

**Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vključevanju priseljenih delavcev
(raziskovalno mnenje)**

(2010/C 354/03)

Poročevalec: **g. PARIZA CASTAÑOS**

S pismom z dne 23. julija 2009 je g. LÓPEZ GARRIDO, državni sekretar za Evropsko unijo v ministrstvu za zunanje zadeve in sodelovanje, v imenu prihodnjega španskega predsedstva EU v skladu s členom 262 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti zaprosil Evropski ekonomsko-socialni odbor, naj pripravi raziskovalno mnenje o naslednji temi:

Vključevanje priseljenih delavcev.

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 23. februarja 2010.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 461. plenarnem zasedanju 17. in 18. marca 2010 (seja z dne 17. marca) s 138 glasovi za, 5 glasovi proti in 8 vzdržanimi glasovi.

1. Sklepne ugotovitve in predlogi

1.1 EESO poudarja evropsko dodano vrednost politik zaposlovanja, priseljevanja in vključevanja. Izključno nacionalne politike niso učinkovite, zato bo treba okrepiti evropsko podlago teh politik.

1.2 Priseljeni delavci in delavke pozitivno prispevajo h gospodarskemu razvoju in blaginji v Evropi. Zaradi demografskega položaja bo morala EU v prihodnosti sprejemati več priseljencev.

1.3 Za doseganje gospodarske uspešnosti in socialne kohezije je treba izboljšati procese vključevanja. Zaposlovanje je eden ključnih vidikov vključevanja.

1.4 Vključevanje v družbo je dvosmeren družbeni proces vzajemnega prilagajanja, ki ga je treba podpirati z dobrim upravljanjem in zakonodajo. EESO poziva Svet, naj sprejme direktivo, ki mora zagotoviti skupni okvir pravic priseljenih delavcev in izboljšanje zakonodaje za preprečevanje diskriminacije.

1.5 Vključevanje v delovno okolje v smislu enakih priložnosti in enake obravnave je tudi izziv za socialne partnerje in ti ga morajo pri kolektivnih pogajanjih in v okviru socialnega dialoga spodbujati tudi na evropski ravni. Priseljeni delavci in delavke morajo imeti pozitiven odnos do vključevanja.

1.6 Podjetja poslujejo v vse bolj raznolikih okoljih. Imeti morajo pozitiven pristop do kulturne raznolikosti, da bi tako izboljšala vključevanje in obenem povečala svoje možnosti.

1.7 EESO Komisiji predlaga, naj ga zaprosi za raziskovalno mnenje v zvezi z vzpostavitvijo evropske platforme za dialog o upravljanju migracij delovne sile. Vzpostavitev te platforme je predvidena v stockholmskem programu.

2. Okvir mnenja

2.1 Špansko predsedstvo EU je zaprosilo EESO za pripravo raziskovalnega mnenja, ki bi bilo EU v pomoč pri izboljševanju vključevanja priseljenih delavcev. Zato se bo to mnenje osredotočilo na vključevanje priseljenih delavcev pri zaposlovanju in na druge vidike, neposredno ali posredno povezane s trgov del.

2.2 Širši vidiki politike priseljevanja in vključevanja bodo obravnavani samo, če so neposredno povezani z mnenjem. EESO je sprejel več mnenj o vključevanju⁽¹⁾ s širšim pristopom in pripravil mnenje na lastno pobudo, namenjeno temu, da bi bilo vključevanju v novi agendi socialne politike EU posvečene več pozornosti, in sicer na področjih, kot so izobraževanje in usposabljanje, enakost spolov, zdravje, stanovanjska politika, mladinska in družinska politika, revščina, socialna izključenost itd.

2.3 Evropa mora okrepiti pristop k vključevanju v skupni politiki priseljevanja. EESO je oblikoval stalno študijsko skupino za vključevanje, da bi sodeloval z Evropskim forumom za vključevanje.

⁽¹⁾ UL C 27, 3.2.2009 UL C 128, 18.5.2010, str. 29.
UL C 80, 30.3.2004
UL C 318, 23.12.2006
UL C 125, 27.5.2002
UL C 208, 3.9.2003.

2.4 Lizbonska pogodba ima trdnejšo pravno podlago ⁽²⁾, ki Evropski uniji omogoča, da podpira „dejavnosti držav članic zaradi pospeševanja vključevanja državljanov tretjih držav, ki zakonito prebivajo na njihovem ozemlju“.

3. Priseljenci prispevajo h gospodarskemu razvoju in blaginji v Evropi

3.1 V zadnjih letih je Evropa sprejela veliko ljudi iz tretjih držav, ki so prišli kot priseljenci in iskali nove priložnosti. Vendar pa omejevalni ukrepi, ki jih uporabljajo mnoge evropske vlade, omejujejo možnosti podjetij, da bi zakonito najemala priseljene delavce.

3.2 Komisija je v svojem poročilu o zaposlovanju v Evropi iz leta 2008 ⁽³⁾ navedla, da so priseljenci „od leta 2000 znatno prispevali k splošni gospodarski rasti in rasti zaposlovanja v EU tako, da so zmanjšali pomanjkanje delovne sile in zapolnili vrzeli v znanju in spretnostih ter povečali prožnost trga dela“.

3.2.1 V svojem skupnem poročilu o zaposlovanju (2009-2010) ⁽⁴⁾ Komisija navaja, da v nekaterih državah članicah kljub temu, da EU doživlja krizo propadanja delovnih mest, v nekaterih poklicnih kategorijah trpijo pomanjkanje delovne sile. Komisija predlaga tudi večje vključevanje priseljencev, ki so že nastanjeni in še posebej trpijo učinke krize; priporoča tudi spodbujanje podjetij k zaposlovanju bolj raznolike delovne sile in uveljavljanje „listin o različnosti“.

3.3 V EU je bilo od leta 2000 po zaslugi priseljencev ustvarjenih 21 % rasti BDP in 25 % novih delovnih mest, tako da bi nekatere gospodarske panoge stagnirale ali pa bi se njihova rast upočasnila, če v njih ne bi v veliki meri delali priseljeni delavci.

3.4 Treba je upoštevati, da so bile omejitve za delo v EU za državljane novih držav članic v več državah odpravljene (Velika Britanija, Irska, Švedska itd.).

3.5 EESO želi poudariti pomembnost podjetniškega duha številnih priseljencev, ki ustanavljajo podjetja v Evropi in tako prispevajo k ustvarjanju delovnih mest in bogastva, čeprav zakoni o priseljevanju postavljajo težko premagljive ovire.

3.6 Kljub različno močnim migracijskim tokovom v posameznih državah članicah EU se zdi, da so države, ki so sprejele več priseljencev, doživele večjo rast gospodarstva in zaposlovanja. V nekaterih državah članicah, kot so Španija, Velika Britanija, Irska, Italija in druge, je ta delež višji ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ Člen 79.

⁽³⁾ COM(2008) 758 konč.

⁽⁴⁾ COM(2009) 674 konč.

⁽⁵⁾ *The Economic and Fiscal Impact of Immigrants* (Gospodarski in davčni vpliv priseljencev), National Institute of Economic and Social Research, oktober 2007, in *Coyuntura española - Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios*, (Gospodarski položaj v Španiji – učinki priseljevanja na zaposlovanje in plače), Informe Mensual de la Caixa, št. 295, oktober 2006.

3.7 Povečano priseljevanje v evropske družbe povzroča tudi nove težave in je velik izziv za socialno kohezijo. Evropske družbe se soočajo s številnimi socialnimi problemi, ki izhajajo iz priseljevanja. Ti problemi zahtevajo celosten pristop, kot je predlagal EESO v drugih mnenjih.

3.8 EESO meni, da številni družbeni problemi (rasizem, kriminal, nasilje med spoloma, izključevanje, šolski neuspeh itd.) jasno kažejo na potrebo po boljšem vključevanju. Za vlade so ti problemi, še posebej na lokalni ravni, prevelik zalogaj.

3.9 Mediji obravnavajo vprašanja priseljevanja včasih senzacionalistično in tako ustvarjajo med prebivalstvom vznemirjenost. Tudi nekateri politični voditelji se teh problemov lotevajo oportunistično in neodgovorno.

3.10 EESO z zaskrbljenostjo ugotavlja, da se v številnih delih družbe širita rasizem in ksenofobija. Ekstremistične stranke in gibanja probleme priseljevanja izkoriščajo za širjenje strahu med prebivalstvom in spodbujanje nestrpnih, nasilnih politik, ki so v nasprotju s človekovimi pravicami.

3.11 Rasizem je opredeljen kot kaznivo dejanje v kazenskem pravu, vendar politične oblasti in odgovorni v družbi ob številnih priložnostih do njega kažejo strpnost, ki ni sprejemljiva. Organi kazenskega pregona, mnenjski voditelji, mediji in nosilci političnega odločanja morajo spremeniti svoj odnos in se proti rasizmu bojevati z več odločnosti in socialno-pedagoškega pristopa.

4. V prihodnosti se bo priseljevanje v Evropo okrepilo

4.1 Demografski položaj v EU je takšen, da bodo zaradi staranja prebivalstva in nizke rodnosti trgi dela potrebovali sodelovanje številnih priseljenih delavcev. Po najnovejših demografskih napovedih Eurostata bo delovno sposobno prebivalstvo po letu 2012 začelo upadati, tudi če se bo v tem desetletju priseljevalo 1,5 milijona ljudi na leto. Če se migracijski tokovi v prihodnjem desetletju ne bodo povečali, se bo število delovno sposobnega prebivalstva zmanjšalo za 14 milijonov.

4.2 Razen tega je jasno, da se bo mednarodna mobilnost delavcev v svetu povečala, saj se mnogi ljudje čutijo prisiljene seliti zaradi pomanjkanja dostojnega dela v svojih državah izvora in nekateri od njih želijo pri iskanju novih delovnih in osebnih priložnosti priti v Evropo.

4.3 EESO meni, da je želja novih priseljencev po uresničitvi svojih priseljenjskih načrtov v Evropi velika priložnost.

4.4 EESO meni, da so za to, da bi priseljeni delavci dobili priložnost zase in da bi evropske družbe izboljšale socialno kohezijo, potrebne politike za večjo socialno vključenost, saj je uspeh priseljenjskih načrtov – tako za priseljene delavce kot za družbe gostiteljice – odvisen od tega, kako potekajo procesi vključevanja.

4.5 Gospodarska kriza in naraščajoča brezposelnost vplivajo na vse sektorje družbe, na avtohtone delavce in priseljence. Podatki o trgih dela v Evropi kažejo, da so nizkokvalificirani priseljeni delavci, ki zasedajo slabša delovna mesta, še vedno prve žrtve krize in da priseljenke v večji meri žrtve brezposelnosti.

4.6 Kljub trenutni recesiji in rastoči brezposelnosti v Evropi demografske napovedi kažejo, da bo potem, ko bo kriza presežena ter bodo ponovno vzpostavljene prejšnje ravni gospodarske rasti in zaposlovanja, potreben prispevek novih priseljencev, da bi dopolnili potrebe evropskih trgov dela, ob upoštevanju posebnosti vsake države članice.

5. Evropska zakonodaja za sprejem: izziv, s katerim se je treba spoprijeti

5.1 Odkar je pred desetimi leti EU utrla pot, ki naj bi pripeljala do skupne politike priseljevanja, se največja težava pojavlja pri pripravi zakonodaje o sprejemu novih priseljencev, saj ima vsaka država članica lastno zakonodajo in zelo različne pristope.

5.2 Politike in zakonodaje o priseljevanju ter dostop do zaposlitve so povezane z razvojem trgov dela. Zato je potrebno aktivno sodelovanje socialnih partnerjev, vendar morajo ti procesi temeljiti na spoštovanju človekovih pravic priseljencev.

5.3 EESO meni, da mora zakonodaja o priseljevanju olajševati vključevanje in obravnavati priseljene delavce kot nove državljane, kot ljudi s pravicami, ki jih je treba zaščititi, in ne samo kot delovno silo za zadovoljevanje potreb trgov dela.

5.4 Socialni partnerji morajo sodelovati na različnih ravneh. EESO z zanimanjem spremlja predlog Komisije za oblikovanje evropske platforme za dialog, namenjene upravljanju preseljevanja zaradi dela, pri kateri bi lahko sodelovali socialni partnerji.

5.5 EESO je predlagal skupno politiko priseljevanja in usklajeno zakonodajo, da bi priseljenci lahko prihajali po zakonitih poteh in bili obravnavani pravično, pa tudi, da bi bile zaščitene njihove temeljne pravice in da bi se izboljšalo vključevanje.

5.6 Vendar Evropa priseljencev ni sprejela s primernimi zakoni in politikami, temveč so številni priseljenci zaradi omeje-

valne narave večine politik in nacionalnih zakonodaj prišli po nezakonitih poteh in se čutijo prisiljene delati na črno. EESO meni, da mora EU sprejeti nove pobude za spremembo dela na črno v zakonito delo.

5.7 EESO meni, da bo olajšanje postopkov za zakonito priseljevanje zmanjšalo nezakonito priseljevanje in tveganje, da bi nekateri nezakoniti priseljenci postali žrtve kriminalnih združb, ki se ukvarjajo s tihotapstvom in trgovino z ljudmi. Stockholmski program vključuje nove obveznosti EU v boju proti tem kriminalnim združbam.

5.8 EESO meni, da omejevalne politike zelo negativno vplivajo na procese vključevanja, saj priseljence kažejo kot ljudi, ki niso ne dobrodošli in ne dobro sprejeti.

5.9 Te politike včasih spremljajo politični in socialni diskurzi, ki priseljevanje kriminalizirajo, so izključujoči ter spodbujajo ksenofobijo in diskriminacijo.

5.10 Evropski pakt o priseljevanju in azilu bo udejanjen v prihodnjih letih s Stockholmskim programom. Pričakovati je mogoče, da bo z Lizbonsko pogodbo lažje sprejemati sporazume v Svetu in da bo tudi postopek soodločanja Parlamenta olajšal usklajevanje zakonodaje.

5.11 EESO bi želel horizontalno zakonodajo, vendar sta se Svet in Komisija odločila za pripravo sektorskih direktiv. Pred kratkim je bila sprejeta direktiva o modri karti ⁽⁶⁾ za lažji sprejem visokokvalificiranih delavcev. Komisija namerava v prihodnjih mesecih pripraviti druge nove predloge direktiv.

5.12 EESO meni, da je bistvenega pomena, da ima EU ustrezno zakonodajo o sprejemu, saj je vključevanje tesno povezano z enakim obravnavanjem in nediskriminacijo. Zato je (z nekaterimi predlogi za izboljšave) podprl ⁽⁷⁾ okvirno direktivo o pravicah priseljenih delavcev, ki jo je predlagala Komisija ⁽⁸⁾ in ki je še v razpravi v Svetu. Trenutna različica, ki jo proučuje Svet, temelji na pristopu, ki je za civilno družbo in EESO neustrezen in nesprejemljiv.

5.13 EESO meni, da bi moral Svet sprejeti okvirno direktivo, da se zagotovi ustrezno raven pravic za vse priseljene delavce in prepreči pojave diskriminacije. EESO predlaga španskemu predsedstvu EU, naj v Svetu preusmeri razprave o okvirni direktivi, da bi se omogočilo njeno hitro sprejetje, vendar pod pogojem, da vsebuje ustrezen sistem skupnih pravic v vsej EU, ki temeljijo na enakem obravnavanju, zlasti pravic v zvezi z delom in socialnih pravic za priseljene delavce.

⁽⁶⁾ Direktiva ES/2009/50.

⁽⁷⁾ UL C 27, 3.2.2009, str. 114.

⁽⁸⁾ COM(2007) 638 konč.

5.14 EESO je pred kratkim sprejel mnenje na lastno pobudo, v katerem se zavzema za to, da bi zakonodaja o priseljevanju spoštovala temeljne pravice⁽⁹⁾. V mnenju predlaga napreden okvir pravic in obveznosti. Prav tako je treba preoblikovati direktivo o združevanju družin. Prav tako je treba preoblikovati direktivo o združevanju družin.

6. Zaposlovanje je eden ključnih delov procesa vključevanja

6.1 Vključevanje je dvosmeren družbeni proces vzajemnega prilagajanja, ki zajema priseljence in družbo gostiteljico. To je prvo od skupnih osnovnih načel za vključevanje, ki jih je sprejel Svet leta 2004.

6.2 Vključevanje od oblasti, socialnih partnerjev in organizacij zahteva odločno vodenje. Javne politike lahko te družbene procese spodbujajo; temeljnega pomena je tudi aktivno sodelovanje civilne družbe. V nekem drugem mnenju⁽¹⁰⁾ je EESO poudaril pomembno vlogo lokalnih in regionalnih oblasti.

6.3 Tudi priseljeni delavci morajo imeti pozitiven odnos do vključevanja ter se prizadevno učiti jezika in se seznanjati z zakoni in običaji družbe gostiteljice.

6.4 EESO skupaj s Komisijo sodeluje pri dejavnostih Evropskega foruma za vključevanje in želi ponovno poudariti pomen sodelovanja organizacij civilne družbe in posvetovanja z njimi na različnih ravneh upravljanja.

6.5 Vključevanje mladih iz družin priseljencev presega okvir delovnega mesta, ki ga obravnava to mnenje, saj je še posebej pomembno v okviru družine, šol in univerz, mest in sosesk, verskih ustanov ter športnih in kulturnih organizacij.

6.6 Delo je eden ključnih delov procesa vključevanja, saj je delo v dostojnih razmerah ključnega pomena za ekonomsko osamosvojitve priseljencev ter olajšuje socialne stike in medsebojno razumevanje med družbo gostiteljico in priseljenci.

6.7 Temelj socialne Evrope je delo, in vključevanje je bistvenega pomena za njen razvoj. Evropska podjetja so nepogrešljivi družbeni akterji; vključevanje jih zadeva in obenem so vanj tudi vpletena.

6.8 Gospodarska kriza in naraščajoča brezposelnost ogrožata procese vključevanja in zastrujeta nekatere konflikte v družbi in na trgu dela. EESO meni, da morajo v teh okoliščinah okre-

piti prizadevanja za vključevanje vsi akterji: priseljenci, oblasti, socialni partnerji in civilna družba.

6.9 Priseljeni delavci v Evropi morajo biti obravnavani enakopravno, saj jih ščitijo mednarodne konvencije o človekovih pravicah ter načela in pravice, opredeljene v sporazumih Mednarodne organizacije dela. V nekem drugem mnenju⁽¹¹⁾ je EESO navedel pravice in obveznosti, ki jih mora zakonodaja EU zagotavljati delavcem in priseljenim delavcem.

6.10 EESO meni, da je treba zakonodajo in državne ukrepe dopolnjevati v sodelovanju s socialnimi partnerji, ker je vključevanje na trg dela povezano tudi z družbeno naravnostjo in obveznostmi sindikatov in delodajalcev.

6.11 Javni zavodi za zaposlovanje začeti s programi za izboljšanje dostopa priseljencev do zaposlitve: to vključuje poenostavitev priznavanja poklicnih kvalifikacij, nediskriminatorno izboljšanje jezikovnega in poklicnega usposabljanja in ustrezno seznanjenost s sistemi zaposlovanja v državi gostiteljici.

6.12 Sindikati, organizacije delodajalcev, združenja priseljencev in druge organizacije civilne družbe imajo zelo pomembno vlogo pri posredovanju informacij in olajševanju pomoči priseljencem pri iskanju zaposlitve.

6.13 Večina podjetij v Evropi je malih in srednje velikih. Ponujajo zaposlitev za večino aktivnega prebivalstva, pa tudi za priseljence, tako da družbeni procesi vključevanja v veliki meri potekajo v malih in srednje velikih podjetjih.

7. Enaka obravnava in nediskriminacija kot stebra vključevanja

7.1 EESO meni, da sta sprejem in obravnava, ki jo oblasti in podjetja namenjajo priseljenim delavcem, temeljnega pomena. Ti delavci so v primerjavi z avtohtonimi delavci pogosto v slabšem položaju.

7.2 Čeprav se razmere v posameznih državah članicah razlikujejo, tako kot tudi delovna zakonodaja in družbene prakse, je veliko priseljenih delavcev v Evropi v slabšem položaju in ima težave pri iskanju zaposlitve, njihove poklicne kvalifikacije pa niso priznane. Poleg tega pogosto ne govorijo jezika in ne poznajo zakonov, običajev in socialnih institucij.

7.3 Dobra zakonodaja proti diskriminaciji je izhodišče, vendar na nacionalni ravni še vedno obstajajo zakonodaje, ki diskriminirajo priseljene delavce v primerjavi z avtohtonimi. Večidel gre za diskriminatorne prakse zoper delavce zaradi njihovega nacionalnega, etničnega ali kulturnega izvora, kar se kaže neposredno ali posredno.

⁽⁹⁾ UL C 128, 18.5.2010, str. 29.

⁽¹⁰⁾ UL C 318, 23.12.2006.

⁽¹¹⁾ UL C 128, 18.5.2010, str. 29.

7.4 Enaka obravnava in ukrepi za boj proti diskriminaciji so stebri politike vključevanja. Na podlagi dvosmernega pristopa k vključevanju EESO meni, da morajo podjetja, sindikati in oblasti priseljenim delavcem zagotavljati enako obravnavo in preprečevati vsakršno diskriminacijo.

7.5 Delodajalci in priseljeni delavci morajo spoštovati pravila dela in kolektivne pogodbe, ki veljajo v vseh podjetjih ali sektorjih družbe v skladu z nacionalnimi zakoni in prakso. EESO želi poudariti, da sta rasizem in diskriminacija kaznivi ravnanji, ki morata biti v podjetjih prav tako kaznovani v skladu z delovno zakonodajo.

7.6 Za lažje vključevanje v delo je potrebno, da se priseljeni delavci seznanjeni z delovno zakonodajo in kolektivnimi pogodbami, ki urejajo njihove pravice in obveznosti na delovnem mestu.

7.7 Politično in družbeno okolje, naklonjeno vključevanju, bo priseljenim delavcem olajšalo poti in programe vključevanja, ki jim jih morajo zagotoviti oblasti: tako npr. učenje jezika ter seznanjanje z zakoni in običaji.

7.8 Evropski direktivi o enaki obravnavi pri zaposlovanju ⁽¹²⁾ in enaki obravnavi ne glede na rasno ali etnično pripadnost ⁽¹³⁾ sta pglavita pravna instrumenta pri oblikovanju zakonodaje in praks v državah članicah za boj proti diskriminaciji in pospeševanje vključevanja na področju zaposlovanja.

7.9 Parlament je nedavno sprejel resolucijo o novi direktivi proti diskriminaciji ⁽¹⁴⁾, ki dopolnjuje že obstoječe direktive. Tudi EESO je o tem objavil mnenje, podprl predlog Komisije in priporočil, da se upošteva večkratna diskriminacija. Ta nova direktiva bo, ko bo dokončno sprejeta, razširila načelo nediskriminacije na področja, kot so izobraževanje, zdravstvo, socialno varstvo in stanovanjsko področje.

7.10 EESO meni, da direktive proti diskriminaciji niso bile ustrezno prenesene v nacionalne zakonodaje in da zato v več državah članicah nimajo dobrih zakonodaj proti diskriminaciji. Nova direktiva bo, ko bo sprejeta, zelo pozitiven zakonodajni instrument.

7.11 Socialni partnerji, ki so ključni akterji pri delovanju trgov dela in stebri evropskega gospodarskega in družbenega življenja, imajo pomembno vlogo pri vključevanju. V okviru kolektivnih pogajanj morajo sprejeti svoj delež odgovornosti pri vključevanju priseljencev in na področju kolektivnih pogodb, delovne zakonodaje in prakse odpravljati vse oblike neposredne ali posredne diskriminacije.

7.12 V okviru kolektivnih pogajanj, še posebej v podjetjih, je treba vzpostaviti mehanizme za zagotovitev, da se dostop do zaposlitve in zaposlovanje izvajata v skladu z načelom enakih možnosti. Na tem področju je še posebej pomembno, da so na voljo instrumenti, s katerimi je mogoče preprečiti ne samo neposredno, temveč tudi posredno diskriminacijo.

7.13 Vendar danes enako obravnavanje pri plačah in delovnih razmerah za veliko priseljenih delavcev v praksi ni zajamčeno. Socialni partnerji in organi oblasti, pristojni za zaposlovanje, morajo pripraviti postopke za preprečevanje diskriminacije in morajo biti proaktivni pri spodbujanju enakosti.

7.14 V Evropi se krepijo dvotirni modeli zaposlovanja: dobra delovna mesta za večino evropskih državljanov in visoko usposobljenih priseljencev ter slaba delovna mesta za večino priseljencev. Zato je slaba kakovost dela tudi dejavnik diskriminacije, ko podjetja posežejo po priseljenicah kot „bolj ranljivi“ delovni sili.

7.15 EESO je v več mnenjih predlagal, da bi morale države članice izboljšati svoje sisteme za priznavanje kvalifikacij ⁽¹⁵⁾ in da bi morala EU imeti sistem priznavanja kvalifikacij, ki bi ga bilo mogoče uporabljati za priseljene delavce ⁽¹⁶⁾. V evropskih podjetjih veliko priseljencev opravlja dela na ravni, ki je nižja od njihovih kvalifikacij.

7.16 Veliko priseljenih delavcev je v manj ugodnem položaju in diskriminiranih tudi pri poklicnem razvoju in napredovanju. Delovna zakonodaja, kolektivne pogodbe in praksa v podjetjih morajo zagotavljati načelo enakih možnosti pri napredovanju delavcev. Socialni partnerji morajo pri tem začeti z novimi pobudami.

7.17 Poklicno usposabljanje je zelo pomembno orodje za izboljšanje zaposljivosti priseljenih delavcev, vendar nekatere nacionalne zakonodaje in prakse iz njega izključujejo državljane tretjih držav ali pa zanje določajo omejitve. EESO meni, da morajo oblasti in socialni partnerji priseljenim delavcem olajševati dostop do usposabljanja in pri tem upoštevati enako obravnavanje.

7.18 Nekatere države članice v sodelovanju s podjetji razvijajo programe usposabljanja v državah izvora pred pridobitvijo dovoljenja za prebivanje, kar bo pomagalo državljanom tretjih držav pri njihovem vključevanju v delovno razmerje, ko pridejo v Evropo.

⁽¹²⁾ Direktiva ES/2000/78.

⁽¹³⁾ Direktiva ES/2000/43.

⁽¹⁴⁾ P6_TA(2009) 0211.

⁽¹⁵⁾ Glej zlasti UL C 162, 25.6.2008, str. 90.

⁽¹⁶⁾ Glej med drugim UL C 218, 11.9.2009.

7.19 Evropska unija še ni zadovoljivo rešila vprašanja prenosljivosti pokojninskih pravic za evropske delavce. Priseljenci delavci imajo tudi veliko težav zaradi nacionalnih zakonodaj, ki ne zagotavljajo ustrezno pokojninskih pravic, pridobljenih v času njihovega dela v Evropi. Razlogi za to so zelo raznoliki ter so odvisni od nacionalnih zakonodaj in sporazumov s tretjimi državami.

7.20 EESO predlaga, naj Evropska komisija sprejme – po možnosti zakonodajno – pobudo, da bi priseljenim delavcem v EU zagotovila pokojninske pravice, ko spreminjajo svoje stalno prebivališče v EU in ko se vrnejo v svojo državo izvora ali prebivajo v drugi državi.

7.21 Sindikati morajo priseljene delavce sprejemati v svoje vrste in jim pomagati pri dostopu do predstavniških in vodilnih položajev. V Evropi je večina sindikatov razvila dobre prakse za zagotovitev enakega obravnavanja in boja proti diskriminaciji.

7.22 EESO meni, da so potrebne aktivne politike in nove zaveze socialnih partnerjev za pospeševanje vključevanju prijaznih družbenih odnosov, enake obravnave in boja proti diskriminaciji na delovnem mestu. Evropski socialni dialog je lahko ustrezen okvir; socialnim partnerjem omogoča sprejemanje novih zavez, ki se jim zdijo primerne

7.23 Agencija EU za temeljne pravice je preiskovala⁽¹⁷⁾ diskriminacijo pri zaposlovanju na etnični podlagi na trgih dela v Evropi in ugotovila, da je diskriminacija kljub zakonodaji zelo močna.

8. Upravljanje raznolikosti

8.1 Evropske družbe so vse bolj raznolike, in ta raznolikost se bo v prihodnosti še povečala. Priseljencev ni mogoče ustrezno vključevati v delovno okolje brez pozitivnega pristopa h kulturni raznolikosti, ki podjetja in delavce vse bolj zadeva.

8.2 Velike družbe imajo lastno podjetniško kulturo, ki so jo sčasoma razvile med delavci, družbenim okoljem in odnosi s strankami.

8.3 Evropska podjetja so dejavna v mestih, ki postajajo vse bolj raznolika. Odbor regij in Dublinska fundacija sta prek mreže CLIP⁽¹⁸⁾ izmenjala izkušnje za izboljšanje raznolikosti v javnih službah.

8.4 Kulturna raznolikost, ki izhaja iz priseljevanja, je nov izziv, s katerim se je treba soočiti, da se podjetniška kultura

razširi z vključevanjem novih delavcev na različnih ravneh: vodilni in srednji vodstveni ravni ter na ravni drugih zaposlenih.

8.5 Tudi globalizacija podjetjem olajšuje delovanje v novih družbenih in kulturnih okoljih ter na novih trgih s kupci iz različnih kultur.

8.6 Mnoga podjetja priznavajo pomen upravljanja raznolikosti. Zaradi napredka v zadnjih desetletjih v smeri storitvenega gospodarstva so stiki med podjetji in strankami postali pomembnejši; poleg tega je globalizacija spodbudila podjetja k iskanju novih trgov drugod po svetu. Povečuje se raznolikost strank in uporabnikov, h katerim se podjetja usmerjajo.

8.7 Dobro upravljanje te raznolikosti znotraj podjetja omogoča boljšo izrabo zmožnosti vseh delavcev iz različnih okolij in kultur, pa tudi večjo učinkovitost v zunanjih odnosih podjetja s trgov, ki je prav tako raznolik.

8.8 Podjetja, ki dobro upravljajo raznolikost, lažje pritegnejo „talente“ od koderkoli v svetu in tudi stranke na novih trgih. Poleg tega lahko okrepijo ustvarjalnost in inovativnost svojih zaposlenih, ker vsi delavci (vključno s priseljenci) delajo v vzdušju, ki je temu naklonjeno.

8.9 Evropska mala podjetja pogosto nimajo specializiranih služb za upravljanje človeških virov; zato potrebujejo podporo specializiranih struktur, ki jih zagotavljajo oblasti in podjetniške organizacije.

8.10 Upravljanje raznolikosti temelji na doslednem izvajanju ukrepov za enako obravnavanje in boja proti diskriminaciji. Vendar vključuje tudi uvedbo programov sprejemanja za priseljene delavce, ukrepe za prilagoditev kulturnih razlik, komunikacijske sisteme, ki upoštevajo jezikovno raznolikost, postopke mediacije za reševanje sporov itd.

8.11 Potrebno je usposabljanje za upravljanje raznolikosti. Usposabljanje v podjetju lahko zajema različne skupine: vodje podjetja, odgovorne na srednji vodstveni ravni in vse zaposlene ter sindikalne in delodajalske organizacije.

8.12 Tako podjetja kot organizacije delodajalcev in sindikatov bi morale imeti specializirane službe za upravljanje raznolikosti, namenjene spodbujanju pobud, ocenjevanju rezultatov in pospeševanju sprememb.

⁽¹⁷⁾ EU-MIDIS (*European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results Report* – raziskava o manjšinah in diskriminaciji v EU: poročilo o glavnih izsledkih), Agencija EU za temeljne pravice, 9.12.2009.

⁽¹⁸⁾ Evropska mreža mest za lokalno politiko vključevanja priseljencev - Mreža več kot 30 evropskih mest, ki jih upravlja Eurofound.

8.13 Obласти bodo morale sodelovati pri upravljanju raznolikosti v podjetjih, tudi z gospodarskimi in davčnimi spodbudami v podporo podjetjem za pripravo načrtov in spodbujanje izmenjave dobrih praks, razvoj programov za usposabljanje in izvajanje promocijskih kampanj.

9. Težave pri vključevanju v okviru sive ekonomije in nezakonitega priseljevanja

9.1 Priseljeni delavci, ki nimajo dokumentov, so prisiljeni delati v sivi ekonomiji in na črno, kar povečuje sorazmerno težo sive ekonomije v gospodarstvu v tistih državah članicah, ki imajo večje število nezakonitih priseljencev.

9.2 Nezakonite priseljence v mnogih primerih kot delovno silo izkoriščajo nekateri delodajalci, ki bi jih bilo treba zakonsko preganjati. EESO je sprejel mnenje ⁽¹⁹⁾ o predlogu direktive, ki predlaga kazni za delodajalce, ki izkoriščajo nezakonite priseljence.

9.3 Delavke brez dokumentov, ki opravljajo gospodinjska dela, so v zelo ranljivem položaju in včasih v napol suženjskih razmerah. Nekatere nacionalne zakonodaje v tej dejavnosti ne zagotavljajo v polni meri pravic v zvezi z delom in socialnih pravic. Te težave se še dodatno zaostrejejo za ljudi, ki so v nezakonitem položaju in delajo v sivi ekonomiji. EESO Evropski komisiji predlaga, naj sprejme nove pobude, da se ustrezno zaščitijo delovne in poklicne pravice za te delavke.

9.4 V zadnjih letih nekatere nacionalne zakonodaje inkriminirajo humanitarne organizacije, ki pomagajo ljudem v nezakonitem položaju, da bi preprečile njihovo socialno izključenost in olajšale njihovo vključevanje. EESO opozarja, da so te zakonodaje v nasprotju s človekovimi pravicami in moralnim načelom solidarnosti. Evropska komisija in agencija na Dunaju morata oceniti te razmere in sprejeti potrebne pobude.

9.5 Ker je vključevanje v družbo težje, če so priseljenci v nezakonitem položaju, je EESO predlagal razvoj individualiziranih procesov prilagajanja nezakonitih priseljencev, ki bi

upoštevali njihovo vraščenost v socialno in delovno okolje. To bi moralo potekati na podlagi zaveze Evropskega sveta v okviru Evropskega pakta o priseljevanju in azilu ⁽²⁰⁾, s katerim je bilo dogovorjeno, da se osebne regularizacije iz humanitarnih ali gospodarskih razlogov izvedejo v okviru nacionalnih zakonodaj, zlasti v zaposlitvenih panogah, v katerih dela veliko ljudi v nezakonitem položaju.

10. Pobude Stockholmskega programa

10.1 Komisija je predlagala oblikovanje evropske platforme za dialog za upravljanje migracij delovne sile, v sodelovanju z delodajalci, sindikati, agencijami za zaposlovanje in drugimi vpletenimi stranmi.

10.2 EESO Komisiji predlaga, naj uporabi podoben postopek kot pri oblikovanju Evropskega foruma za vključevanje in v letu 2010 zaprosi za pripravo raziskovalnega mnenja. EESO bi lahko potem s sodelovanjem vseh vpletenih strani predlagal način za vzpostavitev te evropske platforme, s katero želi sodelovati.

10.3 Komisija je tudi predlagala, naj EU sprejme kodeks priseljevanja, ki bi zakonitim priseljencem zagotovil enotno raven pravic, primerljivo s pravicami državljanov EU. Ta kodifikacija obstoječih zakonodajnih besedil bo po potrebi vključevala spremembe, potrebne za poenostavitev in dopolnitev obstoječih določb in izboljšanje njihovega izvajanja.

10.4 EESO meni, da mora evropsko zakonodajo na področju priseljevanja spremljati skupni horizontalni okvir pravic (evropski statut), ki bi zagotavljal spoštovanje in varstvo pravic in svoboščin priseljencev v Evropi, ne glede na poklic, ki ga opravljajo, in ne glede na njihov pravni status. Če bi okvirno direktivo, ki je v razpravi v Svetu, sprejeli z visoko stopnjo zaščite, bi bil to dober pravni instrument za zaščito pravic priseljencev.

10.5 EESO pozdravlja pobudo Komisije, da predstavi evropski kodeks o priseljevanju, dokler gre za zakonodajni predlog, ki zagotavlja temeljne pravice priseljencev in enotno raven pravic, primerljivo z ravni pravic državljanov EU.

V Bruslju, 17. marca 2010

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Mario SEPI

⁽¹⁹⁾ UL C 204, 9.8.2008.

⁽²⁰⁾ Svet EU, 13440/08, 24. september 2008.