

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Integrering av invandrade arbetstagare" (förberedande yttrande)

(2010/C 354/03)

Föredragande: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

I en skrivelse av den 23 juli 2009 bad Diego López Garrido, statssekreterare för Europeiska unionen vid utrikes- och samarbetsministeriet, på det kommande spanska ordförandeskapets vägnar Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att i enlighet med artikel 262 i EG-fördraget utarbeta ett förberedande yttrande om

"Integrering av invandrade arbetstagare".

Sektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 23 februari 2010.

Vid sin 461:a plenarsession den 17–18 mars 2010 (sammanträdet den 17 mars 2010) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 138 röster för, 5 röster emot och 8 nedlagda röster.

1. Slutsatser och förslag

1.1 EESK vill framhålla att sysselsättnings-, invandrings- och integrationspolitiken har ett stort europeiskt mervärde. Rent nationell politik är inte verkningsfull, och därför är det nödvändigt att stärka detta politikområde på EU-nivå.

1.2 Invandrarna bidrar på ett positivt sätt till Europas ekonomiska utveckling och sociala välfärd. På grund av den demografiska situationen kommer EU att vara tvungen att öka mottagningen av nya invandrare.

1.3 Det är nödvändigt att förbättra integrationsprocesserna, såväl med tanke på ekonomisk effektivitet som med hänsyn till social sammanhållning. Sysselsättningen är en grundläggande del av integrationen.

1.4 Integration är en dubbelriktad social process för ömsesidig anpassning som bör underlättas med hjälp av goda styresformer och god lagstiftning. EESK anmodar rådet att anta direktivet, som fastställer en gemensam ram för invandrande arbetares rättigheter samt en bättre lagstiftning mot diskriminering.

1.5 Integration på arbetsplatsen med erbjudande av lika möjligheter och likabehandling är en annan utmaning för arbetsmarknadens parter, som bör uppmuntra kollektiva förhandlingar och social dialog, även på EU-nivå. Invandrade arbetstagare bör ha en positiv inställning till integration.

1.6 Företagens verksamhet utvecklas i allt mer diversifierade miljöer. Det är nödvändigt att företagen antar en positiv attityd gentemot kulturell mångfald i syfte att förbättra integrationen och samtidigt dra nytta av alla möjligheter.

1.7 EESK föreslår att kommissionen begär att ett förberedande yttrande utarbetas om inrättandet av en europeisk dialogplattform för hantering av arbetskraftsinvandring i enlighet med förslaget i Stockholmsprogrammet.

2. Yttrandets räckvidd

2.1 Det spanska ordförandeskapet har bitt EESK att utarbeta ett förberedande yttrande i syfte att förbättra EU:s integrering av invandrade arbetstagare. Föreliggande yttrande fokuserar därför på invandrade arbetstagares integrering i arbetslivet och olika aspekter som direkt eller indirekt hänger samman med arbetsmarknaden.

2.2 Invandrings- och integrationspolitikens mer övergripande aspekter tas endast upp om de har direkt koppling till yttrandet. Kommittén har antagit flera yttranden om integrationsfrågor⁽¹⁾ som har haft en mer allmän inriktning, och har även utarbetat ett initiativytttrande om hur man kan stärka integrationspolitiken inom ramen för EU:s nya socialpolitiska agenda på områden som rör utbildning, jämställdhet, hälsovård, bostäder, familje- och ungdomspolitik, fattigdom och socialt utanförskap osv.

2.3 EU bör förstärka integrationsperspektivet i den gemensamma invandringspolitiken. En permanent studiegrupp om integration har inrättats inom kommittén och ska samarbeta med det europeiska integrationsforumet.

⁽¹⁾ EUT C 27, 3.2.2009. EUT C 128, 18.5.2010, s. 29.
EUT C 80, 30.3.2004.
EUT C 318, 23.12.2006.
EGT C 125, 27.5.2002.
EUT C 208, 3.9.2003.

2.4 Lissabonfördraget ger en solidare rättslig grund ⁽²⁾ som gör det möjligt för EU att "stödja medlemsstaternas verksamhet för att främja integrationen av tredjelandsmedborgare som är lagligen bosatta på deras territorium".

3. Invandrarna bidrar till EU:s ekonomiska utveckling och välbefinnande

3.1 Under de senaste åren har Europa tagit emot en mängd människor från tredjeländer som har invandrat i sökandet efter en ljusare framtid. Den restriktiva politik som tillämpas av många europeiska regeringar begränsar emellertid företagens möjligheter att lagligt anställa invandrade arbetstagare.

3.2 Kommissionen framhöll i sin rapport om sysselsättningen i Europa 2008 ⁽³⁾ att "migranter har stått för en betydande del av den totala ekonomiska tillväxten och sysselsättningsökningen i EU sedan 2000. Invandringen har bidragit till att åtgärda bristen på arbetskraft och kompetens och till att skapa ökad flexibilitet på arbetsmarknaden".

3.2.1 Kommissionen konstaterar i sin rapport om sysselsättningen (2009–2010) ⁽⁴⁾ att även om den pågående ekonomiska krisen innebär förlust av arbetstillfällen inom EU, råder det fortfarande brist på arbetskraft i vissa medlemsstater och inom vissa yrken. Kommissionen föreslår även att man ska stärka integrationen av de invandrare som redan är etablerade och som drabbas särskilt hårt av krisen. Dessutom uppmanas företagen att rekrytera från en bredare bas och tillämpa överenskommelser om att främja mångfald.

3.3 Sedan 2000 är 21 % av BNP-ökningen och 25 % av de nya arbetstillfällena relaterat till invandrarernas bidrag. Vissa ekonomiska sektorer skulle ha stagnerat eller åtminstone hämmats i sin utveckling om de inte till stor del utgjorts av invandrade arbetstagare, både män och kvinnor.

3.4 Man får inte glömma att begränsningarna i fråga om att arbeta inom EU för medborgare från de nya medlemsstaterna har tagits bort i flera länder (Storbritannien, Irland, Sverige, etc.).

3.5 Kommittén vill framhålla betydelsen av den entreprenörssanda som många invandrare uppvisar. De startar företag i EU och bidrar därigenom till att skapa arbetstillfällen och välbefinnande, trots att bestämmelserna för invandring utgör hinder som är synnerligen svåra att överstiga.

3.6 Även om inflödet av migranter varierar mellan EU:s medlemsstater kan man konstatera att de länder som tagit emot flest invandrare har haft den största ekonomiska tillväxten och sysselsättningsstillväxten. I några medlemsstater, bland annat Spanien, Storbritannien, Irland och Italien, är andelen högre ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ Artikel 79.

⁽³⁾ KOM(2008) 758 slutlig.

⁽⁴⁾ KOM(2009) 674 slutlig.

⁽⁵⁾ "The Economic and Fiscal Impact of Immigrants", National Institute of Economic and Social Research, oktober 2007 och "Coyuntura española – Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios" Informe Mensual de la Caixa, nr 295, oktober 2006.

3.7 Den ökade invandringen förorsakar nya problem och innebär en stor utmaning för den sociala sammanhållningen i de europeiska samhällena. Invandringen medför en stor mängd sociala problem, som bör bli föremål för en övergripande strategi, vilket EESK redan har föreslagit i tidigare yttranden.

3.8 Enligt kommitténs uppfattning visar många sociala problem (rasism, brottslighet, könsrelaterat våld, marginalisering, misslyckade studier osv.) tydligt på behovet av en bättre integration. Framför allt på lokal nivå överhoppas myndigheter ofta av problem.

3.9 Massmedia utnyttjar ibland invandringsproblematiken för att skapa rubriker, vilket vällar oro bland allmänheten. Även vissa politiska ledare utnyttjar problemen på ett opportunistiskt och ansvarslost sätt.

3.10 Kommittén konstaterar med oro att rasism och främlingsfientlighet sprider sig inom många samhällsgrupper. Extremistpartier och extremist rörelser utnyttjar invandringsrelaterade problem för att sprida skräck bland befolkningen och främja en intolerant och våldsam politik som strider mot de mänskliga rättigheterna.

3.11 Rasism är ett brott enligt straffrätten, men både de politiska instanserna och de sociala myndigheterna har ofta en alltför tolerant attityd, vilket är oacceptabelt. De rättsvårdande myndigheterna, opinionsbildare, massmedia och ansvariga politiker måste ändra attityd och bekämpa rasismen mer beslutsamt och på ett mer pedagogiskt sätt.

4. Invandringen till Europa kommer att öka i framtiden

4.1 Den demografiska situationen inom EU visar att arbetsmarknaden kommer att behöva ett stort tillskott av invandrade arbetstagare till följd av den åldrande befolkningen och de låga födelsetalen. Enligt Eurostats senaste befolkningsprognoser kommer EU:s befolkning i arbetsför ålder att minska efter 2012, även om man förutsätter att det tillkommer 1,5 miljoner nya invandrare per år under detta årtionde. Om inte migrationsströmmarna ökar under nästa decennium kommer den arbetsföra andelen av befolkningen att minska med 14 miljoner.

4.2 Samtidigt är det uppenbart att den internationella rörligheten bland arbetstagarna kommer att öka överallt i världen, eftersom många människor är tvungna att emigrera på grund av att det inte finns värdiga arbeten i deras ursprungsländer. Vissa av dem vill komma till Europa i sökandet efter nya arbetsmöjligheter och personliga möjligheter.

4.3 EESK anser att det är oerhört positivt att nya invandrare väljer att genomföra sitt migrationsprojekt i Europa.

4.4 För att kunna ge de invandrade arbetstagarna en chans och för att de europeiska samhällena ska förbättra den sociala sammanhållningen, anser kommittén att det krävs en politik för bättre social integration. Migrationsprojektens framgång, såväl för de invandrade arbetstagarna som för mottagarländerna, beror nämligen på hur integrationsprocesserna utvecklas.

4.5 Den ekonomiska krisen och den ökade arbetslösheten drabbar alla samhällsgrupper, såväl infödda arbetstagare som invandrare. Arbetsmarknadsstatistiken i Europa visar att lågutbildade invandrade arbetstagare med mindre kvalificerade arbeten är de som först drabbas av krisen och att invandrarkvinnorna i större utsträckning drabbas av arbetslöshet.

4.6 Trots den pågående lågkonjunkturen och den ökande arbetslösheten inom EU visar befolkningsprognoserna att då krisen är över och den ekonomiska tillväxtnivån och sysselsättningsnivån återhämtat sig kommer nya invandrare att behövas för att tillgodose den europeiska arbetsmarknadens behov, med hänsyn till de olika ländernas specifika förhållanden.

5. EU:s lagstiftning om mottagning av invandrare – en fortsatt utmaning

5.1 Ända sedan EU för tio år sedan inledde det arbete som ska leda fram till en gemensam invandringspolitik har den största svårigheten varit att utarbeta lagstiftning om inresetillstånd för invandrare, eftersom lagstiftningen i de olika medlemsstaterna i hög grad skiljer sig åt.

5.2 Invandringspolitikerna och lagstiftningen på detta område är – liksom tillgången till arbete – knuten till arbetsmarknadens utveckling, och därför bör arbetsmarknadens parter delta aktivt. Politiken och lagstiftningen måste också grunda sig på respekt för invandrarnas mänskliga rättigheter.

5.3 Kommittén anser att det är viktigt att invandringslagstiftningen underlättar integrering och att invandrade arbetstagare betraktas som nya medborgare och som personer med rättigheter som ska skyddas – och inte bara som arbetskraft som står till arbetsmarknadens förfogande.

5.4 Arbetsmarknadsparterna bör delta på olika nivåer. Kommittén noterar med intresse kommissionens förslag att inrätta en europeisk plattform för dialog om hantering av arbetskraftsinvandring, där arbetsmarknadsparterna kan delta.

5.5 EESK har föreslagit en gemensam invandringspolitik och en harmoniserad lagstiftning i syfte att se till att invandrarna anländer på laglig väg och får en rättvis behandling samt att deras grundläggande rättigheter skyddas och integreringen förbättras.

5.6 EU har emellertid inte tagit emot invandrarna med stöd av en adekvat lagstiftning och politik. Tvärtom har många in-

vandrare anlänt via olagliga kanaler och tvingats arbeta inom den informella ekonomin på grund av den nationella politikens och lagstiftningens i många fall restriktiva karaktär. Kommittén anser att EU bör lansera nya initiativ i syfte att omvandla det odeklarerade arbetet till deklarerat arbete.

5.7 Kommittén anser att den olagliga invandringen skulle minska om förfarandena för laglig invandring förenklades, och likaså risken att vissa illegala invandrare faller offer för kriminella nätverk som ägnar sig åt människosmuggling och människohandel. Stockholmsprogrammet omfattar nya åtaganden från EU:s sida för att bekämpa dessa kriminella nätverk.

5.8 Den restriktiva politiken har en mycket negativ inverkan när det gäller integrationen, eftersom invandrarna därigenom blir utpekade som människor som inte är välkomna och accepterade.

5.9 Det har hänt att denna politik har åtföljts av en politik och social debatt där invandring föreslås förbjudas, vilket ger upphov till utanförskap och uppmuntrar främlingsfientlighet och diskriminering.

5.10 Nu ska den europeiska pakten för invandring och asyl genomföras under de kommande åren inom ramen för Stockholmsprogrammet. I och med Lissabonfördraget kommer det sannolikt att bli lättare att anta beslut i rådet, och Europaparlamentets medbeslutanderätt kommer att underlätta harmoniseringen av lagstiftningen.

5.11 Kommittén skulle ha föredragit en övergripande lagstiftning, men rådet och kommissionen har valt att utarbeta sektorsdirektiv. Nyligen antogs direktivet om blått kort⁽⁶⁾ som syftar till att underlätta inresa för högt kvalificerade yrkesverksamma. Kommissionen har för avsikt att under de kommande månaderna utarbeta nya förslag till direktiv.

5.12 Kommittén anser att det är oerhört viktigt att EU har en adekvat inresetlagstiftning, eftersom integrationen är mycket nära förknippad med principen om likabehandling och icke-diskriminering. EESK stödde⁽⁷⁾ därför (med några förslag till förbättring) det förslag till ramdirektiv om invandrade arbetstagares rättigheter⁽⁸⁾ som lades fram av kommissionen och som fortfarande diskuteras av rådet. Strategin i den version som rådet nu håller på att utarbeta är otillräcklig och oacceptabel för det civila samhället och kommittén.

5.13 Rådet bör anta ramdirektivet, som syftar till att säkra en adekvat nivå för alla invandrade arbetstagares rättigheter och förhindra diskriminering. Kommittén föreslår att det spanska ordförandeskapet ändrar inriktningen på rådets diskussioner om ramdirektivet så att det snabbt kan antas, förutsatt att det innehåller en adekvat uppsättning gemensamma rättigheter för hela EU på grundval av likabehandling, särskilt i fråga om invandrade arbetstagares arbetsmässiga och sociala rättigheter.

⁽⁶⁾ Direktiv 2009/50/EG.

⁽⁷⁾ EUT C 27, 3.2.2009, s. 114.

⁽⁸⁾ KOM(2007) 638 slutlig.

5.14 EESK har nyligen antagit ett initiativyttrande med en begäran om att invandrarlagstiftningen ska respektera de grundläggande rättigheterna ⁽⁹⁾. I yttrandet föreslås en avancerad lags-tiftningsram för rättigheter och skyldigheter. Det är också nödvändigt att se över direktivet om familjeåterförening.

6. Sysselsättningen är en grundläggande del av integreringsprocessen

6.1 Integration är en ömsesidig process som innebär att mottagarlandet och invandrarna anpassar sig till varandra. Detta är den första av de gemensamma grundläggande principer för medlemsstaternas integrationspolitik som antogs av rådet 2004.

6.2 För att integrationen ska lyckas krävs det att myndigheter, arbetsmarknadens parter och olika organisationer visar prov på ett starkt ledarskap. Den offentliga politiken kan främja denna sociala process, och det är också av avgörande betydelse att det civila samhället deltar aktivt. EESK har framhållit de lokala och regionala myndigheternas betydelsefulla roll i ett tidigare yttrande ⁽¹⁰⁾.

6.3 Även invandrade arbetstagare bör ha en positiv inställning till integration och anstränga sig för att lära sig språket och skaffa sig kunskap om mottagarlandets lagar och sedvänjor.

6.4 EESK deltar tillsammans med kommissionen i det europeiska integrationsforumet och vill än en gång framhålla vikten av att det civila samhällets organisationer involveras och rådfrågas på olika styresnivåer.

6.5 Integrationen av personer med invandrarbakgrund berör inte bara arbetsmarknaden, vilket tas upp i detta yttrande. Den berör även i allra högsta grad familjen, skolor och universitet, närmiljön, religiösa institutioner, idrottsklubbar, kulturella organisationer, etc.

6.6 Sysselsättningen är en grundläggande del i den sociala integrationsprocessen, eftersom arbete med anständiga villkor är avgörande för att invandrarna ska bli ekonomiskt oberoende samtidigt som det bidrar till sociala relationer och till att invandrarna och mottagarlandets samhälle får bättre kunskaper om varandra.

6.7 Det är arbetet som är grunden för det sociala Europa, och integrationen är grundläggande för det sociala Europas utveckling. De europeiska företagen är mycket viktiga sociala aktörer som är intresserade av och involverade i integrationsfrågorna.

6.8 Den ekonomiska krisen och den ökade arbetslösheten håller på att försvaga integrationsprocessen och fördjupar vissa konflikter i samhället och på arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund är det enligt EESK:s uppfattning nödvändigt att samtliga

aktörer ökar sina integrationsansträngningar: invandrarna, de offentliga myndigheterna, arbetsmarknadsparterna och det civila samhället.

6.9 Invandrade arbetstagare i EU har rätt till rättvis behandling och är skyddade av de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter och principerna och rättigheterna i ILO:s konventioner. I ett tidigare yttrande ⁽¹¹⁾ har EESK pekat på de rättigheter och skyldigheter som EU-lagstiftningen bör garantera invandrade arbetstagare.

6.10 På sysselsättningsområdet bör lagstiftningen och den offentliga politiken komplettera varandra genom samarbete med arbetsmarknadsparterna, eftersom samhällets attityder och arbetsmarknadsorganisationernas åtaganden också har betydelse för arbetsmarknadsintegrationen.

6.11 De offentliga arbetsförmedlingarna bör initiera program för att göra det lättare för invandrare att få tillgång till arbete: erkännandet av yrkeskvalifikationer bör underlättas, språk- och yrkesutbildning som är tillgänglig för alla bör förbättras och det bör ges adekvat information om mottagarlandets arbetsmarknadssystem.

6.12 Fackföreningarna, arbetsgivarorganisationerna, invandrarorganisationerna och andra organisationer i det civila samhället spelar en mycket viktig roll när det gäller att förmedla information och underlätta invandrarernas möjlighet att få arbete.

6.13 Det stora flertalet företag i Europa är små och medelstora företag, och de sysselsätter majoriteten av den arbetande befolkningen och även invandrarna. Därför är det också i de små och medelstora företagen som den sociala integrationen i hög grad äger rum.

7. Likabehandling och icke-diskriminering som grundval för integrering

7.1 Det mottagande och den behandling som invandrade arbetstagare får från myndigheter och företag är av avgörande betydelse, eftersom dessa ofta befinner sig i underläge jämfört med mottagarlandets arbetstagare.

7.2 Även om situationen skiljer sig åt mellan de olika medlemsstaterna, liksom även arbetslagstiftning och social praxis, möter många invandrade arbetstagare liknande problem. De har exempelvis svårigheter att finna ett arbete och deras utbildningsbevis erkänns inte. Dessutom talar de ofta inte språket och har inga kunskaper om lagstiftning, sedvänjor och sociala institutioner.

7.3 Utgångspunkten är en adekvat lagstiftning mot diskriminering, men det förekommer fortfarande nationell lagstiftning som gör skillnad mellan arbetstagare från mottagarlandet och invandrade arbetstagare. Framför allt diskrimineras arbetstagare på grund av sitt nationella, etniska eller kulturella ursprung. Detta kan ske på ett direkt eller indirekt sätt.

⁽⁹⁾ EUT C 128, 18.5.2010, s. 29.

⁽¹⁰⁾ EUT C 318, 23.12.2006.

⁽¹¹⁾ EUT C 128, 18.5.2010, s. 29.

7.4 Likabehandling och strategier för att bekämpa diskriminering utgör pelarna i integrationspolitiken. Med utgångspunkt i den ömsesidighet som kännetecknar integration anser kommittén att företag, fackföreningar och myndigheter måste säkra likabehandling och förebygga alla typer av diskriminering när det gäller invandrade arbetstagare.

7.5 Arbetsgivare och invandrade arbetstagare bör respektera arbetslagstiftningen och de kollektivavtal som gäller i olika företag och inom olika sektorer i enlighet med olika lagar och praxis på nationell nivå. Kommittén vill framhålla att rasism och diskriminering är olagliga handlingar som även bör sanktioneras inom företagen på grundval av arbetslagstiftningen.

7.6 För att underlätta sysselsättningsintegrationen måste de invandrade arbetstagarna få information om den arbetslagstiftning och de kollektivavtal som ligger till grund för deras rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

7.7 En integrationsvänlig politik, även på det sociala området, underlättar för de invandrade arbetstagarna att delta i integrationsprogram och -strategier som myndigheterna bör bistå med, exempelvis att lära sig språket och skaffa sig kunskap om mottagarlandets lagar och sedvänjor.

7.8 EU:s direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling på arbetsplatsen⁽¹²⁾ respektive likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung⁽¹³⁾ är viktiga instrument för utformningen av lagstiftning och praxis när medlemsstaterna bekämpar diskriminering och främjar arbetsmarknadsintegration.

7.9 Europaparlamentet antog nyligen en resolution om det nya direktivet mot diskriminering⁽¹⁴⁾, som utgör ett komplement till de tre tidigare direktiven. Även EESK har utarbetat ett yttrande i vilket kommittén stöder kommissionens förslag och föreslår att man även beaktar diskriminering på flera grunder. Då det nya direktivet antagits kommer principen om icke-diskriminering att utvidgas till att omfatta områden som utbildning, hälsa, socialt skydd och bostäder.

7.10 EESK anser att antidiskrimineringsdirektiven inte införlivats i den nationella lagstiftningen på ett adekvat sätt, och det finns följaktligen flera medlemsstater som inte har en bra antidiskrimineringslagstiftning. Det nya direktivet kommer att bli ett mycket bra lagstiftningsinstrument då det antagits.

7.11 Arbetsmarknadens parter, som spelar en grundläggande roll på arbetsmarknaden och utgör grundpelarna i EU:s ekonomiska och sociala liv, är mycket viktiga för integrationen. Det är viktigt att invandrarnas intressen tas till vara i kollektivavtalsförhandlingarna och att man avvisar indirekta och direkta for-

mer av diskriminering i kollektivavtalen och de normer och den praxis som gäller på arbetsmarknaden.

7.12 Inom ramen för kollektivavtalsförhandlingar, framför allt i företagen, måste man inrätta mekanismer för att säkra att tillträde till arbetsmarknaden och anställning sker enligt principen om lika möjligheter. På detta område är det särskilt viktigt att ha tillgång till de instrument som gör det möjligt att förhindra inte bara direkt utan även indirekt diskriminering.

7.13 I praktiken garanteras emellertid inte många invandrade arbetstagare likabehandling med avseende på löner och arbetsförhållanden för närvarande. Arbetsmarknadens parter och arbetsmarknadsmyndigheterna bör utarbeta åtgärder som förhindrar diskriminering och proaktivt främja lika behandling.

7.14 Inom EU börjar det uppstå dualistiska arbetsmarknadsmodeller, vilket betyder arbeten av hög kvalitet för de flesta EU-medborgarna och de högkvalificerade invandrarna, medan de flesta invandrarna bara får okvalificerade arbeten. Detta innebär att även arbetets låga kvalitet är en diskriminerande faktor när man använder invandrare som "särskilt utsatt" arbetskraft.

7.15 EESK har i flera yttranden föreslagit att medlemsstaterna ska förbättra sina system för erkännande av examensbevis⁽¹⁵⁾ och att EU inför ett system för erkännande av examensbevis som kan användas av invandrade arbetstagare⁽¹⁶⁾. Många invandrare som arbetar i företag inom EU utför arbeten som de är överkvalificerade för.

7.16 Även när det gäller karriärmöjligheter och befordran missgynnas och diskrimineras många invandrade arbetstagare. Principen om lika möjligheter till befordran för arbetstagare måste säkras i arbetslagstiftning och kollektivavtal samt i företagens praxis. Det är arbetsmarknadens parter som måste lansera nya initiativ på detta område.

7.17 Yrkesutbildning och fortbildning är mycket viktiga instrument för att förbättra de invandrade arbetstagarnas anställningsbarhet. Enligt lagar och praxis i vissa medlemsstater ges trots detta medborgare från tredjeländer inte tillgång eller endast begränsad tillgång till sådan utbildning. EESK anser att de offentliga myndigheterna och arbetsmarknadsparterna bör underlätta de invandrade arbetstagarnas tillgång till utbildning, lika villkor och lika behandling.

7.18 I vissa medlemsstater utarbetas det i samarbete med företagen utbildningsprogram i ursprungsländerna innan uppehållstillstånd ges. Tanken är att det ska hjälpa tredjelandsmedborgarna att integreras på arbetsmarknaden när de kommer till EU.

⁽¹²⁾ Direktiv 2000/78/EG.

⁽¹³⁾ Direktiv 2000/43/EG.

⁽¹⁴⁾ P6_TA (2009) 0211.

⁽¹⁵⁾ Se t.ex. EUT C 162, 25.6.2008, s. 90.

⁽¹⁶⁾ Se t.ex. EUT C 218, 11.9.2009.

7.19 EU har fortfarande inte funnit en tillfredsställande lösning på problemet med överföring av pensionsrättigheter för arbetstagare inom EU. Invandrade arbetstagare har också många problem till följd av att de nationella lagstiftningarna inte på ett adekvat sätt säkrar de pensionsrättigheter som de förvärvat då de arbetar inom EU. Anledningarna till detta varierar i hög grad beroende på den nationella lagstiftningen och avtalen med tredjeländer.

7.20 Kommittén föreslår att kommissionen utarbetar initiativ, eventuellt lagstiftning, för att pensionsrättigheterna för invandrade arbetstagare i EU lättare ska garanteras om de flyttar inom EU, återvänder till sitt ursprungsland eller flyttar till ett annat land.

7.21 Fackföreningarna bör rekrytera invandrade arbetstagare bland sina medlemmar och hjälpa dem till förtroendeuppdrag och ledande ställningar. I Europa har de flesta fackföreningarna utarbetat god praxis för att säkra likabehandling och bekämpa diskriminering.

7.22 Enligt kommitténs åsikt krävs en aktiv politik och nya åtaganden från arbetsmarknadsparternas sida för att främja en integrerande attityd i samhället, lika behandling och kampen mot diskriminering på arbetsplatsen. Den europeiska sociala dialogen utgör en lämplig ram för nya initiativ från arbetsmarknadsparternas sida, på den nivå som de själva finner lämplig.

6.23 Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter har genomfört undersökningar⁽¹⁷⁾ av diskriminering i arbetslivet på grund av ursprung på EU:s arbetsmarknader och visat att det förekommer omfattande diskriminering trots lagstiftningen.

8. Mångfaldshantering

8.1 De europeiska samhällena blir allt mer mångkulturella, och mångfalden kommer att öka i framtiden. Det är omöjligt att på ett korrekt sätt integrera invandrarna på arbetsmarknaden om man inte betraktar kulturell mångfald som något positivt. Både företag och arbetstagare visar allt större intresse för den kulturella mångfalden.

8.2 I de större företagen finns en företagskultur som med tiden har utvecklats mellan arbetstagarna, mot bakgrund av den sociala omgivningen och i kontakterna med kunder.

8.3 De europeiska företagen bedriver sin verksamhet i städer där den kulturella mångfalden hela tiden förstärks. Regionkommittén och Dublinstiftelsen har genom CLIP-nätverket⁽¹⁸⁾ utbytt erfarenheter i syfte att öka antalet anställda med invandrarbakgrund inom den offentliga sektorn.

⁽¹⁷⁾ EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results Report, Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, 9.12.2009.

⁽¹⁸⁾ Red europea de ciudades para la política de integración local de los migrantes (städer för lokal integrationspolitik för migranter) – ett nätverk omfattande över 30 europeiska städer som förvaltas av Eurofound.

8.4 Den kulturella mångfald som invandringen ger upphov till utgör en ny utmaning som det är viktigt att anta för att utvidga företagens kultur och integrera nya arbetstagare på olika nivåer: företagsledare, chefer på mellannivå och övriga arbetstagare.

8.5 Globaliseringen bidrar till företagens rörlighet och kontakterna med nya sociala och kulturella miljöer, nya marknader och kunder med olika kulturer.

8.6 Många företag inser betydelsen av att kunna hantera mångfalden. De senaste decenniernas utveckling mot en tjänsteekonomi har gett kontakterna mellan företag och kunder ökad betydelse, och dessutom har globaliseringen lett till att företagen måste leta efter nya marknader runtom i världen. Mångfalden bland företagens kunder och användare blir allt större.

8.7 Om man lyckas hantera mångfalden i ett företag kan man dra bättre nytta av alla invandrade arbetstagares kapacitet, oavsett ursprung och kulturell bakgrund, och effektivisera företagets yttre förbindelser med en marknad som också i allt högre grad präglas av mångfald.

8.8 De företag som lyckas hantera mångfalden har större chanser att fånga upp de "talanger" som finns runtom i världen, och även större chanser att locka till sig kunder på nya marknader. Dessutom kan kreativiteten och innovationskapaciteten bland de anställda öka om arbetstagarna (inklusive de invandrade arbetstagarna) får ett positivt mottagande.

8.9 De mindre europeiska företagen saknar ofta en personalavdelning som har hand om personaladministrationen, och de behöver därför stöd i form av experthjälp från myndigheter och företagorganisationer.

8.10 Mångfaldshantering grundas på en strikt tillämpning av principerna om lika behandling och bekämpning av diskriminering. Men det inbegriper även program för mottagande av invandrade arbetstagare, respekt för olika kulturer, kommunikationssystem som tar hänsyn till den språkliga mångfalden, modeller för konfliktlösning, osv.

8.11 Mångfaldshantering ställer krav på utbildning. Inom företagen kan denna utbildning riktas till olika grupper såsom företagsledning, chefer på mellannivå och övrig personal, men även till fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer.

8.12 Inom såväl företagen som arbetsmarknadsorganisationerna bör det finnas avdelningar som är specialiserade på mångfaldsfrågor i syfte att kunna främja initiativ, utvärdera resultat och uppmuntra till förändring.

8.13 De offentliga myndigheterna bör stödja mångfaldshandling inom företagen och även ge de företag som utarbetar mångfaldsplaner ekonomiskt och skattemässigt stöd. Vidare bör de främja utbytet av bästa praxis, utvecklingen av utbildningsprogram och genomförandet av informationskampanjer.

9. Integrationsvårigheter – den informella ekonomin och illegal invandring

9.1 "Papperslösa" invandrare som vistas illegalt i ett land tvingas arbeta inom den informella ekonomin. Detta fenomen är proportionerligt sett vanligare i de medlemsstater som har ett stort antal illegala invandrare.

9.1.1 Invandrare som vistas illegalt i ett land utnyttjas ofta i hög grad som arbetskraft av vissa arbetsgivare. EESK har antagit ett yttrande⁽¹⁹⁾ om förslaget till direktiv om sanktioner för arbetsgivare som utnyttjar illegala invandrare.

9.2 "Papperslösa" kvinnor som utför hushållsarbete befinner sig i en mycket utsatt situation och arbetar i vissa fall under förhållanden som liknar slaveri. De sociala och arbetsmässiga rättigheterna i samband med hushållsarbete säkerställs inte till fullo i vissa länders nationella lagstiftning. Problemen förstärks när det gäller personer som vistas illegalt i ett land och arbetar inom den grå sektorn. Kommittén föreslår att kommissionen ska anta nya initiativ som på ett lämpligt sätt skyddar dessa kvinnors sociala och arbetsmässiga rättigheter.

9.3 De senaste åren har man i lagstiftningen i vissa länder kriminaliserat människorättsorganisationer som hjälper personer som vistas illegalt i EU. Syftet är att undvika social utestängning och underlätta integrering. Kommittén vill framhålla att sådan lagstiftning strider mot de mänskliga rättigheterna och den moraliska principen om solidaritet. Kommissionen och byrån för grundläggande rättigheter i Wien bör granska dessa förhållanden och anta nödvändiga initiativ.

9.4 Den sociala integrationen är mer problematisk när invandrarna vistas illegalt i landet. Därför har kommittén föreslagit att man ska utveckla ett individuellt regulariseringsförfarande

för invandrare som uppehåller sig illegalt i ett land, och att man ska ta hänsyn till i vilken utsträckning de har etablerat sig socialt och yrkesmässigt. Detta skulle kunna ske med utgångspunkt i rådets åtagande inom ramen för den europeiska pakten för invandring och asyl⁽²⁰⁾, där man enades om regulariseringar från fall till fall av humanitära eller ekonomiska skäl inom ramen för de nationella lagstiftningarna, särskilt inom de sektorer på arbetsmarknaden där det finns många illegala invandrare.

10. Initiativ i Stockholmsprogrammet

10.1 Kommissionen har föreslagit att man ska inrätta en europeisk plattform för dialog om hantering av arbetskraftsinvandring. I denna dialog skulle företagare, fackföreningar, arbetsförmedlingar och andra berörda aktörer delta.

10.2 EESK föreslår att kommissionen, precis som när det europeiska integrationsforumet inrättades, uppmanar kommittén att utarbeta ett förberedande yttrande 2010 så att kommittén i samarbete med övriga berörda parter kan lägga fram ett förslag om inrättandet av denna europeiska plattform, med vilken kommittén gärna samarbetar.

10.3 Kommissionen har även föreslagit att EU ska anta en invandringskodex för att lagliga invandrare ska kunna garanteras lika rättigheter på samma sätt som EU-medborgarna. Denna kodifiering av befintliga rättsakter skulle dessutom ge möjlighet att vid behov göra ändringar för att förenkla eller komplettera gällande bestämmelser och förbättra tillämpningen av dem.

10.4 EESK anser att EU-lagstiftningen om invandring bör åtföljas av en övergripande gemensam ram (en europeisk stadga) som garanterar respekten och skyddet för invandrarernas rättigheter och friheter i Europa, oberoende av yrkeskategori och rättslig ställning. Det ramdirektiv som diskuteras i rådet skulle, om det antas och erbjuder en hög skyddsnivå, utgöra ett lämpligt rättsligt instrument för att skydda invandrarernas rättigheter.

10.5 Kommittén välkomnar kommissionens initiativ att föreslå en invandringskodex, under förutsättning att det rör sig om ett lagstiftningsförslag för att invandrare ska kunna garanteras lika rättigheter på samma sätt som EU-medborgarna.

Bryssel den 17 mars 2010

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande
Mario SEPI

⁽¹⁹⁾ EUT C 204, 9.8.2008.

⁽²⁰⁾ Europeiska rådet, 13440/08, 24 september 2008.