



ИТОГОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Одобрена 17 сентября 2014 г. на заседании Комитета по отраслевому социальному диалогу в секторе местных и региональных органов самоуправления. Обновлено 5 декабря 2016 г. Комитетом по отраслевому социальному диалогу в секторе местных и региональных органов самоуправления.

ЕДИНЫЕ РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

МИГРАЦИЯ И УСИЛЕНИЕ БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ В МЕСТНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНАХ САМОУПРАВЛЕНИЯ

В настоящих руководящих принципах мы не делаем различия между мобильными работниками из стран ЕС и гражданами стран, не входящих в ЕС; Основная цель данных руководящих принципов – обеспечить справедливую интеграцию мигрантов¹ и работников-мигрантов на рабочих местах в местных и региональных органах самоуправления. В настоящем документе термин «мигранты» относится как к людям, обладающим видом на жительство или визой, так и к соискателям убежища и незарегистрированным рабочим, а также к беженцам в соответствии с Конвенцией о статусе беженцев (1951)².

Совет европейских муниципалитетов и регионов (CEMP) и ЕФПОО признают важность интеграции в рынок труда как ключевого фактора в процессе социальной интеграции мигрантов. Равное отношение ко всем – наш основной принцип работы. Таким образом, необходимо ускорить процесс признания статуса соискателей убежища и сократить время ожидания между их прибытием в страну и началом работы. Интеграция в рынок труда является одной из наиболее эффективных стратегий, доступных местным органам самоуправления. Как только мигранты начнут получать заработную плату и платить налоги, они смогут внести вклад в развитие общества и экономики. Однако важно, чтобы процесс интеграции мигрантов в рынок труда не

¹ Данная формулировка используется в этих руководящих принципах для обозначения недавних мигрантов и их потомков. Однако важно признать, что формулировки, используемые для обозначения этой группы, сильно различаются в разных частях Европы и изменились со временем. Иностранцы, мигранты и потомки мигрантов, иммигранты, этнические меньшинства – используются все эти термины. В действительности дело не только в том, что есть различия в формулировках, образ мышления, находящий отражение в этих определениях, не является единым для всей Европы. Например, британский подход к классификации по этнической принадлежности – белые, азиаты, черные, смешанные, китайцы – отвергается многими во Франции.

Эта формулировка также была использована в совместном докладе CEMP-ЕФПОО по Теме №5 «обеспечение высококачественных, современных и устойчивых рабочих мест в местных и региональных органах самоуправления», Миграция и Мобильность в местных и региональных органах самоуправления, 2013

² См. сайт Управления Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев, Конвенция о статусе беженцев (1951), <http://www.unhcr.org/1951-refugee-convention.html>.

сопровождался снижением заработной платы и ухудшением чьих-либо рабочих условий.

1. Миграция может принести серьезную выгоду для местных и региональных органов самоуправления и городов: не только экономического и демографического плана, но и в смысле их культурного обогащения и открытия их для всего мира. Местные органы самоуправления, региональные и городские администрации становятся все более многообразными благодаря росту миграции. Это многообразие может характеризоваться национальностью, этническим происхождением, религиозными воззрениями и культурой.
2. Местные и региональные органы самоуправления помнят о миграции как факторе создания и развития занятости, экономических и социальных инноваций. Наиболее динамичными часто оказываются именно тех местные и региональные органы самоуправления, которые более других привлекают к работе мигрантов и обеспечивают их успешную интеграцию. Неспособность или нежелание адаптироваться к этим тенденциям в плане интеграции мигрантов в общество и в рабочие коллективы создает для местных и региональных органов самоуправления серьезные проблемы и угрозу застоя.
3. Именно на местном уровне интеграция фактически и происходит, и поэтому местные и региональные администрации как органы власти и работодатели в тесном сотрудничестве с профсоюзами играют центральную роль в этом процессе: содействуя интеграции на рынке труда и повышая информированность о правах мигрантов в плане доступа к услугам общественного пользования и их прав в сфере труда.
4. Роль местных органов самоуправления как работодателей в государственном секторе совместно с усилиями профсоюзов, направленными на обеспечение доступных, универсальных и недорогих услуг для беженцев и мигрантов, являются ключевыми факторами проведения успешной политики интеграции. В то же время, местные органы самоуправления совместно с профсоюзами несут ответственность за обеспечение диверсификации рабочей силы, отражающей этническое разнообразие нашего общества, и служение нуждам как граждан, так и мигрантов.
5. Успешно проведенная интеграция мигрантов – инвестиция в будущее, которая окупится в виде роста, инноваций и более качественного общественного обслуживания. Отсутствие инвестиций в интеграцию мигрантов представляет собой риск для социального единства и сплоченности, создает неравные условия и может привести к дискриминации мигрантов, расизму и сегрегации. Таким образом, местные и региональные органы самоуправления должны быть крайне заинтересованы в обеспечении достойных условий работы, борьбе с эксплуататорскими заработными платами, а также небезопасными и нелегальными рабочими практиками.
6. Однако важно упомянуть, что местные и региональные органы самоуправления добились в ряде мест существенного прогресса в приеме мигрантов на работу и

их продвижении по службе, а также в области ученичества. В приложении к данному совместному заявлению мы собрали примеры интересной практики работы.

7. Мигранты должны иметь доступ к информации о своих социальных правах, и поэтому необходимо обеспечить работников-мигрантов всей необходимой информацией, касающейся доступа к правовой защите, прав в сфере труда и действующих пособий и льгот, одновременно следя за тем, чтобы на них распространялось национальное трудовое законодательство, коллективные соглашения и соответствующие законы о социальных гарантиях.
8. Таким образом, социальные партнеры в секторе местного и регионального самоуправления просят расширить политику социального равноправия и многообразия, сделав при этом особый акцент на укрепление интеграции мигрантов, занятых в этом секторе, в их трудовые коллективы. Как социальные партнеры мы хотели бы взять на себя ответственность на Европейском уровне за укрепление равноправия мигрантов по месту работы, их более полного включения в коллективы и разработать руководящие принципы, которые помогут формировать стратегию предприятий в этом направлении и содействовать трудоустройству работников-мигрантов для борьбы с расизмом, дискриминацией и ксенофобией в их отношении.

Руководящие принципы Европейских социальных партнеров для продвижения свободного от дискриминации трудоустройства в местных и региональных органах самоуправления

Уровень ЕС:

1. Работать над тем, чтобы действующие законы ЕС и международные соглашения о правах работников-мигрантов применялись и соблюдались во всех странах ЕС.
2. Рекомендовать, чтобы текущие Операционные программы Структурных фондов, в частности, Европейского социального фонда, были адаптированы таким образом, чтобы региональные и местные органы самоуправления могли финансировать меры, связанные со средне- и долгосрочной интеграцией мигрантов в рынок труда;
3. Продвигать идею включения темы работников-мигрантов на предприятии в повестку дня социального диалога на всех уровнях: местном, национальном, общеевропейском.
4. Продолжать выявление образцовой практики работы, наращивая обмен информацией между социальными партнерами в странах Евросоюза и за его пределами.

5. Договориться об осуществлении постоянного контроля за соблюдением нижеследующих руководящих принципов для национального и местного уровней путем организованных обсуждений и встреч в рамках работы нашего Комитета по социальному диалогу.
6. Социальный диалог, включая трехсторонний социальный диалог, представляет собой наиболее эффективный инструмент для решения проблем, связанных с миграцией и интеграцией мигрантов в рынок труда и общество. Полноценный социальный диалог, включающий коллективные переговоры, обмен информацией и проведение консультаций, должен быть также направлен на поддержку повышения квалификации сотрудников местных и региональных органов самоуправления и обеспечение устойчивого процесса работы.

Национальный и местный уровень:

Эффективная реализация требует создания и наращивания потенциала работников местных и региональных органов самоуправления, на которых ложится главная и прямая забота о выполнении этих задач,

1. Обеспечивать руководство и последовательность реализации принципов во всех департаментах: местным органам власти следует пересмотреть – на самом высоком уровне, т.е. на уровне политиков и высшего руководства – свои цели в отношении приема на работу мигрантов (путем организации для них целевых учебных программ).
2. Уделять больше внимания условиям труда работников сектора общественного обслуживания, которые занимаются мигрантами, в частности, их рабочей нагрузке, квалификации сотрудников, набору высококвалифицированного персонала, обучению (см. ниже), а также лингвистической и межкультурной поддержке работников на первой линии контакта.
3. Способствовать развитию сотрудничества между местными, региональными и национальными органами власти в сфере интеграции беженцев и мигрантов в рынок труда и местные сообщества. Равное обращение со всеми является нашим основным принципом работы. Необходимо поддерживать принципы разнообразия и равноправия при формировании местных, муниципальных и региональных политик, а также содействовать формированию среды, свободной от расизма, ксенофобии и дискриминации;
4. Где это возможно и где это соответствует положениям национального законодательства и не нарушает каких-либо директив ЕС, предоставлять данные и осуществлять эффективный мониторинг данных о лицах иностранного происхождения или представителях национальных меньшинств, чтобы иметь возможность выявлять барьеры и трудности, препятствующие интеграции мигрантов в наш сектор;
5. Пересмотреть процедуры приема на работу и процедурные барьеры для трудоустройства – в некоторых случаях эти требования могут пойти дальше тех, которые необходимы для обеспечения фактической подготовленности лица к выполнению той или иной работы; обеспечить надлежащий контроль за признанием профессиональной квалификации и образовательного уровня.
6. Обеспечить доброжелательную и позитивную рабочую среду для работников-

мигрантов, например, путем инвестирования в профессиональную подготовку работников сферы общественного обслуживания, которые находятся в прямом контакте с работниками-мигрантами, включая посредников с подготовкой в области языков и межкультурного общения, и т.п.;

7. Расширить подготовку по управлению многообразием и практикой равноправия – извлечь максимум выгоды из культурно многообразной рабочей силы. Особый акцент можно было бы сделать на гендерном аспекте миграции;
8. Рассмотреть возможности и практическую осуществимость усиления формулировок по многообразию и равенству в текстах контрактов с внешними (негосударственными) поставщиками услуг (сфера государственных закупок) – добиваясь, чтобы они следовали передовой практике недопущения дискриминации и обеспечения равенства возможностей среди своих работников, анализируя практику работы в этой области, принятую в разных странах
9. Обеспечить отражение целей в области многообразия и равноправия в партнерских соглашениях с другими муниципалитетами – как метод обмена передовой практикой работы.
10. Расширять консультации с мигрантами и их участие – как способ информирования работников о политике в области миграции.
11. Разработать активную информационную стратегию внутри организации и для работы с общественностью – противодействовать возможной враждебности со стороны общественности и повышать информированность о принципах, которыми органы местного самоуправления руководствуются в своих действиях
12. Обеспечить доступ к соответствующим национальным фондам для предоставления региональным и местным органам самоуправления возможности финансировать необходимые меры по средне- и долгосрочной интеграции мигрантов в рынок труда.
13. Содействовать прогрессу в сфере совместного обучения и создания потенциала и поддерживать обмен удачными практиками между разными уровнями правительства в сотрудничестве с гражданским обществом и профсоюзами с целью:
 - a) Обеспечения интеграции мигрантов в рынок труда;
 - b) Привлечения общественного внимания к проблемам прав мигрантов;
 - c) Создания условий, в которых граждане третьих стран будут иметь доступ к информации и услугам, связанным с трудоустройством, образованием, здравоохранением, обеспечением жильем, а также культурной жизнью, и прочим услугам;
 - d) Предотвратить социальный демпинг на европейском рынке труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Примеры успешной практики работы от Европейских социальных партнеров и Национальных социальных партнеров

В марте 2010 года ЕФПОО провела опрос своих членских организаций (39 организаций из 23 государств), имеющих членов в национальных, региональных и местных органах, но с особым акцентом на местные и региональные органы самоуправления, на тему о том, как они отвечают на трудности, возникающие в связи с миграцией в Европе. Опрос дает набор самых разных примеров успешной практики работы. Принятые меры включают:

- Прием мигрантов на работу
- Вовлечение работников-мигрантов в работу профсоюза
- Консультации и юридические услуги
- Обучение для членов, являющихся работниками-мигрантами
- Проведение кампаний
- Введение штатных должностей для работы с работниками-мигрантами
- Коллективные переговоры
- Работа с мигрантами в рамках работы с членами профсоюза
- Проблемы в работе с мигрантами

Эту информацию можно скачать по адресу:

http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final_Report_Migration_March_2010_-_EN.pdf

Совет европейских муниципалитетов и регионов (СЕМР) и ЕФПОО опубликовали совместный доклад в общего проекта «обеспечение высококачественных, современных и устойчивых рабочих мест в местных и региональных органах самоуправления» под заголовком «Миграция и мобильность в местных и региональных органах самоуправления»

Доклад вы найдете по адресу:

<http://www.epsu.org/a/9032>

Значимость этого вопроса была признана работодателями в сфере местного и регионального самоуправления, когда в 2006 году муниципалитет Штутгарта начал реализацию проекта CLIP (Муниципалитеты за местную политику интеграции мигрантов)

Дополнительную информацию вы найдете по адресу:

<http://www.stuttgart.de/en/citynetwork>

Доклад EUROFOUND «Равноправие и многообразие в отношении рабочих мест и услуг: Политика муниципалитетов в отношении мигрантов в Европе»

Этот доклад вы можете скачать по адресу:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>

(Финляндия, Хельсинки)

Банк Web-информации, содержащий сведения о различных аспектах общественной жизни Финляндии, например, о получении разрешений на работу и видов на жительство, системе образования, вопросах здравоохранения и социальных услуг, поиске жилья, рынках труда

<http://www.infopankki.fi/>

(Великобритания, Белфаст)

Рекомендации по успешной практике найма работников-мигрантов
<http://www.migrantworkersni.com/media/903cc134947e42c080f43e4b5ab79f7aBest%20Practice%20Guidelines%20for%20Employing%20Migrant%20Workers%20in%20NI.pdf>

(Германия, Берлин)

Межкультурная открытость Центра по трудоустройству
https://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/willkommen/welcome_englisch_08.pdf

(Австрия, Вена)

Центр компетенций по признанию квалификации и консультированию по вопросам дальнейшего образования для вновь прибывших иммигрантов
http://www.waff.at/html/en/index.aspx?page_url=F%C3%BCr_neu_Zugewanderte_-_Perspektive&mid=384

(Дания, Копенгаген)

Проект датских муниципалитетов
<http://www.welcometo.dk/default.aspx>

Веб-страница для муниципалитетов, фирм и государственных органов, содержащая примеры успешной практики работы в области трудоустройства иностранцев/иммигрантов в Дании и интеграции иммигрантов на предприятиях
www.expatviden.dk

(Шотландия, Эдинбург)

Инструментарий для разработки политики Стратегического партнерства в области миграции Собрания местных органов самоуправления Шотландии (COSLA): Содержит рекомендации для местных органов власти по разработке стратегии в области миграции, включая информацию о национальном законодательстве, обязанностях работодателей, консультации по правам в области трудоустройства, поддержке мигрантов в получении доступа на рынок труда и т.п.
http://www.migrationscotland.org.uk/sites/smp/files/documents/csmp_policy_toolkit_v2.0_0.pdf