

## **EURÓPA TANÁCS MINISZTERI BIZOTTSÁG**

### **A Miniszteri Bizottság R (2008) 10. sz. ajánlása a tagállamok részére a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkához jutásának előmozdítása érdekében**

(Elfogadta a Miniszteri Bizottság 2008. július 10-én az 1032. nagykövetségi szintű ülésén.)

A Miniszteri Bizottság az Európa Tanács Alapszabálya 15.b cikke alapján,

Figyelemmel arra, hogy az Európa Tanács célkitűzése a tagállamok közötti szorosabb egység megteremtése, és az említett célkitűzés kiváltképpen közös fellépéssel érhető el a bevándorlás, a bevándorlók beilleszkedése és a közösségek közötti kapcsolatok terén;

Emlékezve az 1950-ben elfogadott Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Egyezményre (ETS No. 5), valamint Kiegészítő Jegyzőkönyveire;

Emlékezve az 1996-os módosított Európai Szociális Kartára (ETS No. 163);

Elismerve azt, hogy a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők jelentős mértékben hozzájárultak az Európa Tanács tagállamainak gazdasági fejlődéséhez, továbbá elismerve annak szükségességét, hogy az említett személyek kifejlesszék és teljes mértékben hasznosítsák képességeiket, tudásukat és készségeiket mind önmaguk, mind pedig az őket körülvevő társadalom javát szolgálva;

Elismerve azt, hogy kizárólag a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők sikeres társadalmi, gazdasági, kulturális és politikai beilleszkedése révén érhető el az említett személyek képességeinek teljes kibontakoztatása, valamint hogy az említett célok eléréséhez a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők, továbbá az őket körülvevő társadalom kölcsönös erőfeszítései szükségeltetnek;

Beismerve mindazonáltal, hogy a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők továbbra is számos akadállyal találkoznak a lakóhelyük szerinti állam munkaerőpiacához való hozzáférés során, és a fenti akadályok a velük szemben visszatérő jelleggel alkalmazott hátrányos megkülönböztetésből eredeztethetők;

Fel kívánva hívni a figyelmet arra, hogy a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők nagy számban küzdenek állandó nehézségekkel a munkaerőpiacra való sikeres belépés, valamint a készségeik és képességeik megfelelő módon történő elismerése érdekében folytatott harc során, továbbá hogy az említett problémák megoldást kívánnak;

Figyelemmel arra, hogy az Európa Tanács tagállamai jelentős mértékben rendelkeznek a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkához jutásának előmozdítását szolgáló tapasztalatokkal és szakmai ismeretekkel, továbbá a tagállamok tovább kívánják fejleszteni és meg kívánják egymással osztani a fenti tapasztalatokat és ismereteket;

A jelen ajánlás alkalmazásában bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők azok az – adott tagállami állampolgársággal rendelkező vagy nem rendelkező – természetes személyek, akik jogszerűen tartózkodnak az adott tagállam területén, továbbá hosszú időtartamra szóló tartózkodási joggal, valamint munkavállalási joggal rendelkeznek az adott tagállamban,

Azt ajánlja a tagállamok kormányainak, hogy a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkaerő-piaci beilleszkedésének lehető legszélesebb körű előmozdítása érdekében:

- i. vizsgálják felül az országukban elfogadott vonatkozó irányvonalak és kidolgozott vonatkozó gyakorlati eszközök alkalmazásának hatékonyságát, valamint az előbbieik érdekében hozzanak létre egy hatékony értékelő és ellenőrző rendszert;
- ii. fogadjanak el szükség szerint az alább felsorolt területekhez kapcsolódóan a mellékletben meghatározott általános alapelveken és iránymutatásokon alapuló intézkedéseket:
  - általános intézkedések;
  - a munkaerőpiacra történő belépés és ismételt belépés;
  - munkaerő-felvétel;
  - karrierépítés.

A fenti intézkedések a foglalkoztatási jogviszonyon alapuló munkavégzés és az önfoglalkoztató munkavégzés keretében egyaránt alkalmazandóak.

A jelen ajánlás közzététele és a benne foglaltak megvalósításának nyomon követése vonatkozásában,

A tagállamoknak a jelen ajánlást át kell ültetniük hivatalos nyelvükbe annak érdekében, hogy az ajánlás révén érintettek teljes mértékben megérthessék annak tartalmát. A tagállamoknak a megfelelő nemzeti közzétételi eszközök felhasználásával minden esetben fel kell hívniuk a területükön működő érintett állami és magánintézmények figyelmét az ajánlásban meghatározott alapelvek fontosságára;

A tagállamok ellenőrző rendszerek kidolgozására hivatottak annak érdekében, hogy az általuk megtett intézkedéseknek a jelen ajánlásban szereplő alapelvekkel történő összhangját és a jelen ajánlásban foglalt rendelkezések általuk történő alkalmazását fel lehessen mérni.

*Melléklet a Miniszteri Bizottság R (2008) 10. sz. ajánlásához*

### **Általános alapelvek**

1. A beilleszkedési politika keretében tiszteletben kell tartani a társadalom kulturális sokszínűségét, továbbá minden esetben kerülni kell a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők megbélyegzését.
2. A sikeres beilleszkedési politika alapja a társadalom tagjainak egymás iránt tanúsított kölcsön megértése és tisztelete. A fentiek előmozdítása érdekében nélkülözhetetlen minden ember számára annak tudatosítása, hogy egyrészt a szabadság és a tolerancia elveinek tiszteletben tartása nagy fontossággal bír egy demokratikus társadalomban, másrészt a bevándorlás komoly szerepet tölt be a népesség számának alakulása és a társadalom gazdasági szükségleteinek kielégítése terén.
3. A bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítését célzó irányelveknek és gyakorlati intézkedéseknek lehetőség szerint bele kell illeszkedniük azon általános politikai keretrendszerbe, amely a munkaerőpiacra jutás korlátainak, úgymint a hátrányos megkülönböztetésnek az eltörlését, valamint az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvének tevéleges előmozdítását kívánja elérni.

4. Az irányelvek és gyakorlati intézkedések kidolgozása során az országos és a helyi szintű megvalósításnak egyaránt megfelelő nézőpontokat kell követni. A bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítését célzó irányelveknek gyakorlati jelleggel kell rendelkezniük. Az országos szintű irányelvek meghatározásánál figyelembe kell venni a helyi szintű megvalósítás sikeres gyakorlati tapasztalatait, továbbá szorgalmazni kell az érintett helyi szereplők (foglalkoztatási hivatalok, helyi hatóságok, munkaadók, szakszervezetek, nem-kormányzati szervezetek és bevándorlói érdekképviselői egyesületek) közös fellépését az irányelvekben foglaltak megvalósítása érdekében.

## **Iránymutatások**

### **A. Általános intézkedések**

#### **I. A sokszínűség tiszteletben tartása és a hátrányos megkülönböztetés tilalma**

5. Az általános alapelvekkel összhangban a nemzeti hatóságoknak azon kell fáradozniuk, hogy a társadalom egészében és különösképpen a munkaerőpiacon az esélyegyenlőség elvét tiszteletben tartó, a hátrányos megkülönböztetés gyakorlatát pedig elítélő környezetet teremtsenek. A munkahelyi sokszínűség előmozdítása és a bevándorlók hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelem támogatása a munkaerő-piaci politika alapvető célkitűzéseit alkotják. Az említett célkitűzések a jogalkotást és a jogalkalmazást egyaránt érintő változtatások révén érhetők el.

6. Szorgalmazni kell a hátrányos megkülönböztetés elleni általános küzdelem, kiváltképpen a munkaerő-piaci diszkrimináció elleni harc kereteit adó jogi szabályozás hatékonyságának és megfelelőségének felülvizsgálatát, továbbá szükség szerint a hatékonyság erősítését és a megfelelőség növelését.

7. Különösképpen biztosítani kell a bevándorlók számára a bírósághoz fordulás jogát, valamint a megfelelő jogorvoslati eszközök igénybevételének lehetőségét. A fentiekkel kapcsolatban meg kell fontolni a bírósági eljárásnál egyszerűbb és könnyebben hozzáférhető alternatív vitarendezési módszerek, úgymint az ombudsmanokhoz, illetve az esélyegyenlőségért felelős független hivatalokhoz fordulás lehetőségének bevezetését.

#### **II. Munkaerő-piaci partnerség**

8. Az állami hatóságoknak szorgalmazniuk kell, valamint meg kell könnyíteniük a helyi munkaerő-piaci szereplők (foglalkoztatási hivatalok; munkaadók és érdekképviselői szervek; szakszervezetek; oktatást és szakmai képzést biztosító intézmények, beleértve az iskolákat; nem-kormányzati szervezetek és bevándorlói érdekképviselői egyesületek) hálózatának megerősítését. A fenti hálózat létrehozásának alapvető célja a helyi munkaadók, valamint a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők közötti kapcsolatok elmélyítése annak érdekében, hogy a felek egymás iránti kölcsönös bizalmukat megerősítsék, továbbá megosszák egymással vonatkozó munkaerő-piaci információikat. A hálózat tevékenységének keretében sor kerülhetne nyílt napok rendezésére a foglalkoztatási hivatalokban; munkahely-látogatások megszervezésére; munkaadókat, szakszervezeteket és bevándorlói érdekképviselői egyesületeket tömörítő információs platformok létrehozására; helyi munkaadóknak a helyi közösségi programokba történő bevonására.

9. Az állami hatóságoknak szorgalmazniuk kell, hogy a nem-kormányzati szervezetek a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkaerőpiacra jutását támogató szolgáltatásokat nyújtsanak. A fenti szervezetek számára szükség szerint ösztönző forrásokat kell biztosítani (példának okáért megfelelő pénzügyi támogatás formájában).

### **III. Tájékoztatás és figyelemfelhívás**

10. Az állami hatóságoknak a nem-kormányzati szervezetekkel együttműködésben törekedniük kell annak biztosítására, hogy a munkaadók munkaerő-felvételi gyakorlatuk során a bevándorlók munkához jutását ne zárják ki. A fenti célkitűzés a bevándorlók munkához jutásával kapcsolatos szabályozásról, a hátrányos megkülönböztetés tiltó törvényi rendelkezésekről és irányelvekről, valamint a bevándorlók foglalkoztatásával járó gazdasági és egyéb előnyökről szóló tájékoztatás révén valósítható meg.

11. A panaszjogi intézményekről szóló tájékoztatást széles körben elérhetővé kell tenni, továbbá biztosítani kell az említett tájékoztatás hatékony módon történő terjesztését (például a foglalkoztatási hivatalokban és a vállalatoknál).

12. Az állami hatóságoknak a nem-kormányzati szervezetekkel és a bevándorlók érdekképviseleti egyesületeivel együttműködésben helyi információs hálózatokat és központokat kell létrehozniuk annak érdekében, hogy elősegítsék a munkaerőpiaccal kapcsolatos információk terjesztését a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők, továbbá lehetőség szerint a származási országban élő leendő bevándorlók körében. A fenti intézkedések keretében a következő témakörökben kerülne sor tájékoztatásra:

- munkaviszonyban érvényesülő jogok és kötelezettségek;
- munkaerő-piaci politika, munkajogi szabályozás és munkajogi gyakorlat;
- munkalehetőségek.

### **IV. Emberierőforrás-gazdálkodás és szakmai továbbképzés**

13. Az állami hatóságoknak intézkedéseket kell hozniuk annak biztosítása érdekében, hogy az állami szférában, és különösképpen a munkaerő-piaci igazgatás területén dolgozók kiválasztása során figyelembe vegyék a tagállamban élő népesség sokszínűségét.

14. Az állami hatóságoknak tevékenyen kell támogatniuk és meg kell könnyíteniük a sokszínűség kezelését<sup>1</sup> érintő tanfolyamok, valamint a köz- és magánszférában dolgozó munkahelyi vezetők és emberierőforrás-gazdálkodással foglalkozó munkavállalók részére diszkrimináció megelőzését célzó tanfolyamok szervezését.

15. A közszféra keretében a munkaadók a sokszínűség kezelését és a diszkrimináció megelőzését célzó, a beosztottak igényeihez igazodó tanfolyamok szervezésére kötelesek.

#### **B. A munkaerőpiacra történő belépés és ismételt belépés előkészítése**

##### **Bevezető**

Számos bevándorlót és bevándorló háttérrel rendelkezőt zárnak el a munkaerőpiactól különböző gyakorlati akadályok, illetve több akadály is nehezíti a munkaerőpiacra történő sikeres belépésüket. Az említett akadályok a munkaerőpiacra ismételten belépni kívánó bevándorlókat és bevándorló háttérrel rendelkezőket egyaránt sújtják, és többek között az alábbiakból tevődnek össze:

---

<sup>1</sup> A sokszínűség kezelésének elve a szervezetek és vállalkozások teljesítményének fokozását szolgáló intézmény. Az elv értelmében nemi hovatartozásra, életkorra, faji és etnikai hovatartozásra, vallási meggyőződésre, fogyatékosságra, szexuális beállítódásra és egyéb különbségtételre tekintet nélkül minden ember képes hozzájárulni a teljesítmény növeléséhez azáltal, hogy képességeit és tehetségét felismerik, megbecsülik és felhasználják.

- a befogadó társadalomban beszélt nyelv nem elegendő szintű ismerete (különösen első generációs bevándorlók esetében);
- a befogadó társadalomban megkívánt szakmai tapasztalat és az előző munkáltatóktól származó szakmai ajánlások hiánya (különösen a közelmúltban bevándoroltak esetében);
- a bevándorlók által más országban formálisan vagy informálisan elsajátított készségek és megszerzett képzettségek (beleértve a bizonyítványokat) elismerése és érvényesítése megfelelő eljárási rendszereinek hiánya a befogó társadalom keretein belül;
- a munkalehetőségeket biztosító informális munkaerő-piaci hálózatokhoz történő bevándorlói hozzáférés hiánya, illetve korlátozott volta;
- a munkáltatók által a bevándorlókkal és bevándorló háttérrel rendelkezőkkel szemben közvetlenül és közvetve alkalmazott hátrányos megkülönböztetés.

A fenti akadályok leküzdése érdekében a tagállamoknak törekedniük kell az alább részletezett intézkedések meghozatalára, illetve meg kell tenniük a szükséges lépéseket az alábbi intézkedéseknek az illetékes szervek és személyek által történő megvalósításához.

## **I. Befogadó tanfolyamok és befogadó programok**

16. A közelmúltban bevándoroltak számára rövid időtartamú befogadó tanfolyamokat kell szervezni annak érdekében, hogy megkönnyítsék a bevándorlók munkaerő-piaci beilleszkedését. A tanfolyamoknak biztosítaniuk kell a bevándorlók részére szükséges minimális nyelvi ismereteket, valamint a befogadó társadalommal és annak munkaerőpiacával kapcsolatos ismereteket és gyakorlati információkat.

- A tanfolyamokon történő részvételt biztosítani lehet a származási országuk elhagyására készülő leendő bevándorlók számára, akik munkavállalási engedély birtokában, illetve családegyesítési céllal kívánnak bevándorolni.
- A befogadó tanfolyamok hatékonyságának biztosítása érdekében, lehetőség szerint, a tanfolyamokat a bevándorló anyanyelvén vagy az általa értett más nyelven kell lebonyolítani.
- A tanfolyamokon történő részvételnek általában önkéntesnek kell lennie.

17. A bevándorlók és különösen a közelmúltban bevándoroltak számára biztosítani kell befogadó programokhoz történő hozzáférés lehetőségét annak érdekében, hogy megkönnyítsék a bevándorlók munkaerő-piaci beilleszkedését és csökkentsék jövőbeli munkanélkülivé válásuk kockázatát. A programok keretében széleskörű, célzott és személyre szabott intézkedések hozhatók. Az intézkedéseknek igazodniuk kell a nemzeti sajátosságokhoz, és az alábbiakat kell tartalmazniuk:

- gyakorlati jellegű tájékoztatás a szociális és gazdasági jogok érvényesítésével kapcsolatban;
- tájékoztatás a munkaerőpiacra történő belépést szabályozó közigazgatási eljárás rendjéről;
- szakmai jellegű iránymutatás és képzés az álláskeresési készségek fejlesztése érdekében (például az álláshelyre jelentkezéssel és a felvételi beszélgetéssel kapcsolatban);
- szakmai tapasztalatszerzés lehetőségének biztosítása, lehetőség szerint az egyén szakmai képzettségéhez igazodóan;
- nyelvi képzés biztosítása;
- szakmai előmenetel figyelemmel kísérése a szakmai szervezetek tagjainak, illetve második vagy több generációs bevándorlók mentorként történő bevonása révén;
- egyéni cselekvési tervek és karriertervek elkészítése és figyelemmel kísérése.

18. A befogadó tanfolyamok és befogadó programok működésének eredményeit rendszeres időközönként és megfelelő módon értékelni kell, továbbá szükség esetén tartalmukat módosítani kell.

## **II. Nyelvi képzés**

19. A bevándorlók munkaerőpiacra történő sikeres belépésének legfontosabb eszköze a bevándorló lakóhelye szerint ország nyelvének megfelelő szintű ismerete. A bevándorlók nyelvi képzési programokon történő részvételét tevőlegesen szorgalmazni kell. A hivatalos nyelvvizsgabizonyítvány megszerzéséhez vezető nyelvtanfolyamokon történő részvétel, amennyiben a nemzeti jogszabályok azt előírják, kötelezővé tehető.

20. A bevándorlók számára szervezett nyelvtanfolyamoknak igazodniuk kell a résztvevők különböző igényeihez, továbbá tartalmazniuk kell a munkavégzéshez kapcsolódó nyelvi ismeretfejlesztést. A fentiek érdekében a következő tényezőket kell figyelembe venni:

- befogadó országban tartózkodás időtartama;
- képzettségi szint és terület;
- szakmai tapasztalatok;
- anyanyelvi ismeretek.

21. A nyelvtanfolyamok megszervezéséről az illetékes országos vagy helyi hatóságoknak a munkaadókkal, szakszervezetekkel, szakmai szervezetekkel, nem-kormányzati szervezetekkel és bevándorlói érdekképviselői egyesületekkel együttműködésben kell gondoskodniuk.

22. A nyelvtanfolyamok megfelelő színvonalának és a nyelvtanárok megfelelő képzettségének biztosítása érdekében minőségellenőrzési rendszer felállításáról kell gondoskodni.

## **III. Tájékoztatás, tanácsadás, szakmai orientáció és egyéb támogatási eszközök**

23. A foglalkoztatási hivataloknak (vagy ugyanazon feladatokat betöltő más intézményeknek) a közösségi hálózatokon és különösen a bevándorlói érdekképviselői egyesületek hálózatán keresztül tájékoztatást kell nyújtaniuk a betöltendő álláshelyekkel kapcsolatban országos, regionális és helyi szinten egyaránt. A tájékoztatás célja, hogy ellensúlyozza a bevándorlók informális munkaerő-piaci hálózatokhoz történő hozzáféréseinek hiányát, illetve korlátozott voltát.

24. A foglalkoztatási hivataloknak (vagy ugyanazon feladatokat betöltő más intézményeknek) segíteniük kell a bevándorlókat és bevándorló háttérrel rendelkezőket a munkaerőpiac igényeihez igazított egyéni cselekvési és karrierterveik elkészítésében.

25. Az illetékes állami hatóságoknak ösztönözniük kell a munkaadókat, hogy vegyenek részt a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők részére szervezett mentori programokban, valamint biztosítsanak a bevándorlók részére a munkahelyi készségek elsajátítását és a munkalehetőségek növelését segítő gyakorlati álláshelyeket.

## **IV. A bevándorlók képzettsége elismerésének és érvényesítésének előmozdítása**

26. Meg kell teremteni a külföldön megszerzett képzettségek elismerésének gyorsított és egyszerűsített eljárási rendjét.

27. Ki kell dolgozni a származási országban informálisan elsajátított készségek érvényesítésére szolgáló eljárást. Az eljárás keretében sor kerülhetne a felvételi beszélgetések és gyakorlati feladatok révén felmért készségek elismerését tartalmazó tanúsítvány kiállítására.

28. Ösztönözni kell a munkaadókat bevándorlóknak szervezett munkalehetőségek vagy szimulált munkahelyi környezet biztosítására annak érdekében, hogy a bevándorlók megmutathassák készségeiket, ismereteiket és a munkaadói szervezetbe történő beilleszkedési képességeiket.

## **V. Aktív munkaerő-piaci intézkedések**

29. Az állami hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a bevándorlókat ne zárják ki azon munkaerőpiac-politikai intézkedésekből, amelyek speciális ösztönző eszközöket nyújtanak a hosszú ideje munkanélkülieket foglalkoztatni kívánó munkaadók számára. Az intézkedések többek között az alábbiakból tevődnek össze:

- időben korlátozott munkabér-kiegészítő programok;
- munkahelyi képzés (nyelvi képzési elemekkel párosítva) és a munkaerő-piaci részvételt ösztönző egyéb eszközök;
- támogatott gyakornoki és szakmai képzések.

## **C. Munkaerő-felvételi gyakorlat**

### **Bevezető**

A munkaerőpiacra belépni vagy ismételten belépni szándékozó, valamint új munkahelyet kereső bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők számára a munkaerő-felvételi gyakorlat sokszor jelentős akadályt képez a munkához jutásban. A fenti gyakorlat bizonyos elemei különösen kedvezőtlen hatással bírnak a bevándorlókra:

- bizonyos munkaadók által alkalmazott közvetlen diszkrimináció, különösen a bevándorlókhoz vagy bevándorló háttérrel rendelkezőkhöz szorosán társítható vezetéknevvel rendelkező álláskeresőkhöz lehetséges kizárása a felvétel során;
- a bevándorlókat és bevándorló háttérrel rendelkezőket kizáró, bevett és zárt munkaerő-felvételi hálózatok léte;
- a foglalkoztatási hivatalok toleráns magatartása a bevándorlókkal és/vagy bevándorló háttérrel rendelkezőkkel szemben ismertén vagy észrevehetően ellenséges viselkedést tanúsító munkaadók irányában, valamint az előbbieket követően a bevándorló csoportból származó álláskeresőkhöz történő irányításának elutasítása;
- közvetlen vagy közvetett módon alkalmazott diszkriminatív jellegű munkaerő-felvételi követelmények, példának okáért az adott munkaköri feladat megfelelő ellátásához szükségtelen követelmények előírása.

A fenti gyakorlat megszüntetése, valamint nagyobb általánosságban a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők számára kedvező munkaerő-felvételi gyakorlat kialakításának előmozdítása érdekében a tagállamoknak törekedniük kell az alább részletezett intézkedések meghozatalára, illetve meg kell tenniük a szükséges lépéseket az alábbi intézkedéseknek az illetékes szervek és személyek által történő megvalósításához.

## **I. A munkaerő-felvételi gyakorlat felülvizsgálata**

30. A diszkriminatív jellegű munkaerő-felvételi követelmények és eljárások, illetve a bevándorlókat és bevándorló háttérrel rendelkezőket kizáró vagy hátrányosan kezelő felvételi gyakorlatok megszüntetése érdekében a munkaadóknak és emberierőforrás-gazdálkodással foglalkozó munkavállalóknak rendszeres időközönként felül kell vizsgálniuk munkaerő-felvételi gyakorlatukat. A felülvizsgálat során biztosítani kell a szakszervezetek és munkavállalók képviselőinek részvételét.

31. A munkaerő-felvételi gyakorlatuk felülvizsgálat során a munkaadóknak különös figyelmet kell szentelniük a következőknek:

- az eltérő jellegű és más területeken is hasznosítható készségek és/vagy képzettségek körének azonosítása;
- a betöltendő álláshelyek meghirdetésének módja, különösképpen az informális és zárt hálózatokon keresztül történő munkaerő-felvétel kapcsán;
- a felvételi beszélgetések lefolytatásának, valamint a felvételi vizsga lebonyolításának rendszere.

## **II. Munkavállalás a közsférában**

32. A közsféra keretében kizárólag hivatalos úton és átlátható eljárási rendszer alkalmazásával kerülhet sor munkaerő-felvételre, mindemellett a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők jelentkezését szorgalmazó nyilatkozat is – lehetőség szerint – elfogadásra kerülhet.

## **III. Álláskeresői jelentkezések**

33. Részletes konzultációt követően és a próbafelvételi eljárások tapasztalatainak értékelése alapján fontolóra kell venni időben korlátozott hatályú előírások bevezetését, amelyek arra kötelezik a munkaadókat, hogy fogadjanak el névtelenül beadott álláskeresői jelentkezéseket. A név nélküli jelentkezések azt a célt szolgálják, hogy a munkaadók ne tudjanak az álláskeresők neve, valamint a név és az álláskereső származása közötti feltételezett kapcsolat alapján válogatni a jelentkezők közül.

34. Kerülendő az a gyakorlat, amelynek keretében kötelezik, illetve felhívják az álláskeresőket, hogy csatoljanak fényképeket a pályázati anyagukhoz és önéletrajzukhoz.

## **IV. Mentori programok**

35. Az illetékes állami hatóságoknak szorgalmazniuk kell az állást kereső bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők, valamint a munkaadók közötti kapcsolattartást megkönnyítő mentori programok szervezését. Az álláskeresők személyre szabott támogatását is magában foglaló mentori programoknak a munkaadók, nyugdíjazott idősebb korú munkavállalók, szakszervezeti, szakmai szervezeti és bevándorló érdekképviseleti egyesületi tagok részvételére kell épülniük.

## **D. Az álláshely megtartása és karrierépítés**

### **Bevezető**

Számos bevándorló és bevándorló háttérrel rendelkező érzékeny a jelentős munkaerő-piaci változásokra, különösképpen a munkaerő-kereslet változására. Az említetteket kiváltképpen hátrányos érintik a munkahelyi leépítések és a hosszú idejű munkanélküliség.



A nem bevándorló munkavállalókkal végzett összehasonlításban a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők különösen sebezhetőek a munkaerőpiacon. A bevándorlókat gyakrabban foglalkoztatják a képzettségi szintjük alatti munkakörökben, továbbá kevesebb lehetőséggel rendelkeznek a képességeiknek és érdeklődésüknek megfelelő karrier megvalósítása kapcsán.

Mindemellett a bevándorlók munkaerőpiacon történő vízszintes irányú és (különösen) függőleges irányú állásváltoztatási hajlandósága is alacsonyabb, tekintettel arra, hogy magasabb hivatali munkakör elérésére és jobb álláshely betöltésére irányuló erőfeszítéseik ellenére rendkívül hosszú ideig maradnak ugyanabban a munkakörben.

A bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkanélküliséggel szembeni érzékenységének csökkentése, állásváltoztatási hajlandóságuk fokozása és karrierépítési esélyeik növelése érdekében a tagállamoknak törekedniük kell az alább részletezett intézkedések meghozatalára, illetve meg kell tenniük a szükséges lépéseket az alábbi intézkedéseknek az illetékes szervek és személyek által történő megvalósításához.

## **I. Karrierépítés**

36. A munkaadóknak lehetővé kell tenniük, hogy a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők képzettségüknek megfelelő munkakört tölthessenek be, továbbá segíteniük kell őket képességeik felhasználásában és továbbfejlesztésében annak érdekében, hogy növelhessék munkaerő-piaci versenyképességüket, csökkenthessék elbocsátásuk kockázatát és hozzáférhessenek számukra kielégítőbb álláshelyekhez. A fentiek megvalósítása céljából ösztönözni kell a munkaadókat a munkavállalók képességeit felmérő rendszer létrehozására annak érdekében, hogy megfelelő szakmai képzést, átképzési lehetőségeket és szakmai iránymutatást biztosíthassanak a munkavállalók részére.

## **II. Képzések**

37. A munkaadóknak ösztönözniük kell bevándorló munkavállalóikat, hogy folyamatos jelleggel vegyenek részt nyelvi képzéseken (különösen a munkavégzéshez kapcsolódó nyelvi ismeretfejlesztő képzéseken).

38. A munkaadóknak képzési és átképzési programok révén biztosítaniuk kell, hogy az általuk foglalkoztatott bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők munkatársaikkal egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a szakmai előléptetések során.

## **III. Szociális partnerek**

39. Szorgalmazni kell, hogy a munkaadók és a szakszervezetek képviselői a diszkrimináció megelőzését, a munkahelyi sokszínűség előmozdítását, valamint a bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők teljes beilleszkedését célzó külön megállapodásokat kössenek egymással.

40. A munkaadóknak a szakszervezetekkel együttműködésben mentori programokat kell létrehozniuk annak érdekében, hogy segítsék a közelmúltban felvett munkavállalók, különösen a bevándorlók munkahelyi beilleszkedését és a munkaadói szervezet sajátos kultúrájának, szokásainak és eljárási szabályainak megértését.

41. A bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők szakszervezetekben és más munkavállalói érdekképviseleti intézményekben történő szerepvállalásának előmozdítása érdekében szorgalmazni kell a szakszervezetek és a bevándorlók érdekképviseleti egyesületeinek együttműködését.

42. A munkaadók és a szakszervezetek képviselőinek biztosítaniuk kell, hogy a munkahelyi leépítések és elbocsátások során ne sújtsák közvetett hátrányos megkülönböztetéssel a bevándorlókat és bevándorló háttérrel rendelkezőket. A fenti eljárások keretében szigorú ellenőrzési rendszert kell alkalmazni annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállaló elbocsátására vagy leépítésére ne nemzeti és faji hovatartozására vagy származására tekintettel kerüljön sor.