

Інтеграційний ринок праці

ПОСІБНИК ДЛЯ
БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ
ПІДПРИЄМСТВ



RPCI
COOPERATIVA

ПІДТРИМКА

PEREKLAD

ЦЕЙ ПОСІБНИК ПІДГОТОВЛЕНО ЗА
ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ ПРОГРАМИ
"ІНТЕРКУЛЬТУРНІ МІСТА" РАДИ ЄВРОПИ





Португальська мережа інтеркультурних міст була створена у 2021 році з метою сприяння ініціативам у сфері різноманітності та інтеграції, зокрема, шляхом підтримки Португальської мережі інтеркультурних міст, яка пов'язана з Радою Європи.

У цьому проекті муніципалітети Амадори, Лоуреша та Оейраша більш активно співпрацювали для того, щоб відповісти на основні питання щодо урізноманітнення інтеграції у сфері працевлаштування мігрантів.



Думки, висловлені в цьому документі, Carla Calado, Rede Portuguesa das Cidades Interculturais, є відповідальністю і не обов'язково відображають офіційну політику Ради Європи. Цей документ публікується в тому вигляді, в якому він був поданий до Секретаріату

Що таке інтеграція на ринку праці?

- Ціннісне ставлення до відмінностей (гендерних, національних, сексуальної орієнтації тощо).
- Рівноправність у доступі до вакансій відповідно до рівня професійного досвіду, освіти та здібностей на всіх ієрархічних рівнях.

Переваги інтеграції у підприємстві

+33%

У звіті *Delivering Through Diversity* опрелюднено дані за 2017 рік, згідно з якими компанії з більшим етнічним розмаїттям мають на **33% більшу схильність до прибутковості**.

Інші дослідження вказують на те, що інтеграційна культура має наступні переваги:

- зниження професійної плинності професійних кадрів;
- посилення командного духу;
- зменшення кількості конфліктів (після початкового етапу адаптації);
- підвищення продуктивності та фінансових результатів;
- зміцнення позитивного підприємства іміджу на ринку.

Закон про іноземців в Португалії

- Новий Закон про іноземців (Закон № 23/2007 від 4 липня в чинній редакції) регулює в'їзд, перебування, виїзд та депортацію іноземців на національній території.

Що змінилося з прийняттям нового Закону?

- Більше не потрібно проходити консульську співбесіду при прийнятті на роботу мігрантів.
- Створення "технічної візи" для найму висококваліфікованої робочої сили.
- Створення процедури маніфестація інтересу (MI).

Що таке маніфестація інтересу?

Особи, які в'їхали до Португалії без відповідної візи з метою здійснення оплачуваної діяльності, можуть легалізуватися шляхом маніфестації інтересу (MI), якщо вони доведуть свою спроможність. MI є нововведенням, запровадженим Законом № 23/2007, у його статтях 88, ч. 2 та 89, ч. 2, і врегульованим Законодавчим декретом 09/2018.

Хто може подати заяву про маніфестацію інтересу?

Будь-яка іноземна особа, яка в'їхала до Португалії на законних підставах, зареєстрована та з урегульованою ситуацією в системі соціального забезпечення, та має підтвердженні трудові відносини.

Види МІ в Португалії

ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА НАЙМОМ

- Спрямована на тих, хто отримує пропозицію або трудовий контракт, вже перебуваючи на території Португалії.
- Пропозиція роботи або трудовий договір повинні відповідати трудовому законодавству Португалії, включаючи виплату щомісячної заробітної плати, що не порушує встановлений законом мінімальний рівень.
- Особа, яка звертається за наданням дозволу на перебування (AR) для здійснення професійної діяльності за наймом, шляхом маніфестації інтересу (MI), повинна звернути увагу на положення ст. 88 п. 2 Закону про іноземців.



Для отримання додаткової інформації перейдіть на сторінку SEF та ознайомтеся з усіма вимогами.



Хоча парламент Португалії схвалив припинення діяльності SEF (служба іноземців та кордонів) і створення нового урядового агентства під назвою Agência Portuguesa para Migrações e Asilo (Португальське агентство з питань міграції та притулку) (APMA), яке буде відповідати за імміграційну політику в країні, на момент завершення підготовки цього посібника цей процес ще не був завершений. У цьому сенсі, оскільки повноваження нинішньої Служби з питань іноземців та кордонів зберігаються до визначення конкретних повноважень нового органу, ми вирішили зберегти назву, яка вже відома компаніям та мігрантам, таким чином уникаючи сумнівів та непотрібної плутанини.



НЕЗАЛЕЖНА ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

- Всі особи, які здійснюють професійну діяльність без оформлення трудових відносин, тобто не підпорядковані роботодавцю.
- Самозайняті особи, з метою дотримання податкових зобов'язань Португалії, повинні оформлювати так звані "зелені квитанції". Для цього вони повинні відкрити діяльність на Порталі фінансів (Portal das Finanças).

В даному випадку необхідно звернути увагу на вимоги, викладені в статті 89, пункт 2, щодо "дозволу на перебування з метою здійснення незалежної професійної діяльності, зі звільненням від необхідності отримання візи на проживання".



Більше інформації можна знайти на сайті sef.

Працевлаштування мігрантів у Португалії

ЯКІ ТРУДОВІ ПРАВА МІГРАНТІВ?

Такі ж, як і в працівників з португальським громадянством. Рівність прав закріплені у статті 4 Трудового кодексу Португалії (закон № 7/2009 від 12 лютого у чинній редакції).

ЧИ ПЕРЕДБАЧАЄ ПОРТУГАЛЬСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЯКІСЬ ОСОБЛИВІ ВИМОГИ ДО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, УКЛАДЕНОГО З ІНОЗЕМНОЮ ОСОБОЮ?

Договір, що укладається з мігрантами, обов'язково має бути укладений у письмовій формі. Всі інші вимоги щодо форми та змісту викладені у статті 5^о Кодексу законів про працю.

так!

ЩО ЦЕ ТАКЕ, ПРОПОЗИЦІЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ?

Передбачена статтею 103, пропозиція укладення трудового договору повинна бути викладена у письмовій формі, містити ідентифікаційні дані, підписи та місце проживання або місцезнаходження сторін, правильну ідентифікацію діяльності, яка буде забезпечуватися, а також розмір винагороди, серед інших вимог, викладених у чинному законодавстві. З такою обіцянкою мігрант може, серед іншого подати запит на маніфестацію інтересу.

Основні сумніви щодо працевлаштування мігрантів

ЧИ МОЖУ Я ВЗЯТИ НА РОБОТУ ЛЮДИНУ, ЯКА НЕ ПЕРЕБУВАЄ НА ОБЛІКУ В ОРГАНАХ СОЦЗАХИСТУ?

так!

Ідентифікаційний номер соціального страхування (NISS) це номер, який дозволяє унікальну, точну і чітку ідентифікацію в органах соціального забезпечення на національному рівні. Однак це не є обов'язковою вимогою трудового законодавства для укладення трудового договору.

ЩО РОБИТИ КОМПАНІЇ, ЯКЩО МІГРАНТ ЩЕ НЕ МАЄ ІДЕНТИФІКАЦІЙНОГО НОМЕРА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ (NISS)?

Якщо підприємство має намір прийняти на роботу особу, яка ще не зареєстрована, відділ кадрів може самостійно здійснити цю процедуру в режимі онлайн, зручно і просто, наступним чином:

Segurança Social Direta (SSD), перейшовши в **"Perfil"** > **"Documentos de Prova"** > **"Enviar documento de Prova"** > у розділі **"Assunto"** оберіть **"NISS na Hora – Pedido de Entidade Empregadora"**

так!

ЧИ МОЖУ Я ВЗЯТИ НА РОБОТУ ЛЮДИНУ, ЯКА НЕ МАЄ ДОЗВОЛУ НА ПРОЖИВАННЯ?

Як зазначається, новий Закон про іноземців дозволяє легалізацію осіб, які не мають візи з дозволом на здійснення оплачуваної діяльності.

У цьому випадку організації-роботодавцю слід звернути увагу на два моменти:

1. Перевірте, чи особа вже подала заяву про зацікавленість (MI), і якщо так, то продовжуйте звичайний процес найму.
2. Якщо Ваше підприємство бажає запропонувати іноземцю можливість першого працевлаштування, Ви повинні дотримуватися положень ч. 2 ст. 88. Таким чином, маючи контракт або пропозицію контракту, мігрант повинен пройти процедуру маніфестації інтересу (MI), щоб перебувати в "процесі регуляризації" перед португальським законодавством і уникнути будь-яких проблем з контролюючими органами.

Майте на увазі, що...

- Міграція приносить позитивні результати для країни, як в економічному плані, так і в плані розвитку та інновацій.
- Уряд Португалії визнає мігрантів як важливу частину суспільства і докладає значних зусиль для вдосконалення свого законодавства, а також послуг, що надаються компетентними органами.
- Португальська держава запровадила застосування штрафів, але вони застосовуються лише до компаній, які наймають на роботу мігрантів нелегально та без належного виконання вимог трудового законодавства.
- Дотримуйтесь наших рекомендацій, щоб ваше підприємство могло стати частиною групи інтеграційних компаній та важливим гравцем у відновленні економіки Португалії після кризи COVID-19.



Як створити більш інтеграційне середовище

Створення інтеграційного робочого середовища виходить за рамки процесу найму та відбору персоналу.

Ознайомтеся з нашими порадами відповідно до кожного етапу.

Найм та відбір персоналу.

1. Проведіть внутрішню діагностику, щоб зрозуміти, наскільки інтеграційне є ваше підприємство та які сфери потребують вдосконалення (прислуховуючись до людей, які з вами працюють).
2. Інвестуйте в юридичні знання щодо найму людей.
3. Розробляйте та визначайте хорошу стратегію різноманітності та інтеграції.
4. Проводьте діагностику потреби у вакансії, визначивши потреби організації і те, які навички бажані в кожному відділі.
5. Розробляйте об'єктивний підбір персоналу, виходячи з компетенцій кожного працівника.
6. Вимоги до вакансій повинні бути суттєвими та відповідати належному виконанню функцій.
7. Вимога щодо фотографій, а також "гарної зовнішності" може бути дискримінаційною. Уникайте цього!
8. Налагоджуйте партнерство з місцевими органами влади, асоціаціями та кооперативами, які можуть сприяти комунікації між мігрантами та вашим підприємством, спрямовувати людей, надавати підтримку в процесі і навіть проводити інформаційно-просвітницькі заходи.
9. Активно шукайте різнопланові резюме, урізноманітнюючи джерела пошуку та звертаючи увагу на формулювання і місце розміщення оголошень.
10. Використовуйте різні інструменти, такі як описані нижче.

Інструменти для інтеграційного підбору персоналу

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ

Використання алгоритмів та великого об'єму даних може допомогти підприємству у побудові більш об'єктивного процесу підбору персоналу. Однак не виключено, що деякі з цих інструментів можуть бути випадково запрограмовані у дискримінаційний спосіб (наприклад, шляхом пошуку за певними ознаками). Переконайтеся, що цього не станеться у вашому підприємстві!

СЛІПІЙ НАБІР (БЕЗ ФОТОГРАФІЇ)

Цей метод має на меті надання пріоритету технічним та поведінковим навичкам претендента на посаду, тобто це модель набору персоналу, яка зменшує випадки дискримінації в процесі початкового відбору анкет. Важливо мати на увазі, що це дає ефект лише на етапі відбору резюме. З метою проведення більш неупереджених співбесід забезпечити, щоб група з набору персоналу пройшла відповідну підготовку та усвідомлювала свою упередженість. Проведення практичних співбесід без попереднього доступу до резюме все ще можливе в багатьох функціях.

ОЦІНЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВОГО ПРОФІЛЮ

Оцінка поведінкового профілю є однією з найбільш точних методик при підборі персоналу, оскільки дає можливість команді, відповідальній за відбір, обрати людину, яка найбільше відповідає вимогам, визначеним у посадовій інструкції. Таке оцінювання зазвичай проводиться за допомогою особистісних тестів, групових інтерв'ю та моральних випробувань. Забезпечити, щоб умови оцінювання були доступними для всіх людей, зважаючи такі питання, як рідна мова, релігія, культура тощо.





Адаптація після працевлаштування

Інтеграція людини в робоче середовище вимагає уваги до її труднощів та адаптації середовища до її приходу і взаємодії людини з підприємством. Нижче наведені деякі приклади дій, які можуть бути реалізовані:

КУРСИ ІНОЗЕМНИХ МОВ

Співпрацювати з мовними школами та/або наймати фахівців з викладання мов для заохочення нових працівників, які не є вихідцями з португаломовних країн, для покращення комунікації з колегами, клієнтами та постачальниками.

ПОЦІНОВУЙ ВІДМІННОСТІ

Заохочувати інтеграцію та активний обмін досвідом між людьми. Серед ідей: щомісячні "щасливі години", тематичні обіди чи вечери, внутрішня комунікація з пропозиціями музики, фільмів, програм на різні теми, туристичних порад тощо.

Перш за все, чітко дайте зрозуміти, що те, що кожна людина приносить, є активом, цінуючи і заохочуючи різні точки зору і внесок від усіх людей. **Запитайте людей, чи вони хочуть наголошувати на своєму походженні.**

АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНІ КАМПАНІЇ

На жаль, у нашому суспільстві ще існує багато упереджень. Одні більш виражені, інші відбуваються через "жарти чи приколи". Організація повинна бути обізнана про таку поведінку, сприяти проведенню просвітницьких заходів та розробляти політику "нульової толерантності" до дискримінації.

РОЗРОБИТИ ТА ПОШИРИТИ ОБ'ЄКТИВНІ КРИТЕРІЇ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ, ЗАОХОЧЕННЯ ТА ВИНАГОРОДИ

Мати чітко встановлені критерії просування по службі та кар'єрні плани, засновані на досвіді, відвідуваності та якості роботи, щоб кожен мав доступ до однакових можливостей в компанії, незалежно від свого походження.



Де кілька додаткових порад

МАТИ ПРОГРАМУ КОМПЛАЄНСУ

Комплаєнс є інструментом, який широко використовується в деяких країнах, таких як США. Її мета - забезпечити, щоб компанія діяла відповідно до внутрішніх і зовнішніх правил.

МОНІТОРИНГ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ

Дізнатися, чи досягає організація мети інклюзії, можна лише тоді, коли існує процес подальшого моніторингу. Тому визначте критерії для оцінки, але пам'ятайте, що окрім об'єктивних критеріїв, дуже важливими є і суб'єктивні, наприклад, те, що людина виробляє менше через якісь сімейні проблеми або навіть через те, що вона відчуває себе не на своєму місці в компанії.

Переконайтеся, що людина має все необхідне для виконання своїх обов'язків. Почати можна з питання: **Що вам потрібно? Як ми можемо запезпечити вам комфорт?**



Я шукаю роботу, і що далі?

1. Мати резюме по кожній спеціальності та вказати свою мету.
2. Вказуйте лише основну контактну інформацію, таку як повне ім'я, адреса електронної пошти та номер телефону. Фотографію додавати не обов'язково.
3. Опишіть Вашу освіту із зазначенням назви кожного курсу, періоду, в який він проходив, дати завершення.
4. Дайте коротке резюме Ваших навичок та кваліфікації.
5. Опишіть свій професійний досвід, що має відношення до бажаної сфери, завжди від найновішого до найстарішого.
6. Наведіть інші курси та види діяльності, які мають сенс для того, що ви шукаєте, цінують неформально набутий досвід, наприклад, волонтерство або хобі, які показують, хто ви є.

Що робити, коли настане момент співбесіди?

1. Підтримуйте своє резюме в актуальному стані.
2. Підготуйтеся до співбесіди, вивчіть компанію, прочитайте своє резюме, щоб не забути жодної деталі.
3. Заздалегідь з'ясуйте, де буде проходити співбесіда, щоб не виникло непередбачуваних проблем або затримок.
4. Що стосується особистої презентації, то тут немає стандарту, якого слід дотримуватися. Важливо дослідити дрес-код організацій, деякі з них є більш формальними, ніж інші. Існують також підприємства, де можна отримати робочий одяг безкоштовно.
5. Будьте неупередженими, говорячи про підприємства, в яких ви раніше працювали.
6. Будьте щирими щодо себе та свого професійного досвіду, цінуючи той, який є найбільш близьким до профілю роботи, на яку ви претендуєте.

Деякі питання, які можуть бути задані під час співбесіди:

- Розкажіть трішки про себе.
- Які Ваші професійні цілі?
- Що Вас найбільше приваблює в цій роботі?
- Які функції Ви, вважаєте, могли б виконувати?
- Чим Ви відрізняєтесь від інших кандидатів?
- Розкажіть про свої сильні сторони та перспективи для вдосконалення.

Поради щодо посилення Вашої позиції:

- Дивіться в очі співрозмовнику.
- Особа, відповідальна за проведення співбесіди, хоче краще пізнати людину, яка перед нею стоїть.
- Проявляйте зацікавленість у вакансії, ставлячи доречні запитання.
- Не вводьте в оману про навички, яких ви не маєте, але зробіть себе доступними для навчання, якщо це необхідно.



МІСЬКА РАДА LOURES

Praça da Liberdade, 2674-501 Loures
T: 211 150 100

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ГРУПОВАГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Відділ інклюзії та громадянства
T: 211 150 164 | E-mail: uic@cm-loures.pt

Офіс підтримки мігрантів
T: 211 151 451 | 963 503 318 | 934 400 550

Міста у вашому розпорядженні. Якщо у вас виникнуть запитання, звертайтеся до одного з наступних осередків.

МІСЬКА РАДА OEIRAS

МІСЦЕВИЙ ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ PAÇO DE ARCOS

Понеділок - п'ятниця (робочі дні) з 10:00 до 17:00

Громадський центр Alto da Loba

Rua Instituto Conde de Agrolongo, 39
Alto da Loba, Paço de Arcos
T: 214 420 463
E-mail: jose.almeida@cm-oeiras.pt

МІСЦЕВИЙ ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ CARNAXIDE

Понеділок - п'ятниця (робочі дні) з 10:00 до 17:00

Rua Professor Delfim Santos, 9, 2790 Carnaxide
T: 214 160 565
E-mail: maria.tavares@cm-oeiras.pt

МІСЦЕВИЙ ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ PORTO SALVO

Понеділок - п'ятниця (робочі дні) з 10:00 до 17:00

Громадський центр Navegadores

Alameda Jorge Álvares, 4, Porto Salvo
T: 210 977 490
E-mail: maria.cavidao@cm-oeiras.pt

МІСЦЕВИЙ ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ MÓVEL

За попереднім записом

Rua Professor Delfim Santos, 9
2790 Carnaxide
T: 214 160 565
E-mail: ana.brito@cm-oeiras.pt

МІСЬКА РАДА AMADORA

ВІДДІЛ СОЦІАЛЬНОГО ВТРУЧАННЯ

З понеділка по п'ятницю з 9:00 до 12:30 та з 14:00 до 17:30; Попередній запис за телефоном, електронною поштою або особисто

Pcta. Carolina Simões S/N
2700-165 Amadora
T: +351 214 369 053
E-mail: accao.social@cm-amadora.pt

МІСЦЕВИЙ ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ AJRAS

AMADORA NORTE (ПІВНІЧНА AMADORA)

Понеділок - п'ятниця, (робочі дні) з 9:00 до 19:00

Юридичні послуги та медичні послуги:
Субота з 10:00 до 13:00

Громадський Простір
Praça Gil Eanes nº2 A,
Casa da Mira - 2650-441 - Amadora
T: +351 214 925 168 / +351 966 682 747
E-mail: claim.amadoranorte@gmail.com

МІСЦЕВИЙ ЦЕНТР ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ МІГРАНТІВ, АСОЦІАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СОЛІДАРНОСТІ ALTO DA COVA DA MOURA

AMADORA SUL (ПІВДЕНЬ АМАДОРИ)

Понеділок - п'ятниця, (робочі дні) з 10:00 до 13:00

Юридичні послуги та психологічна підтримка:

2Понеділок - п'ятниця, (робочі дні) з 15:00 до 19:00

Прийм. Cova da Moura

Rua do Vale nº17, Cova da Moura
2610-232 - Amadora
T: +351 214 905 144
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

Прийм. Buraca

Rua 5 de outubro nº14 A
2610-040 - Amadora
T: +351 214 712 681
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

cidadesinterculturais.pt



ПІДТРИМКА

PEREKLAD

ЦЕЙ ПОСІБНИК ПІДГОТОВЛЕНО ЗА
ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ ПРОГРАМИ
"ІНТЕРКУЛЬТУРНІ МІСТА" РАДИ ЄВРОПИ

