

Equality Commission

FOR NORTHERN IRELAND

Migruojančių darbuotojų įdarbinimo bei užimtumo sektoriaus vaidmuo



Tyrimas

Pratarmė

Pastaraisiais metais pastebimi reikšmingi pasikeitimai Šiaurės Airijos gyventojų sudėtyje, nes daug žmonių atvyksta dirbti ir gyventi čia. Dauguma jų yra Europos Sąjungos piliečiai ir visi dabar mūsų kaimynai. Kai kurie iš jų bus trumpą laiką, kai kurie nuspręš pasilikti ilgiau, įsikurti, įleisti šaknis. Kai kurie susikurs savo namus čia, pagausės jų šeimos. Sunku įsivaizduoti labiau teigiamą atsiliepimą apie Šiaurės Airiją, nei noras įsikurti čia.

Yra daug tikrų priežasčių, kodėl žmonės palieka savo šalį, ieškodami ateities kitoje vietoje. Kai kurios iš šių priežasčių yra ekonominės. Bet tie, kurie atvyksta čia, atvyksta ne tik kaip ekonominiai vienetai. Tai visiškai susiformavę žmonės su visais savo troškimais, vertybėmis, trūkumais, galimybėmis, kaip ir likusi žmonija. Jie tikisi sąžiningo bei dorą elgesio savo atžvilgiu.

Daugeliui darbo susiradimas yra esminis pirmas žingsnis tapti bendruomenės gyvenimo dalimi. Daugeliui rasti darbą padeda įdarbinimo agentūros, nemažam skaičiui šis bendradarbiavimas trunka gana ilgai. Lygių teisių komisija nusprendė atlikti tyrimą apie įdarbinimo agentūrų ir žmonių vaidmenį įdarbinant migruojančius darbuotojus ir kaip ši veikla įtakoja lygias galimybes.

Įdarbinimo sektorius turi privalumų. Jis leidžia žmonėms gauti darbą gana greitai, o tai suteikia jiems būtiną atskaitos tašką naujame gyvenime. Tačiau tai taip pat reiškia, kad jie dirba kaip laikini darbuotojai ir turi ne tas pačias darbo sąlygas kaip tiesioginiai darbuotojai. Minimalus darbo užmokestis jiems dažnai gali būti maksimalus.

Atlikdama tyrimą komisija nustatė geros praktikos vietas įdarbinimo sektoriuje, dalyje vyriausybinių agentūrų ir bendruomenių paramos grupėse. Šios agentūros ir grupės daro daug gero, kad darbo susiradimas taptų paprastesnis ir prieinamesnis uždavinys.

Tyrimas taip pat nustatė, kad, nors ir yra nemažai teisės aktų, reglamentuojančių įdarbinimo sektorių, ne visos įdarbinimo agentūros

laikosi nustatytų sąlygų, todėl iškyla įvairių kliūčių, susijusių su lygiomis galimybėmis tiems, kurie naudojami šių agentūrų paslaugomis. Atvejai, paminėti tyrime rodo, kad daugelis darbuotojų susiduria su problemomis, kai sunku gauti darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją, todėl jie apsiriboja nepastoviu ir laikinu darbu. Pastovūs sunkumai, susiję su darbo apmokėjimu, ypač su kalbos mokėjimu, buvo pripažinti kaip problemos.

Vienas iš svarbiausių iššūkių Šiaurės Airijai yra užtikrinti, kad su tais, kurie atvyksta gyventi ir dirbti čia, būtų elgiamasi garbingai ir teisingai, nes jų indėlis į ekonomiką bei visuomenę yra pripažįstamas, ir kad jie būtų taip pat vertinami ir gerbiami Šiaurės Airijos žmonių, ko ir Šiaurės Airijos piliečiai tikėtusi, jei vyktų gyventi ir dirbti užsienin.

Rekomenduojant šį pranešimą atidžiam nagrinėjimui visiems, kas yra susiję su naujai atvykusiais Šiaurės Airijos gyventojais, norėčiau išreikšti nuoširdžią padėką visiems, kurie prisidėjo prie šio pranešimo rengimo. Visų pirma, dėkoju komisijos bendradarbiams kurie atliko tyrimą ir personalo nariams, kurie taip sumaniai padėjo jiems. Ataskaitoje pateikiamos svarbios ir teigiamos rekomendacijos, kurios padės įdarbinimo sektoriui pripažinti ir laikytis teisės aktų, padedant migruojantiems darbuotojams suprasti ir ginti savo teises. Komisija ims reikiamų veiksmų siekiant spręsti klausimus, išryškintus tyrimo eigoje ir užtikrinti, kad jos rekomendacijos būtų įgyvendintos.

Bob Collins
Chief Commissioner

Ivadas

Lygių teisių komisija Šiaurės Airijos Karalystėje [toliau, Komisija] kurios pareiga pagal Rasinių Santykių direktyvą (ŠA) 1997 siekti rasinės diskriminacijos panaikinimo bei skatinti lygias galimybes ir gerus santykius tarp skirtingų rasinių grupių ir asmenų. 46 straipsnis įgaliojo Komisiją atlikti oficialius tyrimus siekiant tikslų, susijusių su šios Komisijos pareigų atlikimu.

2008 m. rugsėjį Komisija pradėjo oficialią tyrimo procedūrą dėl migruojančių darbuotojų įdarbinimo bei užimtumo sektoriaus vaidmens Šiaurės Airijoje.

Kodėl reikalingas šis tyrimas

Rasinių santykių teisės aktai draudžia diskriminuoti asmenis dėl rasės, tautybės ar etninės kilmės teikiant paslaugas įdarbinimo ir užimtumo klausimais. Šias paslaugas teikia įdarbinimo agentūros.

Komisija žinojo, kad:

- Vyko pastebimai didelė imigracija į Šiaurės Airiją pastaraisiais metais, ypač iš Rytų Europos šalių.
- Tyrimai rodo, kad įdarbinimo sektorius naujiems gyventojams Šiaurės Airijoje vaidina labai svarbų vaidmenį ieškant darbo.
- Didžioji migruojančių darbuotojų dalis Šiaurės Airijoje dirba žemos kvalifikacijos ir menkai apmokamą darbą.

Todėl Komisija norėjo nustatyti įdarbinimo sektoriaus vaidmenį darbo migrantų užimtumui bei įsidarbinimui. Taip pat įvertinti šio sektoriaus poveikį lygioms galimybėms. Visų pirma, mes labai norėjome nustatyti kokios yra kliūtys įdarbinant migruojančius darbuotojus lygiomis galimybėmis ir, jei tokių yra, teikti atitinkamas rekomendacijas kad pašalinti jas.

Tyrimo grupė kalbino daug migruojančių darbuotojų tikslinėse grupėse. Dalyviai buvo paprašyti užpildyti trumpą klausimyną, kuriame numatyta asmeninė informacija, pavyzdžiui, jų išsilavinimas ir profesinė kvalifikacija bei darbo istoriją. Daugumą apklaustųjų

sudarė Rytų Europos piliečiai, kurių daugelis gyvena Šiaurės Airijoje jau nuo 2004 metų.

Tikslinių grupių susitikimuose mes ištyrėme dalyvių santykį su įdarbinimo agentūromis ir nustatėme dažniausiai pasitaikančias problemas. Vėliau mes aptarėme šiuos klausimus su įdarbinimo agentūromis bei darbdaviais visoje Šiaurės Airijoje, kurie naudojami darbo agentūrų paslaugomis įdarbinant didžiąją migrantų darbuotojų dalį.

Pagrindinės išvados

Dalyvių patirtis rodo, kad tam tikros kliūtys lygioms galimybėms egzistuoja tiems, kurie naudojami įdarbinimo sektoriumi.

Nors kai kurie dalyviai turimu darbu, kurį rado per įdarbinimo agentūrą, buvo patenkinti, daug apklaustųjų išreiškė nepasitenkinimą dėl nereguliaraus darbo režimo pažeidimų, darbo pobūdžio bei nesaugumo, susijusio su laikinu darbu.

Naudojimasis įdarbinimo sektoriumi

Įdarbinimo sektorius vaidina svarbų vaidmenį surandant darbą bei įdarbinant migrantus visoje Šiaurės Airijoje. Daugiau nei pusė apklaustųjų naudojami įdarbinimo sektoriaus paslaugomis, taip pat ir tyrime dalyvavusios įdarbinimo agentūros pranešė, kad didelė migruojančių darbuotojų dalis yra registruoti kaip ieškantys darbo. Kai kuriais atvejais daugiau kaip 80% registruotų darbo ieškančių asmenų sudaro migruojantys darbuotojai.

Apklaustieji minėjo, kad naudojami savo šalių įdarbinimo agentūrų paslaugomis, padedančiomis įsidarbinti į konkrečias darbo vietas Šiaurės Airijoje. Kiti nurodė, kad jie užsiregistravo įdarbinimo agentūroje ar keliose agentūrose tik atvykę į Šiaurės Airiją. Dažnai migrantai norėdavo rasti darbą kaip galima greičiau ir, negalėdami rasti darbo tiesiogiai kontaktuodami su darbdaviais, buvo pasirengę priimti bet kokio pobūdžio darbo pasiūlymą.

Kai kuriems apklaustiesiems naudojimas įdarbinimo sektoriaus paslaugomis buvo tik pirminis žingsnis norint gauti darbą, o kiti

apklausos dalyviai paminėjo, jog tęsė bendradarbiavimą su įdarbinimo agentūromis net po keletą metų (penkis metus ar daugiau) kol sudarydavo tiesiogines darbo sutartis su darbdaviu.

Iš apklaustųjų, pasinaudojusių įdarbinimo sektoriaus paslaugomis, 27% sudarė tiesioginio darbo sutartis, 52% liko kaip samdomi agentūrų darbuotojai, likusieji neteko darbo.

Užsienio įdarbinimo agentūrų paslaugų panaudojimas

Ypatingą susirūpinimą sukėlė pranešimai tų apklaustųjų, kurie buvo įdarbinti per agentūras savo šalyje dirbti Šiaurės Airijoje. Buvo pranešimų apie dideles pinigų sumas, mokamas darbo vietų suradimui ir darbas būdavo pasiūlytas ne toks, kokio tikėtasi. Dalyviai būdavo apgaunami suteikiant informaciją apie darbo pobūdį, kurį jie turės atlikti, apie terminus ir sąlygas, o kai kuriais atvejais – apie darbovietės vietą. Atskirais atvejais apklausos dalyviai susidūrė su ypač pažeidžiamomis, prastomis darbo sąlygomis, kai, nepaisant visų pastangų, jie negalėjo gauti tinkamų dokumentų legaliam darbui.

Mes mokėjome 600 € įdarbinimo agentūrai, po to £500 kontaktiniam asmeniui Jungtinėje Karalystėje, kuris pažadėjo sutvarkyti darbo dokumentus. Dokumentų mes negavome, žinojome tik tai, kad dirbsime nekvalifikuotą darbą Belfaste. Dabar dirbame ūkyje ir darbas yra visai ne toks, kokio mes tikėjomės.

Rastų darbų tipai

Pasak apklaustųjų, jie dažniausiai buvo įdarbinami kaip laikini agentūrų darbuotojai atlikti tik baigiamuosius darbus. Dažnai laikiną darbą per įdarbinimo sektorių atliekantys darbuotojai ne visada turi tas pačias darbo sąlygas ir terminus kaip pastovūs darbuotojai. Tai, be abejo, taikytina visiems laikiniems agentūrų darbuotojams, ne tik darbuotojams migrantams. Tačiau, atrodo, migruojančių darbuotojų atstovavimas laikinose darbo vietose yra neproporcingas, pavyzdžiui, kai kuriose darbovietėse jis sudaro daugiau kaip 95% visos laikinojo įdarbinimo jėgos.

Keletas apklausos dalyvių rado darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją ir darbo patirtį. Dalyviai, įdarbinti per įdarbinimo agentūras, paprastai užpildo minimaliai apmokamas darbo vietas.

Dauguma apklausos dalyvių, radusių darbą per įdarbinimo sektorių, tam tikru metu dirbo fabriku darbininkais, iš kurių 48% sudaro maisto perdirbimo pramonė. Taip pat yra akivaizdu, kad dalyviai, radę darbą per įdarbinimo agentūras, yra linkę toliau dirbti toje pačioje darbo srityje, net 82% šių apklaustųjų dirba toje pačioje darbovietėje nuo pat atvykimo į Šiaurės Airiją.

Manau, kad migruojantys darbuotojai per įdarbinimo agentūras gali gauti tik mažai apmokamą darbą. Kartais darbo paieškos užtrunka gana ilgai ir darbas būna tik keletai valandų.

Kalbos barjerai

Daugelis dalyvių [72%] mano, kad kalba buvo pagrindinė kliūtis registruojantis įdarbinimo agentūrose. Paminėtos problemos:

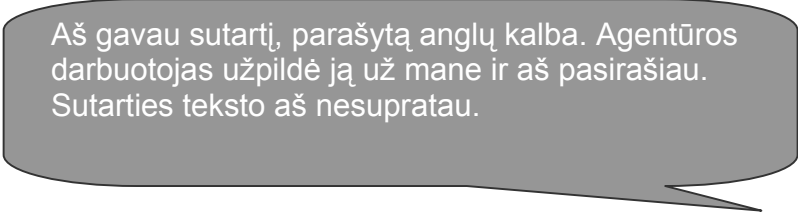
- pirminė registracija:

Šis tyrimas parodė koks sunkus gali būti pirminės registracijos procesas tiems, kurių anglų kalba labai limituota. Kai kurios įdarbinimo agentūros, žinančios šią problemą, padarė pakeitimus, palengvinančius registracijos procesą, nors kitose agentūrose registracija migruojantiems darbuotojams su limituota anglų kalba yra neįmanoma.

Mums nepavyko užsiregistruoti vienoje agentūroje nes mūsų anglų kalba nebuvo gera. Mes nesuprantame kodėl, nes ši agentūra suteikia tokį patį darbą kaip ir kitos agentūros šioje vietovėje.

- pagrindinių dokumentų supratimas:

Daugelis apklaustųjų pranešė, kad jie ne visiškai suprato dokumentų turinį, kuriuos jie turėjo pasirašyti. Daugelis negavo raštiškos informacijos ta kalba, kuria jie kalba ar supranta, todėl atsidūrė nepalankioje padėtyje suprantant pagrindinius dokumentus apie darbo apsaugą.



Aš gavau sutartį, parašytą anglų kalba. Agentūros darbuotojas užpildė ją už mane ir aš pasirašiau. Sutarties teksto aš nesupratau.

- gauti nuolatinį ir labiau kvalifikuotą darbą pasinaudojant turima kvalifikacija:

Įdarbinimo agentūros taiko atestavimo-vertinimo testus kliento vardu ar savo apskaitai. Juos sudaro anglų kalbos lygio bei kitų įgūdžių vertinimas. Dalyviai daugiausia buvo nukreipiami dirbti į tokius darbus, kur reikalingas tik minimalus anglų kalbos žinojimas. Dalyviai taip pat pranešė apie sunkumus, su kuriais susidūrė siekdami, kad jų kvalifikacija, įgyta ne JK, būtų pripažinta darbdavių.

- skundų pareiškimas ir teisių gynimas:

Kalbos barjerai prisidėjo prie dalyvių nesugebėjimo pasinaudoti savo teisėmis. Taip pat buvo įrodymų, kad dalyviai nežinojo apie jų teises pirmojoje darbo vietoje ir kad baimė prarasti darbą pasireiškė nenoru skųstis.

Terminai ir sąlygos

Pagrindiniai terminai ir sąlygos dirbančiųjų per agentūras, įskaitant darbo užmokestį, buvo iš esmės prastesnės palyginti su tomis, kurios buvo taikomos tiesioginiams darbuotojams, net ir tuo atveju, kai apklausos dalyviai buvo įdarbinti konkrečiam laikotarpiui ar kai jie dirbo kartu su tiesioginiais darbuotojais. Europos Sąjungos siekiai yra spręsti šias problemas pasitelkiant per agentūras dirbančių laikinųjų darbuotojų direktyvą, kuri turėtų būti įtraukta į šalies teisės aktus iki

2011 spalio mėn. Didžiojoje Britanijoje įstatymų įteisinimas užima 12 savaitių privalomą laikotarpį. Iškelti klausimai:

- 20% apklausos dalyvių negavo su jais sudarytos sutarties kopijos arba negavo jos tam tikrą laikotarpį.
- Dalyviai nebuvo supažindinti su savo teisėmis.

Mes turime problemų gaunant apmokamas atostogas iš agentūros. Jie nenori kalbėti su mumis apie tai. Jie sakė, kad, jei mums kas nepatinka, mes visada galime grįžti namo.

- Daugelis apklausos dalyvių neturėjo garantuoto darbo valandų skaičiaus per savaitę; jie dirbo per įdarbinimo agentūras " kaip ir kada reikės " principu. Tai sukėlė problemų ne tik dėl nereguliarių darbo valandų, bet ir dėl to, kad įdarbinimo agentūros neturėjo jokios aiškios ir skaidrios sistemos kaip paskirstyti turimas darbo tarp visų darbuotojų.

Mes neturime garantuotų valandų per savaitę. Kartais mes dirbame tik 2 dienas per savaitę, o kartais 1 valandą per dieną. Kiti gi gauna 5 darbo dienas per savaitę, plus viršvalandžius. Atrankos sistema, kurio kiek dirbs, yra neteisinga.

- Iš apklausos dalyvių buvo tikimasi dirbti ilgas valandas, dažnai nemokant viršvalandžių ir, kai kuriais atvejais, nepaisant darbo laiko taisyklių.
- Darbo laiko reguliavimo taisyklėse numatytas punktas sutikti/nesusitikti dirbti viršvalandžius dažnai buvo įtraukiamas į sutartis, siekiant sudaryti įspūdį, kad sutikimas su šiuo punktu yra viena iš darbo pasiūlymo sąlygų.

Apmokėjimas ir administravimas

Apklaustos dalyvių buvo dažnai pranešama apie klaidas ir vėlavimą sumokėti, taip pat ir nusiskundimai dėl atostogų apmokėjimo bei kitų jų teisių pažeidimų. Didžioji dauguma apklaustų dirbančiųjų per agentūras [60%] nurodė, kad jie patyrė sunkumų, susijusių su darbo užmokesčiu.

Mes turime tikrinti mūsų algalapius kiekvieną savaitę, kad įsitikintume, jog už visas valandas, kurias mes išdirbome, yra užmokėta. Yra buvę labai daug klaidų.

Nors apklaustos dalyviai patvirtino gaunantys algalapius, tačiau kai kuriais atvejais pateikta informacija yra sunkiai suprantama apie gautą užmokestį. Administravimo problemos įtakoja apmokėjimų vėlavimus.

Įdarbinimo agentūrų vėlavimas paruošti pagrindinius dokumentus laiku buvo pateiktas kaip labai svarbi problema gaunant darbą ar siekiant teisės gauti socialinio draudimo išmokas.

Diskriminacija darbe

Beveik trečdalis apklaustų agentūrų darbuotojų [31%] jautėsi diskriminuojami įdarbinimo sektoriuje. Jie manė, kad jie buvo diskriminuojami dėl jų pilietybės, o taip pat dėl to, kad jie buvo agentūrų darbuotojai. Apklaustos dalyviai nurodė, kad vietos ar migrantų vadovų požiūris į juos yra diskriminuojantis.

• Įdarbinimo agentūros gali įdarbinti migruojančius darbuotojus kaip įdarbinimo konsultantus savo biuruose ar kaip agentūros darbuotojų prižiūrėtojus. Apklaustos dalyviai pastebėjo, kad šie darbuotojai yra diskriminuojami dėl atitinkamos tautybės registravimo etape, darbo vietoje ar renkantis darbuotojus pamaininiam darbui.

Tie patys žmonės yra atrenkami dirbti visą laiką, taip pat ir viršvalandžius. Priežiūrėtojai pasirenka tik savo tautybės žmones.

- Dalyviai teigė, kad jie buvo įspėti nekalbėti kitomis kalbomis nei anglų kalba darbo vietoje, pavyzdžiui, per pietus ar kitas pertraukas.

Yra neteisėta diskriminuoti rasės pagrindu. Komisija gali teikti patarimus ir paramą asmenims, kurie mano, jog patiria neteisėtą diskriminaciją rasės pagrindu ir kurie norėtų pareikšti ieškinį per Industrinio Teismo [Industrial Tribunal] sistemą.

Geroji praktika

Tyrimas taip pat pažymėjo ir gerą praktiką įdarbinimo sektoriuje, susijusiose vyriausybinese agentūrose ir bendruomenės paramos grupėse, kurios išryškino sunkumus, su kuriais susiduria migruojantys darbuotojai. Jo tikslas yra siekti, kad darbo paieškos procesas Šiaurės Airijoje taptų paprastesnis ir prieinamesnis, kaip pranešama pagrindinės ataskaitos 7 skirsnyje. Mes taip pat pateikėme keletą nuorodų į naudingus informacijos šaltinius tiek įdarbinimo sektoriui tiek migruojantiems darbininkams.

Išvados ir rekomendacijos

Nors tai ir nėra vienintelis kelias į darbo rinką, įdarbinimo sektorius išlieka populiarus būdas rasti darbą įvairių įgūdžių bei gebėjimų migrantams. Kai kuriems migruojantiems darbuotojams naudojimas įdarbinimo sektoriumi yra ne tik pradinis susipažinimas su darbu, bet ir darbo santykiai, kurie gali trukti keletą metų.

Įdarbinimo sektoriaus veikla Šiaurės Airijoje yra reglamentuota teisės aktuose, kuriuose užimtumo ir mokymosi departamentas, žemės ūkio ir kaimo plėtros departamentas bei licenzijavimo agentūra yra atsakingos už šių aktų vykdymą.

Nepaisant šios išsamios teisės aktų apsaugos, yra įdarbinimo agentūrų, kurios dirba pažeisdamos šiuos teisės aktus, todėl migruojantys darbininkai patiria sunkumų pripažįstant bei ginant savo teises.

Daugelį problemų, su kuriomis susiduria migruojantys darbuotojai, sukelia kalbos barjeras ir jas būtų galima išspręsti tinkamai išaiškinant darbo sąlygas ir terminus, bei susijusius veiklos dokumentus ir procedūras. Tai turėtų būti įdarbinimo sektoriaus prioritetas.

Kai kurios apklaustųjų iškeltos problemos gali kilti bet kam, besinaudojančiam įdarbinimo sektoriaus paslaugomis ieškant darbo Šiaurės Airijoje. Tačiau migruojantys darbuotojai yra labiau pažeidžiami dėl nepakankamo anglų kalbos mokėjimo, limituotų žinių apie savo teises bei pagalbos sistemas, galinčias jiems padėti.

Mūsų rekomendacijų tikslas yra užtikrinti, kad:

- informacija apie jų teises būtų prieinama migruojantiems darbuotojams jų vietos bendruomenėse
- įdarbinimo agentūrų darbuotojai žino savo įsipareigojimus antidiskriminaciniams teisės aktams
- yra lygios galimybės migruojantiems darbuotojams, kurie nori gauti darbą pagal savo įgytą kvalifikaciją, įgūdžius ir patirtį.

Pagrindinės rekomendacijos

- **Visi įdarbinimo agentūrų darbuotojai turėtų būti supažindinami su antidiskriminaciniais teisės aktais.**

Migruojantys darbuotojai įdarbinimo sektoriuje negali būti diskriminuojami dėl rasės. Tyrimas rodo kaip svarbu užtikrinti, kad visi įdarbinimo agentūrų darbuotojai būtų informuoti apie jų įsipareigojimą antidiskriminaciniams teisės aktams.

Komisija numato lygiateisiškus mokymus darbdaviams bei įdarbinimo agentūroms. Po šio tyrimo Komisija toliau plėtos mokymus įdarbinimo sektoriuje, bendradarbiaujant su DARBO Konfederacija [REC]. Ne REC nariai taip pat galės gauti daugiau informacijos .

Komisija taip pat bendradarbiaus su įdarbinimo sektoriumi ir kitomis atitinkamomis organizacijomis, siekiant sukurti specialų rekomendacinį dokumentą migruojantiems darbuotojams apie įdarbinimą bei darbą per migrantų įdarbinimo sektorių.

- Įdarbinimo agentūros turėtų imtis priemonių užtikrinti, kad procesas, registruojantis darbo paieškai, nėra nepasiekiamas bet kuriam migruojančiam darbuotojui. Taip pat palengvinti darbo paieškos procesą tiems migruojantiems darbininkams, kurie turi sunkumų bendraujant ir skaitant anglų kalba.

Registracijos procesas neturėtų būti neprieinamas kai kuriems migruojantiems darbininkams. Komisija yra susirūpinusi, kad kai kurių agentūrų atsisakymas registruoti migruojančius darbininkus su limituota anglų kalba yra nepagrįstas ir potencialiai diskriminuojantis. Yra įrodymų, kad tai vyksta net ir tuo atveju, kai darbui reikia tik elementarių anglų kalbos žinių.

Įdarbinimo sektoriuje yra vertinamas migruojančių darbo ieškančių asmenų anglų kalbos mokėjimas ir tokie vertinimai parodys kokio lygio paramos darbuotojui reikės. Registracijos dokumentai turi būti išversti, jei reikia, ir kitų veiksmų turi būti imtasi siekiant pagerinti jų supratimą.

Akivaizdu, kad gera kai kurių įdarbinimo agentūrų praktika, pavyzdžiui, įdarbinant vertėjus žodžiu, sudaro sąlygas migruojantiems darbuotojams rasti darbą per įdarbinimo sektorių, per kurį jie anksčiau neturėjo galimybių rasti darbo. Vis dėlto, galėtų būti imtasi papildomų priemonių, siekiant padėti migruojantiems darbo ieškantiems asmenims, kaip antai:

- remti ir/ar nukreipti į ESOL klases
- pateikti atsisiųgtimui visą įdarbinimo agentūros registracijos dokumentaciją interneto svetainėje arba leisti migruojantiems darbininkams pasiimti registracijos dokumentų kopijų iš biuro prieš pokalbį.

Komisija pripažįsta, kad migruojantiems darbuotojams yra naudinga išmokti arba patobulinti anglų kalbos įgūdžius. Reikėtų imtis veiksmų siekiant padidinti esamų ESOL teikimo būdus, taip pat pagerinti prieinamumą. Įdarbinimo sektorius, darbdaviai ir užimtumo bei mokymosi departamentas gali atlikti svarbų vaidmenį teikiant informaciją apie ESOL prieinamumą visoje Šiaurės Airijoje.

- Įdarbinimo agentūros turi užtikrinti, kad rašytinė informacija būtų pateikiama anglų kalba. Ypač informacija, kurią jie teisiškai privalo pateikti, jei reikia, turėtų būti išversta į kalbą, kurią supranta darbo ieškantis asmuo ir/ar darbuotojas.

Įdarbinimo agentūros pagal įstatymus turi suderinti darbo sąlygas tarp agentūros ir darbo ieškančio asmens ir pateikti visas šio susitarimo sąlygas raštu.¹

Be to, jei įdarbinimo agentūra vėliau nutaria keisti savo veiklos pajėgumą, šios sąlygos raštu taip pat turi būti numatytos pagrindinėje darbo sąlygas ir terminus apibrėžiančioje sutartyje.²

Komisija yra tos nuomonės, kad, siekiant patenkinti visus teisės aktų reikalavimus "susitarime", įdarbinimo agentūros privalo imtis reikiamų veiksmų siekiant užtikrinti, kad sutartis yra aiškiai suprantama darbuotojams, kurių gimtoji kalba nėra anglų kalba. Yra akivaizdu, kad, jei migruojantis darbuotojas pasirašo dokumentus, kuriuos jis ne visiškai supranta, tai sukelia painiavą ir sunkumus. Užimtumo ir mokymosi departamento nuorodose teigiama, kad darbuotojai neturėtų pasirašyti sutarties, kurios jie nesupranta.³

Komisija rekomenduoja priimti sutarties pavyzdinį modelį, kurį galėtų naudoti visos įdarbinimo agentūros. Šiuo metu REC narės naudoja sutarčių ir kitų dokumentų pavyzdinius modelius. REC turėtų išnagrinėti galimybę kaip pateikti išverstus šių bei kitų dokumentų pavyzdinius modelius.

¹Įstatas 14. Įdarbinimo agentūrų ir užimtumo verslo nuostatai. Verslo taisyklės (NI) 2005

²Įstatas 15. Įdarbinimo agentūrų ir užimtumo verslo nuostatai. Verslo taisyklės (NI) 2005

³Jūsų teisės Šiaurės Airijoje [30 psl.]. Užimtumo ir mokymosi departamentas.

Tolesnė aiškinamoji informacija apie terminus ir sąlygas gali būti naudinga bet kuriam agentūros darbuotojui, o migruojantiems darbininkams šie paaiškinimai gali būti svarbūs siekiant geresnio supratimo. Ypatingai kasmetinių atostogų sąlygos turėtų būti pilnai paaiškintos pateikiant praktinius pavyzdžius, iliustruojančius taisykles, kurios yra taikomos ir kaip atostogos yra apskaičiuojamos. Turėtų būti pateikiamas šios informacijos vertimas.

- **Dokumentai, kurie pagal įstatymą turėtų būti pateikti darbuotojui, turi būti išversti į kalbą, kurią supranta darbo ieškantis asmuo. Šių dokumentų standartai numatyti licencijavimo asociacijos [GLA].**

Šiuo metu įdarbinimo agentūros vadovaujasi GLA licencijavimo standartais pateikiant informaciją darbo ieškančiam asmeniui. Komisija rekomenduoja, kad šie licencijavimo standartai taip pat turėtų numatyti jog įdarbinimo agentūros privalo dokumentus pateikti ta kalba, kurią darbo ieškantis asmuo supranta.

- **Įdarbinimo agentūros turėtų pateikti visiems darbuotojams išsamų dokumentų paketą, kurį jie privalo gauti randant ar peliekant darbą per įdarbinimo sektorių, jei reikia, dokumentai turėtų būti išversti.**

Išskyrus sutartinę dokumentaciją, kurią pateikti numato įstatymas, įdarbinimo agentūros ir galutiniai vartotojai turės daug papildomų rašytinių dokumentų, įskaitant veiklos sritis ir procedūras. Kaip svarbus geros praktikos įrodymas, įdarbinimo agentūros neturėtų manyti, kad darbuotojai supras tokią dokumentaciją, ypač, jei ji yra pateikiama tik anglų kalba. Migruojantys darbuotojai susiduria su problemomis kai reikia suprasti dokumentus, ypač labai svarbius.

Yra svarbu, kad visi agentūrų darbuotojai gautų įstatymo numatytus visus reikalingus dokumentus. Įdarbinimo agentūros turi užtikrinti, kad darbuotojai būtų aprūpinti visų šių dokumentų kontroliniu sąrašu ir kad jie gautų visus šiuos dokumentus.

- Įdarbinimo agentūros turi užtikrinti, kad visi darbuotojai, ypač tie, kurių anglų kalba yra limituota, būtų tinkamai supažindinti ir gerai žinotų visas agentūros veiklos procedūras.

Supratimo stoka gali būti veiksnys tam tikrų problemų, apie kurias kalbėjo apklausos dalyviai, susijusių su tokiais klausimais kaip darbo užmokestis, teisė į atostogas ir atlyginimą. Kokybiškas įvadinis kursas gali sumažinti tokias problemas ir taip pat užtikrinti, kad sutartinė ir kita su darbu susijusi dokumentacija, yra suprantama.

Yra labai svarbu, kad įdarbinimo agentūrų veiklos strategija ir procedūros būtų lengvai suprantama migruojantiems darbuotojams. Mokymosi ir užimtumo departamentas atlieka pagrindinį vaidmenį skatinant gerą patirtį ir turėtų suteikti prieigą savo svetainėse prie išverstų į keletą skirtingų kalbų jų veiklos strategijos dokumentų pavyzdžių, tokių kaip nusiskundimai ir disciplinos pažeidimai. Komisija parengė lygias galimybes ir priekabiavimo politiką apibrėžiančius dokumentus, kurie, reikalui esant, gali būti pateikti įvairiomis kalbomis.

- Įdarbinimo agentūros neturi nustatyti ar leisti galutinių vartotojų darbdaviams nustatyti apribojimus darbuotojams vartoti savo gimtąją kalbą, išskyrus atvejus, kai anglų kalbos vartojimas iš tiesų būtinas atliekant darbą.

Viena iš susirūpinimą keliančių vietų, apklausos dalyvių teigimu komisijai, yra tai, kad jie buvo informuoti nekalbėti kitomis kalbomis darbo vietoje, nei anglų kalba. Nors ir gali būti pateisinama kai kuriais atvejais reikalauti darbuotojų darbo metu kalbėti tik anglų kalba, kaip pavyzdžiui klientų aptarnavimo srityje, tačiau šis draudimas gali būti laikomas neteisėta diskriminacija rasės atžvilgiu uždrausti imigrantams iš šalių, kuriose anglų kalba nėra pirmoji arba pagrindinė kalba, bendrauti tarpusavyje gimtąja kalba.

- Įdarbinimo agentūros turi būti įsitikinusios, kad anglų kalbos mokėjimas yra pageidautinas darbo kriterijus, tačiau jis nėra naudojamas norint pašalinti užsienio pilietį iš darbo, kuriam jis yra tinkamai kvalifikuotas.

Yra įrodymų, kad įdarbinimo sektorius daugiausia migruojantiems darbuotojams pasiūlo mažai apmokamą ir žemos kvalifikacijos reikalaujantį darbą ir yra neįprasta, kad migruojantiems darbuotojams būtų pasiūlytas nuolatinis, kvalifikuotas, profesionalus darbas.

Įdarbinimo sektoriaus vaidmuo yra užtikrinti klientus, kad kvalifikacijos lygis, įeinantis į darbo kriterijus, gali būti vienas svarbiausių veiksnių gaunant darbą.

Be to, įdarbinimo agentūros turėtų užtikrinti, kad jos nuoširdžiai stengsis registravimo metu išnagrinėti su darbo ieškančiu asmeniu visas darbų galimybes, kuriuos jis yra suinteresuotas rasti, įskaitant aukštos kvalifikacijos bei profesinių žinių reikalaujančius darbus ir vėliau aktyviai vykdyti darbų paiešką visose šiose srityse.

- Užimtumo ir mokymosi departamentas turėtų pritaikyti esamus mechanizmus, kad užsienyje įgytos kvalifikacijos lygiavertiškumo patikrinimas būtų labiau prieinamas.

Pagrindinis būdas nustatyti kvalifikacijos atitikmenį Jungtinėje Karalystėje šiuo metu yra per nacionalinį kvalifikacijos ir kompetencijos pripažinimo centrą [JK NARIC].

Tai nacionalinė agentūra, kuri vienintelė teikia oficialią informaciją bei konsultacijas apie tarptautines švietimo ir mokymo sistemas, užsienyje įgytus įgūdžius ir kvalifikaciją. Informacijos suteikimas yra mokamas, taip pat imamas papildomas mokestis už vertimo paslaugas.

Komisija skatintų geresnę prieigą prie NARIC duomenų bazės bendruomeniniu lygmeniu. Mokymosi ir užimtumo departamentas bendradarbiauja su NARIC ir svarstys, kaip būtų palengvintas migrantų kvalifikacijos sugretinimas su JK NARIC Tarptautine duomenų baze.

Be to, įdarbinimo agentūros, kurios dar neturi prieigos prie NARIC duomenų bazės, turėtų suteikti informaciją kaip naudotis šia paslauga kitais būdais.

- Įdarbinimo sektorius neturėtų nurodyti kvalifikacijų, įgyjamų tik JK ir Airijoje, bet turėtų priimti faktą, kad užsienio piliečiai gali turėti lygiavertę kvalifikaciją, įgytą savo gimtojoje šalyje.

Darbdaviai gali nenoriai priimti užsienyje įgytas kvalifikacijas, nes jie yra nustatę darbo kriterijus, būdingus tik JK kvalifikacijoms. Įdarbinimo sektoriaus vaidmuo yra skatinti klientus pripažinti kvalifikaciją, įgytą užsienyje.

- Mes skatiname kuo veiksmingesnę informacijos sklaidą apie darbo teises ir jos supratimą tarp migruojančių darbuotojų, atvykusių į Šiaurės Airiją, idealiu atveju prieš išvykstant iš savo šalies. Atsakingos agentūros turėtų bendradarbiauti su bendruomeninėmis organizacijomis, siekiant įtraukti jas į bendrą veiklą, organizuojant konsultavimo centrus, koordinuojant informacijos sklaidą.

Yra įrodymų, kad migruojantys darbuotojai patiria problemų, susijusių su darbo teisėmis. Problemų priežastis sudaro kalbos barjeras, žinių apie teises stoka, baimė netekti darbo, kultūriniai ypatumai ir pasitikėjimo institucijomis stoka.

Informacija gali būti veiksmingiau teikiama per:

- Drop-In konsultavimo centrus
- reklamavimą ir švietimą
- įdarbinimo agentūrų tinklapius

Viešosios įstaigos, vykdančios įstatymų apsaugą, turėtų aktyviau informuoti migruojančius darbuotojus apie šias apsaugas ir jų vaidmenį. Ne visi šio tyrimo dalyviai žinojo apie šių įstaigų vaidmenį.

Kai migruojantys darbuotojai gina savo teises, dažnai tai daro padedant migrantų bendruomenių organizacijoms ar paramos

grupėms. Kitos organizacijos turėtų prisijungti prie paslaugų, kurias teikia šios paramos grupės, ir stengtis skleisti informaciją didelėms žmonių grupėms. Informacija gali būti pateikiama individualiai Drop-In konsultavimo centruose, bendradarbiaujant su esamomis bendruomenių organizacijomis ir paramos grupėmis. Komisija kartu su partneriais įsipareigoja sudaryti renginių programą, siekiant plėsti informaciją apie kovos su diskriminacija teisės aktus. Šis formatas gali būti naudojamas siekiant informuoti ir supažindinti migruojančius darbuotojus su jų teisėmis.

Nepaisant to, kad yra daug išverstos įvairiais formatais rašytinės informacijos, jos suvokimas migrantų bendruomenėse yra gana skurdus. Glaudesnis bendradarbiavimas tarp įvairių organizacijų skleidžiant ir plėtojant informaciją yra rekomenduotinas.

Komisija skatintų geriau išnaudoti įdarbinimo sektorių demonstruojant ir platinant raštiškus patarimus bei informaciją. Komisija taip pat skatintų įdarbinimo agentūrų tinklalapiuose įdėti aiškias nuorodas į kitų organizacijų tinklapius, kurios teikia patarimus ir informaciją. Visi agentūrų darbuotojai gautų naudos iš šios informacijos plėtros.

- Įdarbinimo agentūros, kurios ir toliau dirba kartu su užsienio agentūromis, turėtų įsitikinti, kad tos agentūros yra patikimos. Be to, GLA (darbininkų apsauga licencijavimo būdu) turėtų toliau plėtoti ryšius už JK ribų, publikuoti, kokių gali būti imtasi priemonių darbininkų išnaudojimo atveju.

Daugelį ginčytinų praktikų, kaip išryškino šis tyrimas, susiję su įdarbinimo agentūromis, veikiančiomis už JK ribų. Tokios agentūros gali pagrįstai reikalauti mokesčių už atitinkamas paslaugas, kas būtų netaikoma Jungtinėje Karalystėje, o kiti veiksmai gali būti neteisėti. Jeigu šios įdarbinimo agentūros veikia nesažiningai, GLA gali imtis priemonių patraukti šias agentūras baudžiamojon atsakomybėn.

GLA glaudžiai bendradarbiauja su Rytų Europos šalimis, kaip antai Lenkija, Rumunija ir Bulgarija, bandydama užkirsti kelią blogai praktikai. Šis metodas pasirodė esąs sėkmingas ir turėtų būti skatinamas.

Komisija skatins plėsti informaciją migrantams apie darbuotojų teises ir galimybes, laisvų darbo vietų buvimą, iki jiems paliekant savo šalį. Įdarbinimo agentūros Šiaurės Airijoje turėtų būti užtikrintos, kad jos bendradarbiauja tik su geros reputacijos užsienio agentūromis. Vietos įdarbinimo agentūros turėtų užtikrinti, kad darbo ieškantys asmenys gautų teisingą informaciją apie esamas darbo vietas, kol jie dar nepalikę savo šalies. Didesnės įdarbinimo agentūros gali tai padaryti keliaudamos užsienio šalyse, atlikti įdarbinimo interviu ir įgūdžių tikrinimo testus. Tokiu būdu bus užtikrinta, kad tik tie, kurie atitinka darbo kriterijus, keliaus į Šiaurės Airiją.

- **Atsisakymas ar sutikimas dirbti viršvalandžius pagal darbo laiką reglamentuojančius įstatymus neprivalo būti automatiškai įtraukiamas į darbo sutartį**

Pasikartojantis teiginys buvo tai, kad migruojantys darbuotojai dažnai tikisi dirbti ilgesnes darbo valandas, nei vietos darbuotojai. Nors galioja darbo laiko nuostatai, dalyvių tyrimas parodė, kad jie buvo priversti dirbti ilgas darbo valandas, nepriklausomai nuo teisinės darbo laiko apsaugos. Mes taip pat nustatėme, kad dirbančiųjų kontraktuose su įdarbinimo agentūromis reguliariai buvo įtraukiama sąlyga dirbti viršvalandžius, sudarant įspūdį, kad sutikimas juos dirbti buvo sąlyga siūlant darbą.

Nors įdarbinimo įmonės gali informuoti darbo ieškančius asmenis, kad jie galės dirbti tik 48 valandas per savaitę ir jie neturi atsisakyti teikti tokią apsaugą, net jei darbo ieškantis asmuo dirbti viršvalandžių nenori. Sutikimas dirbti viršvalandžius turi būti visiškai suderintas su reikalavimais konkrečiam darbui.

Jei darbuotojas nori atsisakyti šios apsaugos, tai turėtų būti registruojama atskiroje formoje, o agentūra turi užtikrinti, kad darbuotojas yra aiškiai informuojamas apie savo teisę keisti šį sprendimą.

Tai viena iš problemų, kurią mokymosi ir užimtumo departamentas bus skatinamas kuo greičiau išspręsti.

Pagaliau, neskaitant sveikintinos didelės ES laikinųjų darbuotojų direktyvos naudos, šiuo metu mes negalime įtraukti šio klausimo į mūsų rekomendacijas. Rekomendacijos atliktos atsižvelgiant į teisės aktus, kurie bus pristatyti Šiaurės Airijoje, siekiant įgyvendinti direktyvą, o Komisija bus atsakinga už konsultacijas. Komisija, visų pirma, nori būti tikra, kad jei ŠA teisės aktai atkartos JK nuostatas, kur taikomas 12 savaičių pereinamasis laikotarpis, kad tokie kvalifikacijos reikalavimai būtų kruopščiai parengti, siekiant išvengti piktnaudžiavimo peržengti 12 savaičių ribą.

Problemų sprendimas.

Po šio pranešimo paskelbimo komisija ims veiksmų spręsti klausimus, išryškintus šio tyrimo, ir užtikrinti, kad rekomendacijos būtų įgyvendintos. Mes pažadame:

- bendradarbiauti su atitinkamomis organizacijomis siekiant plėsti suvokimą migrantų bendruomenėse apie jų teises rasiniu požiūriu bei darbo teisės klausimais ir įstatymų, reglamentuojančių įdarbinimo sektorių Šiaurės Airijoje
- sukurti, konsultuojantis su įdarbinimo sektoriumi, rekomendacijas įdarbinimo agentūroms dėl darbo paieškos migruojantiems darbuotojams bei jų įdarbinimo
- plėtoti ir įgyvendinti mokymo kursus įdarbinimo sektoriuje.

Mes ketiname visapusiškai pasinaudoti mūsų plačiais tyrimo įgaliojimais skatinant lygias galimybes. Atitinkamu metu mes pranešime apie tai, kaip mūsų rekomendacijos buvo įgyvendintos, ir nustatysime kokių dar tolesnių veiksmų reikia imtis komisijai.

Padėka

Komisija norėtų pareikšti padėką už pagalbą ir rekomendacijas, gautas iš iniciatyvinės grupės narių bei rekomendacinės grupės narių.

Ypač komisija dėkoja bendruomenių paramos ir patarimų grupėms, kurios padėjo sudarant tikslines grupes visoje Šiaurės Airijoje. Šios grupės apima:

Ballymena Inter Ethnic Forum

[Ballymena inter etninis forumas]

Craigavon Intercultural Programme

[Craigavon interkultūrinė programa]

Fermanagh International Communities Group

[Fermanagh tarptautinių bendruomenių grupė]

Minority Ethnic Employment Support Programme - GEMS NI

[Etninių mažumų užimtumo rėmimo programa – GEMS ŠA]

Newry Ethnic Minority Support Project

[Newry etninių mažumų paramos projektas]

Omagh Ethnic Community Support Group

[Omagh etninių bendruomenių paramos grupė]

Rural Community Network, Co. Down

[Kaimo Bendrijų tinklas, Co Down]

SEEDS. Londonderry

[Daigai. Londonderry]

South Tyrone Empowerment Programme [STEP]

[South Tyrone įgaliota programa [STEP]

Equality Commission

FOR NORTHERN IRELAND



**Equality Commission for NI
Equality House
7-9 Shaftesbury Square
Belfast BT2 7DP**



Telephone: 028 90 890 890 [Enquiry Line]



Fax: 028 90 315 993



Textphone: 028 90 500 589



email: information@equalityni.org



website: www.equalityni.org