

Equality Commission

FOR NORTHERN IRELAND

## Rola Biur Pośrednictwa Pracy w Zatrudnieniu Pracowników Zagranicznych.



Wyniki Oficjalnego Dochodzenia

## **Przedmowa.**

W ostatnich latach możemy zauważyć znaczne zmiany w składzie ludności zamieszkującej Irlandię Północną. Duże liczby imigrantów napływają tu z całej Europy w celach zarobkowych. Większość nowo osiedlających się tutaj i podejmujących pracę, to nasi sąsiedzi z krajów Unii Europejskiej. Niektórzy z nich pozostaną tutaj na krótki okres, niektórzy na stałe, zapuszczą korzenie, założą rodziny i tu będą wychowywać swoje dzieci. Jest bardzo ciężko znaleźć bardziej pozytywne określenie Irlandii Północnej, niż jako miejsce, które ludzie chcą uczynić swoim domem.

Istnieje wiele powodów, dla których ludzie opuszczają swoje ojczyzny i poszukują lepszego życia w innych krajach. Niektóre z nich mają podłoże w zaistniałej sytuacji ekonomicznej. Ci, którzy przyjechali tutaj, niezależnie od powodów, dla których opuścili swoje kraje rodzinne, nie są tylko siłą roboczą. Są w pierwszej kolejności takimi samymi ludźmi, jak inni posiadającymi aspiracje, zalety, wady i taki sam potencjał, jak pozostała część społeczności ludzkiej. Tym samym zasługują na to, żeby ich traktować na równi z innymi.

Dla większości imigrantów, proces poszukiwania i podjęcia pracy, jest ważnym, pierwszym krokiem w procesie integracji i włączenia się w lokalne życie społeczne. Dla wielu z nich, Biura Pośrednictwa Pracy są jednym ze sposobów na znalezienie pracy, często jedynym. Komisja, ds. Równouprawnienia zdecydowała się na przeprowadzenie dochodzenia w sprawie roli, jaką odgrywają Agencje Rekrutujące i Biura Pośrednictwa Pracy w procesie zatrudniania imigrantów zarobkowych, oraz tego, czy ich zaangażowanie w ten proces może tworzyć bariery w egzekwowaniu przez imigrantów, równych praw do uzyskania zatrudnienia.

Z istnienia sektora rekrutacji pracowników wynikają pewne korzyści. Po pierwsze, umożliwia on znalezienie pracy w dosyć krótkim czasie, co w wielu przypadkach jest bardzo ważne dla osób, których przyszłość uzależniona jest od szybkiego znalezienia pracy. Niestety często oznacza to zatrudnienie na okres czasowy, gdzie pracownicy nie posiadają takich samych warunków zatrudnienia, jak pracownicy zatrudnieni na stałych kontraktach. Stawka minimalna, jest również często ich maksymalną stawką wynagrodzenia.

Dochodzenie przeprowadzone przez Komisję ds. Równouprawnienia wykazało, że niektóre agencje i organizacje rządowe, a także lokalne grupy wspierające mniejszości narodowe, stosują dobre praktyki w wykonywanej przez nie pracy. Tym samym umożliwiają migrantom szybszy i łatwiejszy dostęp do zatrudnienia.

Dochodzenie wykazało również, że pomimo istniejących ustaw i regulaminów, a także działalności rządowych organizacji monitorujących sektor zatrudnienia, nie wszystkie agencje rekrutujące stosują się w pełni do obowiązujących reguł. Osłabia to szanse korzystających z ich usług imigrantów do równouprawnienia w podejmowaniu zatrudnienia. Doświadczenia biorących udział w dochodzeniu pokazują, z jak wieloma problemami spotykają się imigranci zarobkowi poszukujący pracy, i jak ciężko jest im znaleźć pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom i wykształceniu. W związku, z czym, są zmuszeni do podejmowania prac poniżej swoich kwalifikacji, często na etatach tymczasowych. Błędy popełniane przy obliczaniu wypłat, a także nieporozumienia spowodowane barierą językową, zostały również zidentyfikowane, jako nagminnie pojawiające problemy.

Jednym z kluczowych wyzwań rzuconych Irlandii Północnej, jest zapewnienie, aby wszyscy przybywający do pracy i osiedlający się w Irlandii Północnej imigranci zarobkowi, byli traktowani z należnym im szacunkiem i równością, a ich wkład w rozwój ekonomiczny prowincji był ceniony i szanowany tak samo, jak wkład pracownika irlandzkiego.

W pochwałę dla wszystkich pracujących nad przygotowaniem tego raportu, szczególnie dla tych, którzy są w jakiś sposób zawodowo lub towarzysko związani z nowymi mieszkańcami Irlandii Północnej, chciałbym wyrazić podziękowanie za ich wkład w powstanie tego raportu. Chciałbym również podziękować moim współpracownikom w Komisji ds. Równouprawnienia oraz członkom personelu, którzy pomagali im w wykonywaniu postawionych przed nimi zadań.

Raport zawiera bardzo ważne, pozytywne rekomendacje, które pomogą sektorowi zatrudnienia, rozpoznać i zrozumieć, w jaki sposób efektywnie wspierać imigrantów zarobkowych i udzielić im pomocy w egzekwowaniu należnych im ustawowo praw. Komisja ds.

Równouprawnienia dopilnuje, aby rekomendacje te zostały przekazane odpowiednim instytucjom i wprowadzone w życie.

Bob Collins  
Chief Commissioner

## **Wprowadzenie.**

Komisja ds. Równouprawnienia w Irlandii Północnej, na podstawie ustawy o Stosunkach Rasowych (NI), wydanie z 1997 roku, ma za zadanie pracować w kierunku eliminacji wszelkiej dyskryminacji pod względem rasowym, oraz przyczyniać się do szerzenia równouprawnienia i dobrych stosunków pomiędzy osobami z różnych grup etnicznych. Artykuł 46 Ustawy o Stosunkach Rasowych, nadaje Komisji prawo do prowadzenia formalnych dochodzeń związanych z wykonywanymi przez tę komisję obowiązkami.

We wrześniu 2008 roku, Komisja rozpoczęła dochodzenie w sprawie roli, jaką odgrywają Biura Pośrednictwa Pracy w zatrudnianiu pracowników zagranicznych na terenie Irlandii Północnej.

### **Potrzeba przeprowadzenia takiego dochodzenia w tym regionie.**

Ustawa ds. Stosunków Rasowych uznaje, za dyskryminację wszelkie bezprawne działania lub nieuzasadnione praktyki, które odbijają się niekorzystnie na osobie lub grupie osób, ze względu na ich rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne, we wszystkich sprawach również tych dotyczących zatrudnienia. Agencje i biura zatrudnienia są instytucjami oferującymi zarówno usługi, jak również pośredniczącym w podjęciu zatrudnienia.

Prowadząc dochodzenie, Komisja ds. Równouprawnienia była świadoma tego, że:

- W ostatnich latach nastąpił znaczny wzrost emigracji do Irlandii Północnej, szczególnie z państw Europy Wschodniej
- Przeprowadzone badania sugerują, że agencje zatrudnienia odgrywają znaczną rolę w poszukiwaniu zatrudnienia dla osiedlających się w Irlandii Północnej pracowników zagranicznych
- Duży procent pracowników zagranicznych jest zatrudniany w Irlandii Północnej do wykonywania prac na stanowiskach w sektorach zatrudnienia, które często nie wymagają żadnych kwalifikacji i są bardzo nisko płatne.

W związku z powyższymi faktami, Komisja chciała ustalić jak rozległa jest rola sektora pośrednictwa pracy w zatrudnianiu pracowników zagranicznych, oraz ocenić, w jaki sposób wpływa ona na zatrudnianie pracowników zagranicznych pod względem równości dostępu do zatrudnienia i wyboru stanowisk pracy.

Komisja ds. Równouprawnienia była szczególnie zainteresowana zidentyfikowaniem przyczyn, które osłabiają szanse pracownika zagranicznego na znalezienie preferowanego stanowiska pracy za pośrednictwem agencji, oraz pozwalają na dyskryminację w sektorach zatrudnienia. W takich przypadkach Komisja wystosowała odpowiednie rekomendacje do przeprowadzenia zmian.

Zajmujący się dochodzeniem pracownicy Komisji przeprowadzili rozmowy z wieloma imigrantami, zarówno w spotkaniach grupowych, jak i indywidualnych. Dodatkowo, wszyscy uczestnicy, wypełnili krótki kwestionariusz, w którym podali swoje informacje osobiste takie jak, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, historię zatrudnienia. Większość uczestników dochodzenia pochodziła z krajów Europy Wschodniej, z których wielu przebywa w Irlandii Północnej od 2004 roku.

Podczas spotkań grupowych, szczególną uwagę skierowano na fakt, w jakim stopniu uczestnicy byli związani z agencjami pośrednictwa pracy, oraz jakie problemy pojawiały się najczęściej w ich stosunkach. W późniejszej fazie dochodzenia, wszelkie kwestie zostały szczegółowo omówione z wybranymi biurami pośrednictwa pracy operującymi na terenie Irlandii Północnej, oraz przedstawicielami z sektora zatrudnienia, którzy korzystali z usług tych agencji w rekrutacji pracowników do swoich zakładów lub bezpośrednio zatrudniali dużą liczbę imigrantów zarobkowych.

## **Wyniki badań.**

Doświadczenia uczestników dochodzenia wskazują na to, że istnieją pewne bariery utrudniające uzyskanie równych warunków zatrudnienia dla tych pracowników, którzy korzystali z usług Biur Pośrednictwa Pracy.

Jakkolwiek, niektórzy uczestnicy byli zadowoleni zatrudnienia uzyskanego w ten sposób, wielu okazywało niezadowolenie z nieregularnych godzin pracy, charakteru wykonywanej pracy, krótkich okresów pracy i braku ciągłości zatrudnienia.

### **Korzystający z usług Biur Pośrednictwa Pracy.**

Sektor pośrednictwa pracy odgrywa znaczną rolę w rekrutacji i zatrudnianiu imigrantów zarobkowych w Irlandii Północnej. Większa połowa uczestników korzystała z usług tego sektora na jakimś etapie poszukiwania pracy, a biorące udział w dochodzeniu agencje podały, że przewagą osób zarejestrowanych w ich biurach, stanowili imigranci zarobkowi; w niektórych biurach nawet 80% osób poszukujących pracy.

Niektórzy uczestnicy zostali rekrutowani bezpośrednio w państwach, z których pochodzili, szczególnie do specyficznych prac w Irlandii Północnej, w wybranych zawodach. Inni, zostali zarejestrowani w Biurach Pośrednictwa Pracy po przyjeździe do Irlandii Północnej. Często uczestnikom zależało na szybkim znalezieniu pracy, lub nie mogli znaleźć pracy udając się bezpośrednio do pracodawców, w związku, z czym byli zmuszeni do udania się do agencji i podjęcia jakiegokolwiek pracy.

Korzystanie z usług Biur Pośrednictwa Pracy, dla wielu było tylko punktem startowym w procesie poszukiwania pracy; jakkolwiek w niektórych przypadkach, ich związek z daną agencją przetrwał nawet kilka lat. Niektórym grupom imigrantów zarobkowych, dopiero po okresie 5 lub więcej lat w Irlandii Północnej, udało się uniezależnić od agencji i podjąć pracę bezpośrednio dla pracodawcy.

Okolo 27% z korzystających z usług biur pośrednictwa opuściło agencje i znalazło zatrudnienie bezpośrednio u pracodawców, 52% pozostałych, w ostateczności straciło pracę.

### **Korzystający z zagranicznych Biur Pośrednictwa Pracy.**

Szczególne zaniepokojenie wzbudziły informacje od pracowników zarobkowych, których zrekrutowano do pracy w Irlandii Północnej, przez Agencje Pośrednictwa Pracy operujące za granicą, w krajach

ojczystych migrantów. Informacje ujawniły fakt, że musieli oni zapłacić duże sumy pieniędzy za znalezienie pracy, która w rezultacie okazała się zupełnie inna od tej, która im była obiecana. Byli oni okłamywani odnośnie pracy, którą mieli wykonywać, warunków zatrudnienia, a także miejsca gdzie mieli być zatrudnieni. W niektórych skrajnych przypadkach złych praktyk stosowanych przez te agencje, nie posiadali oni nawet odpowiednich dokumentów pozwalających im na pracę.

Zapłaciliśmy agencji 600 euro, a potem jeszcze dodatkowe 500 funtów pośrednikowi w Wielkiej Brytanii, który obiecał, że załatwi nam dokumenty potrzebne do podjęcia pracy. Nigdy ich nie otrzymaliśmy. Wiedzieliśmy jedynie to, że będziemy wykonywać jakąś fizyczną pracę w Belfaście. Pracujemy na farmie. Nie jest to praca, jakiej się spodziewaliśmy.

### **Rodzaje oferowanych prac.**

Poddani dochodzeniu pracownicy zarobkowi byli w większości zatrudniani przez agencje, jako pracownicy tymczasowi do wykonywania prac dla pracodawców poszukujących siły roboczej w swoich zakładach. Zatrudnienie w charakterze tymczasowym oznacza, że pracownik nie zawsze posiada takie same warunki zatrudnienia, jak pracownik zatrudniony bezpośrednio przez pracodawcę. Fakt ten jednakże nie odnosi się tylko do pracowników zagranicznych, ale do wszystkich pracowników zatrudnionych za pośrednictwem agencji. Jakkolwiek, istnieją pewne dysproporcje odnośnie liczby tymczasowych pracowników zagranicznych zatrudnianych przez agencje. W niektórych sektorach zatrudnienia, nawet 95% tymczasowej siły roboczej stanowili pracownicy zagraniczni.

Tylko niewielka liczba uczestników dochodzenia znalazła pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu. Większość pracowała na stanowiskach opłacanych według najniższych stawek wynagrodzenia.

Większość uczestników około 48%, w początkowym okresie zatrudnienia pracowała na liniach produkcyjnych, przeważnie w



zakładach produkcji i przetwórnich żywności, znajdując te prace przez Biura Pośrednictwa Pracy.

Okazało się także, że większość agencji ograniczała prace pracowników zagranicznych przeważnie do jednego sektora zatrudnienia; około 82% uczestniczących w dochodzeniu imigrantów zarobkowych, pracowało tylko w tym jednym sektorze od przyjazdu do Irlandii Północnej.

Wydaje mi się, że pracownicy zarobkowi pracujący dla agencji zatrudnienia, dostają tylko te niskopłatne prace. Czasami znalezienie pracy zajmuje dużo czasu i często jest to tylko praca na kilka godzin.

### **Bariera językowa.**

Wielu pracowników zagranicznych (72%) uważa, że język, a raczej słaba znajomość języka, stanowi dużą przeszkodę w zarejestrowaniu się w Biurze Pośrednictwa Pracy. Następujące utrudnienia zostały zanotowane przez komisję w czasie rozmów z uczestnikami:

- Rejestracja wstępna:  
Dochodzenie pokazało jak trudno jest się zarejestrować w agencji osobie ze słabą znajomością języka angielskiego. Wykazało również, że agencje zdają sobie sprawę z tego problemu i niektóre z nich poczyniły pewne kroki w celu ułatwienia rejestracji migrantom ze słabą znajomością angielskiego. Niestety w niektórych agencjach, zarejestrowanie się pracownika zagranicznego ze słabą znajomością angielskiego, jest niemożliwe.

Nie mogliśmy się zarejestrować w jednej szczególnej agencji, bo nasz angielski nie jest zbyt dobry. Nie bardzo rozumiemy dlaczego. Ta agencja znajduje pracowników do tych samych prac, co inne agencje w tym regionie.

- Zrozumienie kluczowych dokumentów:  
Uczestnicy regularnie zgłaszali, że mieli problemy ze zrozumieniem dokumentów, które mieli podpisać w agencjach. W większości, dostarczone im do podpisania dokumenty były sporządzone w języku, którego nie znali i nie rozumieli, co wpływało niekorzystnie na ich szansę otrzymania pracy.

Otrzymałem umowę po angielsku. Przygotowała ją agencja, a ja tylko podpisałem w wyznaczonym miejscu. Nie wiedziałem co podpisuję.

- Ubieganie się o stałe zatrudnienie oraz pracę odpowiadającą kwalifikacjom w wyuczonym zawodzie:  
Biura Pośrednictwa Pracy przeprowadzają test oceniający potencjalnego pracownika na polecenie pracodawcy oraz do użytku własnego. Test ocenia między innymi znajomość języka angielskiego. Uczestniczący w dochodzeniu pracownicy zagraniczni, zostawali przyjmowani tylko do prac wymagających minimalnej znajomości języka. Uczestnicy podali również do wiadomości Komisji, że ich kwalifikacje zawodowe nabyte poza granicami UK, nie były uznawane przez ich irlandzkich pracodawców.
- Domaganie się podstawowych praw.  
Bariera językowa okazała się przyczyną tego, że pracownicy zagraniczni nie byli w stanie upominać się o swoje prawa. Również okazało się, że uczestnicy nie wiedzieli, jakie prawa przysługiwały im w pierwszej kolejności, a strach o utratę pracy, wstrzymywał ich przed zadawaniem pytań i domaganiem się należnych im ustawowo praw.

### **Warunki zatrudnienia**

Podstawowe prawa i warunki zatrudnienia osoby pracującej za pośrednictwem Biura Pracy, w tym wynagrodzenie, były ogólnie gorsze od tych zatrudnianych bezpośrednio przez pracodawcę,

nawet w przypadku pracowników, którzy pracowali dla agencji przez długi okres czasu oraz tych pracujących razem z pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez pracodawcę. Unia Europejska zamierza podkreślić ten problem przez wydanie 'Zbioru Pouczeń' dla pracowników zatrudnionych za pośrednictwem Biur Pośrednictwa Pracy, będącej częścią ogólnej, międzynarodowej ustawy, która wejdzie w życie w październiku 2011 roku.

- 20% uczestników dochodzenia nie otrzymała kopii swojej Umowy o Zatrudnieniu, lub musiała o nią zabiegać przez dłuższy czas.
- Wielu z uczestników rozmów nie otrzymało należnych im prawnie świadczeń.

Mieliśmy problemy w agencji z otrzymaniem zapłaty za urlop. Nie chcieli z nami o tym nawet rozmawiać. Usłyszeliśmy, że jak się nam nie podoba to możemy wracać do domu.

- Wielu z uczestników rozmów nie miało ustalonych i zagwarantowanych tygodniowych godzin pracy; byli zatrudnieni na zasadzie 'gdzie i kiedy była potrzeba'. Taki system zatrudnienia stwarzał problemy nie tylko z powodu nieregularnych godzin pracy, ale również, dlatego, że agencje nie posiadały efektywnego systemu przydziału pracy pomiędzy pracownikami.

Nie mamy nigdy żadnych gwarantowanych godzin na tydzień. Czasami pracujemy tylko 2 dni w tygodniu i czasami tylko godzinę dziennie. Inni pracują 5 pełnych dni w tygodniu oraz dostają nadgodziny. Taki system wybierania, kto pracuje a kto nie, jest niesprawiedliwy.

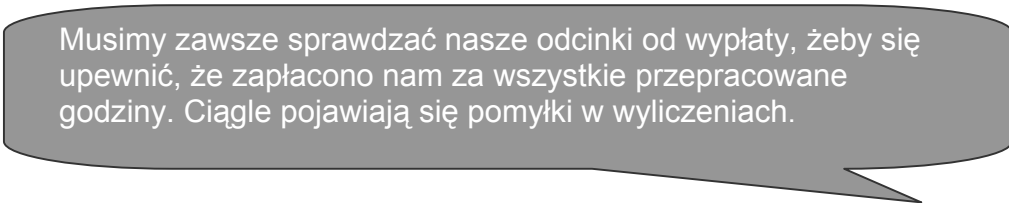
- Biorący udział w dochodzeniu poinformowali Komisję, że oczekiwano od nich długich godzin pracy, również pracy w

nadgodzinach, za które często płacono im podstawową stawkę, niezgodnie z Regulaminem Czasu Pracy.

- Informacja o administracji czasu pracy w ich umowach była zamieszczona w takiej formie, że sugerowała, że tylko wyrażenie zgody na pracę w systemie “na żądanie”, jest warunkiem otrzymania zatrudnienia.

### **Administracja godzin pracy i wypłaty.**

Pomyłki i opóźnienia w wypłatach były często wspomniane przez uczestników dochodzenia, jak również skargi odnośnie nie otrzymanej zapłaty za urlopy i ustawowe dni wolne od pracy. Większość z nich, około 60% zgłosiła, że doświadczyli jakichś problemów odnośnie należnych im wypłat, w okresie, kiedy pracowali dla agencji.



Musimy zawsze sprawdzać nasze odcinki od wypłaty, żeby się upewnić, że zapłacono nam za wszystkie przepracowane godziny. Ciągłe pojawiają się pomyłki w wyliczeniach.

Otrzymywali oni odcinki od wypłat, jakkolwiek zawarta na nich informacja, w wielu przypadkach była niedokładna lub nie pokrywała się z sumami otrzymanych wypłat. Takie i podobne problemy z administracją były przyczyną tego, że pracownicy nie otrzymywali należnych im wypłat na czas.

Uczestnicy zgłosili również częste opóźnienia ze strony Sektora Pośrednictwa Pracy w udostępnieniu dokumentacji potrzebnej im do ubiegania się o zasiłki socjalne lub podjęcia innej pracy.

### **Dyskryminacja w miejscu zatrudnienia.**

Wielu z uczestników (ok.31%), którzy wzięli udział w rozmowach z Komisją stwierdziło, że doświadczyli oni dyskryminacji w miejscu pracy, jako rezultat zatrudnienia za pośrednictwem agencji. W ich odczuciu byli oni dyskryminowani ze względu na pochodzenie, a także dla tego, że byli pracownikami agencji. Określili oni stosunek

swoich przełożonych, zarówno irlandzkich jak i innych narodowości wobec nich, jako wysoce dyskryminujący.

- Agencje rekrutujące pracowników zagranicznych, zatrudniają także w swoich biurach imigrantów, jako konsultantów, a także, jako nadzorców pracowników zagranicznych, zatrudnianych przez daną agencję. Uczestnicy dochodzenia stwierdzili, że to ci pracownicy agencji, dyskryminowali wybrane narodowości już w początkowym etapie rekrutacji pracowników, a także w miejscu pracy, już w trakcie przydzielania pracowników do poszczególnych prac lub przydzielaniu pracowników do pracy na zmiany dzienne i nocne.

Te same osoby są ciągle wybierane do pracy na dniówki oraz do pracy w nadgodzinach. Nasi przełożeni, wybierają zwykle pracowników o tej samej narodowości jak oni sami.

- Uczestnicy wspomnieli, że otrzymali instrukcje zabraniające im używania języka innego niż angielski w miejscu pracy, również w czasie przerw.

W świetle Aktu Praw Człowieka, dyskryminacja osoby ze względu na rasę i pochodzenie jest postępowaniem łamiącym prawo. Komisja ds. Równouprawnienia może zapewnić informacje i wsparcie osobom, które uległy dyskryminacji. Każda osoba, która uważa, że zostało naruszone jej prawo do ochrony przed dyskryminacją, może wystąpić ze skargą do Sądu Pracy.

## **Działania pozytywne.**

Przeprowadzone dochodzenie pokazało również pozytywne działania ze strony sektora pośrednictwa, agencji rządowych, grup społecznych oraz innych grup wspierających pracowników zagranicznych. Wszystkie te działania mają na celu ułatwienie imigrantom dostępu do zatrudnienia i złagodzenie procesu poszukiwania pracy na terenie Irlandii Północnej. Więcej informacji na ten temat znajduje się w sekcji 7 głównego wydania Raportu z dochodzenia.

## **Wnioski i rekomendacje.**

Poszukiwanie zatrudnienia za pośrednictwem Agencji Rekrutujących, nie jest jedynym, ale jest bardzo popularnym sposobem poszukiwania pracy przez imigrantów zarobkowych, którzy oferują szeroki wachlarz kwalifikacji i umiejętności. Dla niektórych pracowników zagranicznych, poszukiwanie pracy przez agencję, nie jest tylko punktem startowym, ale związkiem, który może trwać nawet kilka lat.

Sektor Pośrednictwa Pracy w Irlandii Północnej jest ściśle kontrolowany przez Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego, Wydział Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich, oraz Rządowy Organ Nadzorczy (Gangmasters Licensing Authority), który jest odpowiedzialny za zapewnienie, że wszystkie agencje posiadają licencję na prowadzenie danej działalności i prowadzą tę działalność zgodnie z obowiązującym prawem.

Pomimo wielu rozległych ustaw, których zadaniem jest ochrona istniejących praw, istnieją dowody na to, że niektóre Biura Pośrednictwa Pracy, nie stosują się do określonych w ustawach zasad postępowania, przez co migranci zarobkowi doświadczają pewnych problemów związanych z uzyskiwaniem ustawowo należnych im praw.

Wiele problemów, doświadczanych przez migrantów zarobkowych, jest wynikiem bariery językowej, i mogą być rozwiązane przez dokładne wyjaśnienie praw i obowiązków pracowniczych, a także wyjaśnienie obowiązujących zasad i procedur. Powinno to się stać nadrzędnym celem wszystkich Agencji Rekrutacyjnych.

Niektóre problemy podkreślone przez uczestników dochodzenia, mogą się jednoznacznie odnosić, do każdej osoby korzystającej z usług Biur Pośrednictwa Pracy w Irlandii Północnej. Jakkolwiek, pracownicy zagraniczni są w większym stopniu narażeni na problemy; powodem jest ograniczona znajomość języka angielskiego, słaba znajomość obowiązujących praw pracowniczych, oraz dostępu do organizacji wspierających imigrantów zarobkowych.

Naszą rekomendacją i celem będzie zapewnienie tego żeby:

- Informacje o prawach pracowniczych były dostępne dla wszystkich imigrantów zarobkowych w ich lokalnych środowiskach.
- Personel Agencji Rekrutujących był świadomy swoich obowiązków w świetle Ustawy o Ochronie Praw Człowieka w tym również praw pracowniczych.
- Wszyscy imigranci zarobkowi mieli takie same, równe prawa do podjęcia wybranej pracy, w oparciu o ich kwalifikacje zawodowe i doświadczenie.

## **Rekomendacje kluczowe.**

- **Cały personel Agencji Rekrutujących powinien otrzymać przeszkolenie w świetle ustawy o ochronie przed dyskryminacją.**

Agencje rekrutujące nie mogą dyskryminować pracowników zagranicznych ze względu na rasę czy narodowość. Dochodzenie wykazało, jak ważne jest zapewnienie, aby wszyscy pracownicy agencji rekrutujących byli świadomi swoich obowiązków w świetle ustawy o ochronie przed dyskryminacją.

Komisja ds. Równouprawnienia zapewnia odpowiednie szkolenie dla pracodawców i Agencji Pośrednictwa Pracy. W oparciu o przeprowadzone dochodzenie, Komisja stworzy dodatkowy program szkolenia dla Sektora Zatrudnienia w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Agencji Pośrednictwa Pracy (Recruitment Employment Confederation) REC, oraz w przyszłości dla, ich niestowarzyszonych partnerów.

Komisja ma zamiar współpracować z sektorem zatrudnienia i innymi powiązаныmi z nim organizacjami, w celu stworzenia specjalnego przewodnika, odnoszącego się do procesu rekrutacji i zatrudniania pracowników zagranicznych.

- Agencje Pośrednictwa Pracy powinny podjąć odpowiednie kroki, aby zapewnić, że każdy pracownik zagraniczny poszukujący pracy będzie się mógł zarejestrować w dowolnie wybranej agencji, a także zapewnić wszelką pomoc poszukującym pracy imigrantom, którzy mają problemy z porozumiewaniem się lub czytaniem w języku angielskim.

Proces rejestracji w agencji, nie powinien być barierą nie do pokonania dla niektórych imigrantów zarobkowych. Komisja jest zaniepokojona tym, że niektóre agencje odmawiają usług imigrantom ze słabą znajomością języka i uważa takie postępowanie za bezpodstawne oraz potencjalnie dyskryminujące. Istnieją dowody na to, że dochodzi do takiego traktowania nawet w przypadkach pracy, do wykonywania, której wymagana jest tylko minimalna znajomość języka.

Agencje rekrutujące dokonują oceny możliwości językowych ubiegającego się o pracę pracownika zagranicznego. Na podstawie tej oceny agencja może ustalić, jakiej pomocy będzie on potrzebował. Wszelka dokumentacja potrzebna do zarejestrowania pracownika, jeżeli zajdzie potrzeba, powinna być przetłumaczona na język zrozumiały dla starającego się o pracę. Powinny także być podjęte inne niezbędne kroki, aby zwiększyć szanse na jej zrozumienie.

Niektóre agencje stosują pewne pozytywne praktyki, takie jak zatrudnianie pracowników ze znajomością języków obcych, jako tłumaczy, aby pomóc pracownikom zagranicznym bez znajomości angielskiego, w znalezieniu pracy przez agencję, w przypadkach, gdzie nie mogli oni znaleźć zatrudnienia w żaden inny sposób. Jakkolwiek, dodatkowe kroki muszą być wprowadzone, aby pomóc pracownikom zagranicznym w przyszłości, na przykład:

- Polecanie i ogłaszanie klas ESOL (lekcje języka angielskiego dla cudzoziemców)
- Umieszczanie na stronach internetowych dokumentów potrzebnych do zarejestrowania się w agencji, lub udostępnienie ich kopii 'na wynos', aby poszukujący pracy imigranci mogli je wypełnić w domu, oraz przygotować się do rozmowy z agencją.



Komisja zgadza się z tym, że jest to w interesie imigrantów, aby uczyli się i doskonalili swoje umiejętności posługiwania się językiem angielskim. Większy nacisk powinien być skierowany, na rozpowszechnianie i ułatwianie dostępu do istniejących ośrodków prowadzących kursy ESOL. Sektor Rekrutacji Pracowników, Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego oraz pracodawcy, powinni odgrywać kluczową rolę w rozprowadzaniu informacji na temat kursów ESOL, w całej Irlandii Północnej.

- **Agencje pośredniczące powinny zapewnić, aby wszelkie informacje, a szczególnie te dotyczące obowiązujących praw, były łatwo dostępne dla imigrantów zarobkowych, jak również, jeśli zajdzie taka potrzeba, przetłumaczone na język zrozumiały przez poszukującego pracy imigranta/pracownika.**

Agencje Rekrutujące są zobowiązane prawnie przeprowadzić rozmowę i nawiązać porozumienie z imigrantem zarobkowym, oraz określić warunki jego zatrudnienia, a także udostępnić mu kopię tych warunków na piśmie, w zrozumiałym dla niego języku<sup>1</sup>.

Dodatkowo, w przypadkach gdzie Agencja Rekrutacyjna występuje w charakterze pracodawcy, pisemna dokumentacja dotycząca warunków zatrudnienia, powinna również zawierać główne zobowiązania odnoszące się do podejmowanej pracy<sup>2</sup>.

Komisja posiada opinię, że aby zadowolić wymogi prawne "porozumienia", Agencje Rekrutujące powinny powziąć niezbędne kroki, w celu zapewnienia tego, żeby wszyscy pracownicy, których językiem ojczystym nie jest język angielski, rozumieli w pełni warunki zatrudnienia określone w ich umowie o zatrudnieniu. Istnieją dowody na to, że część pracowników zagranicznych podpisuje dokumenty, które nie do końca rozumie, co jest powodem pomyłek i utrudnień.

---

<sup>1</sup> Artykuł 14, Ustawa o Obowiązках Agencji Zatrudnienia i Ustawa ds. Zatrudnienia (NI) z 2005 roku.

<sup>2</sup> Artykuł 14, Ustawa o Obowiązках Agencji Zatrudnienia i Ustawa ds. Zatrudnienia (NI) z 2005 roku.

W swoim przewodniku, Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego twierdzi, że “żaden pracownik nie powinien podpisywać dokumentów/kontraktów sporządzonych w języku, którego nie rozumie”<sup>3</sup>.

Komisja ds. Równouprawnienia poleca stworzenie uniwersalnego wzoru umowy do użytku dla wszystkich agencji pośredniczących. Obecnie członkowie REC posiadają dostęp do wzoru kontraktów i innych dokumentów. REC powinna zająć się również stworzeniem wzorów tych dokumentów w różnych językach obcych.

Dokładniejsze informacje wyjaśniające zasady i obowiązki były by niezwykle przydatne dla każdego pracownika Biura Pośrednictwa Pracy, a dla imigranta zarobkowego niezbędnym przewodnikiem udzielającym podstawowych wyjaśnień. W szczególności, tych dotyczących należnych urlopów i dni wolnych od pracy, z przykładami pokazującymi, na jakich zasadach obliczana jest należność za urlopy. Informacje te powinny być łatwo dostępne i przetłumaczone na różne języki.

- **Rządowy Organ Nadzorczy (GLA) powinien uczynić praktyką standardową to, żeby agencje posiadające licencje na rekrutowanie pracowników i pośredniczenie w wyszukiwaniu im zatrudnienia, były zobowiązane prawnie do zapewnienia pracownikom zagranicznym wszelkich potrzebnych im dokumentów, w zrozumiałym dla nich języku.**

Obecnie, standardową praktyką GLA przy rekrutowaniu i zatrudnianiu pracowników zagranicznych, jest zawarcie porozumienia pomiędzy agencją i pracownikiem poszukującym pracy, w formie kontraktu. Rekomendacją poczynioną przez Komisję ds. Równouprawnienia jest to, aby posiadacze licencji oraz agencje rekrutujące, zapewniły ten dokument (kontrakt), w języku zrozumiałym dla poszukującego pracy.

---

<sup>3</sup> Twoje Prawa w Irlandii Północnej (strona 30), Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego

- **Agencje Pośredniczące powinny zapewnić wszystkim korzystającym z ich usług, listę potrzebnych im do znalezienia, podjęcia lub zmiany pracy dokumentów, w zrozumiałej dla nich formie; jeśli zajdzie potrzeba, również tłumaczenia tych dokumentów.**

Oprócz kontraktu, korzystający z usług agencji, muszą otrzymać wszystkie inne potrzebne im dokumenty. Agencje pośredniczące i pracodawcy posiadają dużą ilość dodatkowej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracownika, między innymi procedury związanej z prawami i obowiązkami pracownika oraz pracodawcy. Agencje nie powinny wychodzić z założenia, że każdy starający się o pracę za ich pomocą pracownik, będzie mógł zrozumieć treść dokumentów sporządzonych w języku angielskim. Pracownicy zagraniczni mogą mieć trudności, jeśli chodzi o zrozumienie ważnych dokumentów, szczególnie tych napisanych bardziej skomplikowanym językiem urzędowym.

Jest rzeczą bardzo ważną, aby poszukujący pracy, otrzymali wszystkie potrzebne im dokumenty. Agencje rekrutacyjne powinny zapewnić, aby każdy pracownik otrzymał kompletną listę dokumentów, które będą mu potrzebne oraz sprawdzić, że pracownik je otrzymał.

- **Agencje rekrutujące muszą zapewnić pomoc wszystkim poszukującym pracy, szczególnie tym z ograniczoną znajomością języka angielskiego, w szczegółowym zapoznaniu się z regulaminem i zasadami obowiązującymi w danej agencji.**

Brak zrozumienia może przyczyniać się do powstawania problemów, o których wspominali uczestnicy dochodzenia, takich jak obliczanie należności za urlopy. Prawidłowe zapoznanie pracownika z jego ustawowymi prawami, powinno zredukować powstawanie tych i podobnych problemów w przyszłości oraz zapewnić, że pracownik będzie dokładnie poinformowany zasadach, na bazie, których został zatrudniony.

Szczególnie ważne jest, aby pracownik zagraniczny został dokładnie zapoznany z wewnętrznymi prawami obowiązującymi w danej agencji.

Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego, który odgrywa kluczową rolę w promowaniu i wdrażaniu w życie prawidłowych zasad postępowania, powinien udostępnić na swojej stronie internetowej, przewodnik do zasad w sprawach postępowania dyscyplinarnego oraz składania skarg i zażaleń, w różnych językach. Komisja ds. Równouprawnienia opracowała zbiór zasad w sprawach równouprawnienia i ochrony przed dyskryminacją, który jest obecnie dostępny na żądanie w różnych językach.

- **Agencje rekrutacyjne i pracodawcy, nie mogą stosować żadnych bezpodstawnych praktyk zabraniających lub ograniczających pracownikom zagranicznym, używania ich języka ojczystego w obszarze zatrudnienia za wyjątkiem, kiedy używanie języka angielskiego jest niezbędne do prawidłowego wykonywania ich pracy.**

Jednym z faktów budzących niepokój Komisji ds. Równouprawnienia, był zarzut poczyniony przez grupę uczestników dochodzenia, którym zabroniono używania innego języka niż angielski w obszarze ich zatrudnienia. Jakkolwiek może być uzasadnione wymaganie, aby pracownicy używali języka angielskiego w niektórych sytuacjach, np. pracy w obsłudze klientów, zabranianie pracownikom zagranicznym porozumiewania się między sobą w języku ojczystym, jest bezpodstawne i jest przejawem dyskryminacji.

- **Agencje rekrutacyjne powinny rozpoznawać, kiedy wysoki standard języka angielskiego jest wymagany, jako określone kryterium do otrzymania danej pracy, a nie, jako kryterium wykluczające pracowników zagranicznych, którzy posiadają wymagane kwalifikacje, z ubiegania się o tę pracę.**

Istnieją dowody na to, że agencje zatrudniają pracowników zagranicznych głównie do prac niskopłatnych, na stanowiskach niewymagających żadnych lub niskich kwalifikacji. Nie jest ogólnie praktykowane obsadzanie pracowników zagranicznych na stałych posadach, do prac odpowiadającym ich wykształceniu i kwalifikacjom.

Sektor rekrutacji pracowników musi zapewnić wszystkim swoim klientom postronność swoich usług oraz to, że kryteria, jakie muszą spełnić ubiegając się o daną pracę są prawdziwe i odzwierciedlają w pełni charakter ogłaszanej pracy.

Dodatkowo, agencje powinny zapewnić wszystkim rejestrującym się w nich pracownikom zagranicznym swobodę w wyborze pracy oraz wszelką pomoc w uzyskaniu preferowanego zatrudnienia, na wybranym stanowisku, jak również tych prac, które wymagają wyższych kwalifikacji zawodowych, zatrudnienia na stałe, na lepszych stanowiskach i z możliwością awansu.

- **Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego powinien uprościć i ułatwić dostęp do istniejącego systemu weryfikacji międzynarodowych kwalifikacji.**

Obecnie, weryfikacja międzynarodowych kwalifikacji zawodowych, odbywa się poprzez Narodowe Centrum Porównywania Informacji dla Zjednoczonego Królestwa Brytyjskiego (The National Recognition Information Centre for the United Kingdom UK NARIC). Jest to rządowa agencja, która posiada dostęp do oficjalnych źródeł informacji umożliwiających porównanie międzynarodowych systemów edukacji, kwalifikacji i szkolenia zawodowego w różnych krajach. Skorzystanie z usług tej agencji jest płatne. Dodatkowe koszty wiążą się także z tłumaczeniem sprawdzanych dokumentów.

Komisja ds. Równouprawnienia stara się o ułatwienie dostępu do banku informacji NARIC wszystkim środowiskom społecznym. Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego posiada dostęp do UK NARIC i w przyszłości rozważy, w jaki sposób umożliwić do niego łatwy dostęp pracownikom zagranicznym, którzy by chcieli zweryfikować swoje kwalifikacje zawodowe w międzynarodowym banku informacji UK NARIC.

Dodatkowo, dla agencji, które nie posiadają jeszcze dostępu do UK NARIC, centrum informacji NARIC powinno dostarczyć kluczowych informacji, w jaki inny sposób można skorzystać z jego usług.

- **Sektor Rekrutacji Pracowników nie powinien uznawać za odpowiednie tylko kwalifikacje zawodowe nabyte w Wielkiej Brytanii i w Irlandii, powinien uznać również fakt, że imigranci zarobkowi posiadają kwalifikacje nabyte w swoich krajach ojczystych, które odpowiadają tutejszym wymogom.**

Niektórzy pracodawcy niechętnie uznają kwalifikacje nabyte poza granicami UK, szczególnie ci, którzy ustalają kryteria ubiegania się o daną pracę, na podstawie kwalifikacji obowiązujących w UK. Sektor Rekrutacji Pracowników powinien przyczynić się do zrównania kwalifikacji zdobytych za granicą z tymi nabytymi w UK.

- **Komisja ds. Równouprawnienia kładzie nacisk na bardziej efektywne sposoby wzbudzenia świadomości oraz rozpowszechniania pomiędzy migrantami zarobkowymi informacji, dotyczących równouprawnienia i praw pracowniczych już w momencie przybycia do Irlandii Północnej. Agencje rządowe powinny współpracować z organizacjami społecznymi w celu dotarcia do jak największej liczby imigrantów zarobkowych organizując ośrodki udzielania informacji i porad “drop-in” (wdepnij do nas), których zadaniem jest organizacja i rozprowadzanie informacji.**

Istnieją dowody na to, że imigranci zarobkowi doświadczają problemów w pracy, szczególnie związanych z ich prawami pracowniczymi. Powodem tego jest przede wszystkim: bariera językowa, brak podstawowej wiedzy w zakresie należnych praw, obawa o utratę pracy, hierarchia kulturowa, brak zaufania do zwierzchników.

Informacje mogą być efektywniej rozprowadzane przez:

- Ośrodki udzielania i rozprowadzania informacji “drop-in centre”
- Promocję kursów językowych
- Udostępnianie informacji na stronach internetowych agencji pośrednictwa pracy

Władze lokalne powinny wdrażać ustawy chroniące prawa pracownicze oraz promować równouprawnienie, pouczać imigrantów zarobkowych na temat istniejących praw oraz roli, jaką te prawa odgrywają w ochronie pracownika przed wyzyskiem. Nie wszyscy uczestnicy dochodzenia wiedzieli o istnieniu i roli władz lokalnych.

Kiedy imigranci zarobkowi upominają się o swoje prawa, dzieje się to zwykle z pomocą osób postronnych, takich jak organizacje społeczne lub ugrupowania imigranckie wspierające pracowników zagranicznych. Inne lokalne organizacje społeczne i rządowe powinny również włączyć się ofiarowując wsparcie tym organizacjom. Informacje mogą być przekazywane bezpośrednio osobom indywidualnym, w ośrodkach udzielania informacji, operujących w partnerstwie z istniejącymi ośrodkami społecznymi i grupami wspierającymi. Komisja ds. Równouprawnienia w partnerstwie z innymi organizacjami, opracowała specjalny program i zaplanowała cykl spotkań, których celem jest promocja ustawy o ochronie przed dyskryminacją oraz informacji dotyczących praw pracowniczych przysługujących migrantom zarobkowym.

Pomimo istnienia dużego wyboru informacji, również przetłumaczonych z angielskiego na inne języki, dostęp do tych danych przez środowiska imigranckie jest stosunkowo ograniczony. Większa współpraca pomiędzy różnymi organizacjami będzie potrzebna w przyszłości, aby zapewnić szerszą dystrybucję informacji do wszystkich środowisk imigranckich.

Komisja chciałaby zachęcić Agencję Rekrutacji Pracowników oraz Biura Pośrednictwa Pracy, do udzielenia pomocy w rozprowadzaniu ulotek z poradami oraz pisemnych informacji pomiędzy pracownikami zagranicznymi. Komisja chciałaby również, aby agencje te utworzyły na swoich stronach internetowych "linki" z organizacjami udzielającymi porad i informacji imigrantom zarobkowym. Wszyscy pracownicy korzystający z usług tych agencji odniosą korzyści z istnienia takiego systemu dostępu do informacji.

- Agencje rekrutujące współpracujące z innymi agencjami działającymi poza granicami UK, powinny sprawdzić, jaką reputację posiadają te agencje. Dodatkowo, Rządowy Organ Nadzorczy (Gangmasters Licensing Authority) powinien rozwijać współpracę z agencjami poza granicami UK i podawać do wiadomości publicznej informacje oskarżające te agencje o stosowanie złych praktyk, które działają na szkodę pracownika.

Wiele nieodpowiednich praktyk ujawnionych podczas tego dochodzenia, odnosi się do działalności agencji rekrutujących, ulokowanych poza granicami UK. Agencje te mogą legalnie pobierać opłaty za swoje usługi, które nie byłyby dozwolone na terenie UK. Również inne stosowane przez te agencje praktyki mogą być nielegalne. Jeżeli dana agencja należy do Stowarzyszenia Agencji Pośrednictwa Pracy (Recruitment Employment Confederation) REC, wtedy Rządowy Organ Nadzorczy może wnieść do sądu oskarżenie przeciwko tej agencji.

Rządowy Organ Nadzorczy nawiązał współpracę z krajami Europy Wschodniej takimi jak: Polska, Rumunia i Bułgaria w celu podjęcia próby zaniechania stosowania złych praktyk. Takie podejście do problemu okazało się w praktyce bardzo skuteczne.

Komisja rekomenduje, aby imigrant zarobkowy otrzymał informacje dotyczące jego praw pracowniczych, jeszcze przed opuszczeniem kraju. Agencje rekrutujące i Biura Pośrednictwa Pracy na terenie Irlandii, powinny się upewnić, że współpracują z agencjami zagranicznymi o dobrej reputacji. Lokalne agencje powinny się upewnić, że prawidłowe informacje o rodzaju dostępnej pracy, dotarły do poszukującego pracy pracownika, jeszcze zanim opuści on swój kraj rodzinny. Większe agencje, mogą sprawdzić te informacje na miejscu, w czasie wizyty swoich przedstawicieli za granicą, gdzie się udają w celu przeprowadzenia rozmów z rekrutowanymi kandydatami oraz testów kwalifikacyjnych. Operując w ten sposób, zapewniają również, że tylko kandydaci, którzy spełniają wymagane kryteria otrzymają pracę w Irlandii Północnej.



- Uwagi odnoszące się do możliwości dokonywania zmian określonego ustawowo czasu pracy pracownika, nie powinny być rutynowo umieszczane w umowie o pracy.

Jednym z powtarzających się faktów ujawnionych przez uczestników dochodzenia, było to, że, od pracowników zagranicznych wymagano dłuższych godzin pracy, niż od pracowników rdzennych. Pomimo że, ich godziny pracy były tak samo określone przepisami dotyczącymi ustawowego czasu pracy, uczestnicy dochodzenia czuli się często zobowiązani do wykonywania pracy w godzinach przekraczających ich ustawowe godziny pracy. Komisja zauważyła także, że umowy o pracy podpisywane przez pracowników zagranicznych zatrudnionych przez agencje, zawierały klauzulę, która sugerowała, że przystanie na taki układ, było warunkiem otrzymania zatrudnienia. Jeżeli agencje informują pracowników, że ich godziny pracy będą przekraczać ustawowe 48 godzin tygodniowo, powinni oni zrobić to w taki sposób, który nie będzie sugerował, że są oni w jakiś sposób zobowiązani do pracy poza ustawowymi godzinami. Praca przekraczająca ustawowe godziny pracy, jeśli zajdzie taka potrzeba, musi być ustalona w porozumieniu z pracownikiem i za jego zgodą.

Jeżeli pracownik wyrazi zgodę na pracę poza ustalonymi godzinami, powinno to być zanotowane w osobnym dokumencie, a agencja powinna upewnić się, że pracownik dokładnie rozumie jego treść oraz wie o tym, że posiada prawo do zmiany swojej decyzji. Wydział Edukacji i Doskonalenia Zawodowego jest poinformowany o tym problemie i chciałby zachęcić agencje do podjęcia natychmiastowych działań, mających na celu jego szybką eliminację.

Na zakończenie, Komisja ds. Równouprawnienia, chciałaby powitać nowo powstałą organizację, Europejską Radę Kierowniczą Zrzeszenia Agencji Rekrutacyjnych, która rozpoczęła niedawno swoją działalność. Komisja ma w planie przeprowadzić dodatkowe konsultacje związane z dochodzeniem, a ich wyniki zostaną przekazane Europejskiej Radzie Kierowniczej w oczekiwaniu na ich uwagi. Komisja chce wyrazić szczególne zadowolenie z faktu, że ustawodawstwo w Irlandii Północnej pokrywa się z tym, które obowiązuje w Wielkiej Brytanii, w szczególności w odniesieniu do 12 tygodniowego okresu kwalifikacyjnego, który powinien być określony w formie pisemnej, w celu eliminacji jego nadużywania w praktyce.

## **Konsekwencje wynikające z przeprowadzonego dochodzenia.**

Po opublikowaniu tego raportu, Komisja ds. Równouprawnienia podejmie działania, w których zajmie się czynnie zagadnieniami, poruszonymi w dochodzeniu i opisanymi w tym raporcie, a także upewni się, że poczynione przez nią rekomendacje są wdrażane w życie. Będziemy chcieli:

- Współpracować z odpowiednimi organizacjami w celu wzbudzenia świadomości imigrantów zarobkowych odnośnie praw pracowniczych, w świetle ustawy o ochronie przed dyskryminacją w obszarze zatrudnienia oraz ustawy o równouprawnieniu, które regulują działalność sektora rekrutacji i zatrudnienia w Irlandii Północnej.
- Wspólnie z sektorem zatrudnienia i rekrutacji pracowników, opracować przewodnik zawierający porady i wskazówki dla tych agencji, które zajmują się rekrutacją i zatrudnianiem imigrantów zarobkowych.
- Stworzyć program szkolenia oraz system szkolenia pracowników agencji.

## **Podziękowania.**

Komisja ds. Równouprawnienia, chciałaby złożyć podziękowanie za pomoc otrzymaną od organizacji, grup społecznych oraz osób indywidualnych, umożliwiającą przeprowadzenie tego dochodzenia.

W szczególności, Komisja chce wyrazić swoją wdzięczność za pomoc i porady, wszystkim ugrupowaniom społecznym, które wzięły czynny udział w organizowaniu spotkań i konsultacji z imigrantami na terenie całej Irlandii Północnej. Należą do nich:

Ballymena Inter Ethnic Forum  
Craigavon Intercultural Programme  
Fermanagh International Communities Group  
Minority Ethnic Support Programme – GEMS NI  
Newry Ethnic Minority Support Project  
Omagh Ethnic Community Support Network  
Rural Community Network, Co.Down  
SEEDS. Londonderry  
South Tyrone Empowerment Programme (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](mailto:information@equalityni.org)**



**website: [www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)**

