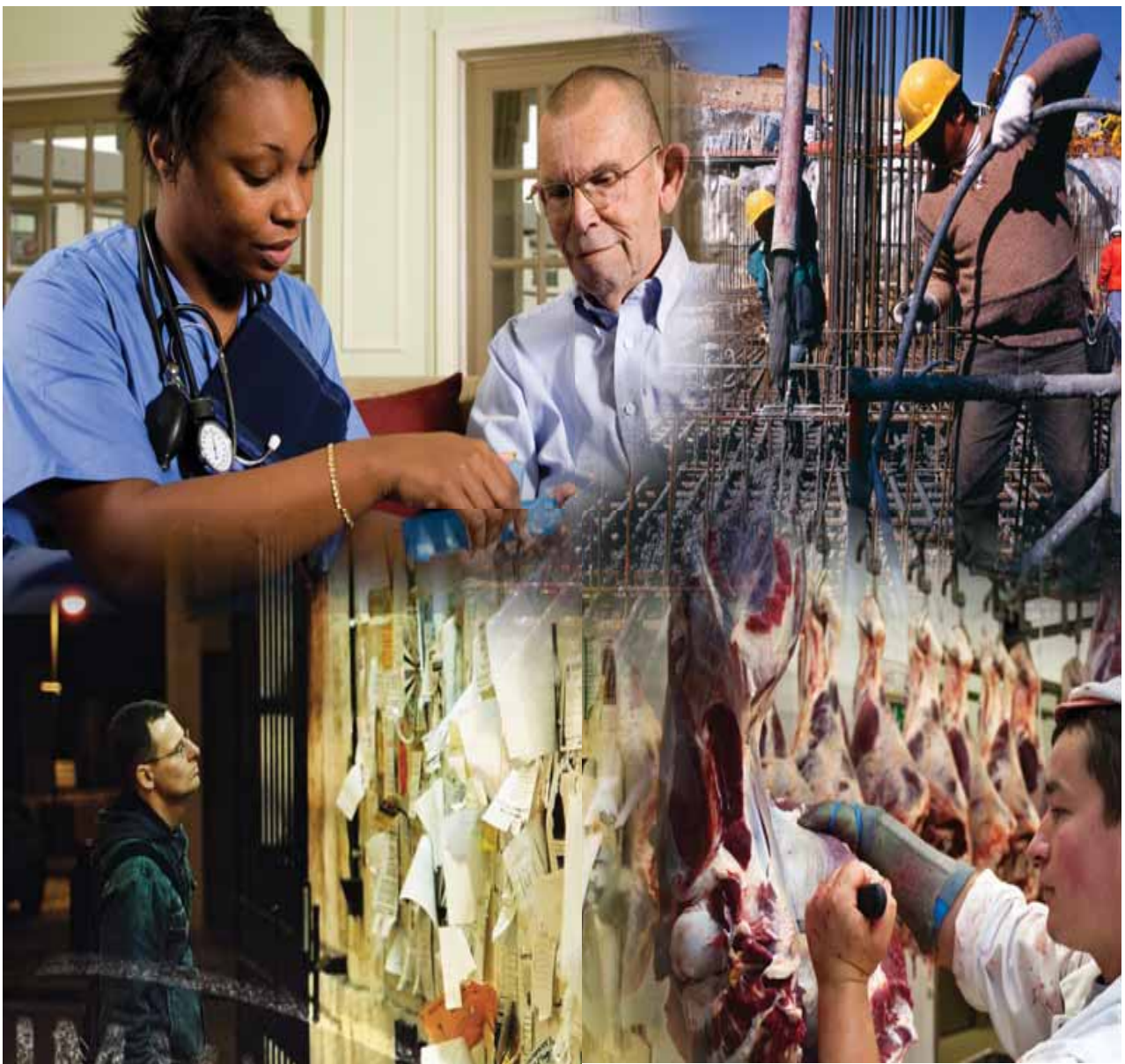


Equality Commission

FOR NORTHERN IRELAND

Úloha náborového sektora pri zamestnávaní migrujúcich pracovníkov.



Formálne vyšetovanie

Predslov

V posledných rokoch sme videli výraznú zmenu v zložení populácie Severného Írska, kedy tu prišlo žiť a pracovať mnoho ľudí. Väčšina z nich sú naši partneri z európskej únie, ktorí sú teraz našimi susedmi. Niektorí prichádzajú krátkodobo, a niektorí sa sem prichádzajú usadiť, zapustiť korene a udomáčniť sa s rodinami. Je ťažké si predstaviť niečo pozitívnejšie o Severnom Írsku ako konštatovanie urobiť si z neho domov.

Existujú mnohé vážne a odvážne dôvody prečo ľudia opúšťajú svoje krajiny a hľadajú budúcnosť na inom mieste. Niektoré z týchto dôvodov sú ekonomické. Ale tí čo sem prichádzajú, neprichádzajú sem len ako ekonomické jednotky. Prichádzajú ako kompletné ľudské bytosti so všetkými svojimi aspiráciami, chybami, potenciálom, tak ako zbytok ľudstva. Taktiež sem prichádzajú s nárokom, aby bolo s nimi zaobchádzané spravodlivo.

Pre väčšinu je proces nájdenia práce kritickým prvým krokom k staniu sa súčasťou života v komunite. Pre značné množstvo sú náborové agentúry spôsobom ako si nájsť prácu, pre mnohých to bude vzťah, ktorý bude trvať dlhší čas. Komisia pre rovnoprávnosť sa rozhodla vykonať vyšetrovanie ohľadom úlohy zamestnaneckých náborových agentúr v zamestnávaní migrujúcich pracovníkov a zistiť, či to vytvára nejaké bariéry v rovnosti príležitostí.

Vo využívaní náborového sektora existujú výhody. Umožňuje ľuďom nájsť prácu relatívne rýchlo a môže im dať potrebný štartovací bod v novom živote. Ale taktiež to znamená stať sa dočasným pracovníkom, čo znamená nemať rovnaké zmluvné podmienky ako priamo zamestnaní pracovníci.

Vyšetrovanie komisie našlo oblasti dobrých praktík v náborovom sektore, v štátnych agentúrach a medzi komunitnými podpornými skupinami. Tieto agentúry a skupiny vykonávajú mnoho dobrého, aby uľahčili a sprístupnili nájdenie práce.

Vyšetrovanie taktiež zistilo, že značné množstvo legislatívy zameranej na náborový sektor sa nedodržiava a ľudia využívajúci ich služby nedostávajú rovnaké príležitosti. Skúsenosti zozbierané počas vyšetrovania preukazujú, že mnoho pracovníkov má problémy získať prácu, ktorá odráža ich kvalifikáciu a sú odkázaní na nepravidelnú a dočasnú prácu. Ťažkosti s pravidelnosťou vyplácania a hlavne ťažkosti s jazykom boli identifikované ako hlavne problémy.

Jednou z kľúčových výziev Severného Írska je zabezpečiť, aby s tými, ktorí sem prídu žiť a pracovať bolo nakladané dôstojne a spravodlivo, aby ich ekonomický a spoločenský prínos bol uznávaný a boli rešpektovaní tak, ako ľudia Severného Írska očakávajú, že budú rešpektovaní keď sami odchádzajú žiť a pracovať do zahraničia.

Odporúčaním tejto správy do pozornosti všetkých, ktorí majú do činenia s novými obyvateľmi Severného Írska, želim si vyjadriť poďakovanie všetkým, ktorí sa podieľali na jej príprave. Konkrétne ďakujem mojim kolegom Komisárom, ktorí vyšetrowanie viedli a členom a zamestnancom Komisie, ktorí im šikovne asistovali. Správa dáva dôležité a pozitívne odporúčania, aby pomohla náborovému sektoru poznať a dodržiavať zákon a asistovala migrujúcim pracovníkom k porozumeniu a uplatňovaniu svojich práv. Komisia vykoná potrebné kroky, aby adresovala záležitosti zvýraznené vo vyšetrowaní a zabezpečí, aby boli odporúčania implementované.

Bob Collins
Chief Commissioner

Úvod

Komisia rovnoprávnosti Severného Írska (ďalej len komisia) má povinnosť podľa nariadenia O rasách (SI) 1997, aby sa snažila o elimináciu rasovej diskriminácie a propagovala rovnosť príležitostí a dobré vzťahy medzi osobami rozličných rasových skupín. Článok 46 dáva komisii splnomocnenie aby mohla začínať formálne vyšetrowanie pre akýkoľvek dôvod súvisiaci s vykonávaním jej úloh.

V septembri 2008 začala komisia formálne vyšetrowanie ohľadom úlohy náborového sektora pri zamestnávaní migrujúcich pracovníkov v Severnom Írsku.

Potreba vyšetrowania v tejto oblasti

Legislatíva ohľadom Vzťahov medzi rasami hovorí, že je nezákonné aby bola osoba diskriminovaná na základe rasy, národnosti alebo etnického pôvodu pri prístupe k službám a v zamestnaneckých záležitostiach. Zamestnanecké agentúry poskytujú oboje, služby aj zamestnanie.

Komisia si bola vedomá že:

- V posledných rokoch nastala značná imigrácia do Severného Írska, hlavne z krajín východnej Európy.
- Výskum preukazuje, že náborový sektor zohráva značnú úlohu pri hľadaní práce pre nových obyvateľov Severného Írska.
- Vysoké percento migrujúcich pracovníkov pracuje v Severnom Írsku v určitých pracovných sektoroch, z ktorých sú mnohé nízko platené a vyžadujúce nízku zručnosť.

Komisia preto chcela určiť rozsah úlohy akú náborový sektor zohráva v nábore a zamestnávaní migrujúcich pracovníkov a zhodnotiť dôsledky tejto úlohy v zmysle rovnosti príležitostí. Hlavne ale chceme identifikovať bariéry čo sa týka uplatňovania rovnosti príležitostí, keď sú migrujúci pracovníci naberaní alebo zamestnávaní náborovým sektorom, a ak tieto existujú, vytvoriť vhodné odporúčania pre zmenu.

Vyšetrovací tím hovoril s množstvom migrujúcich pracovníkov počas zameriavacích stretnutí. K tomu boli zúčastnení vyzvaný, aby vyplnili krátky dotazník, ktorý sa pýtal na ich osobné informácie, napríklad ich vzdelanie a kvalifikácie a predošlé zamestnania. Väčšina účastníkov bola z východnej Európy, zvyčajne sa stali obyvateľmi Severného Írska po roku 2004.

Počas zameriavacích stretnutí sme sa snažili určiť rozsah účasti účastníkov s náborovými agentúrami a identifikovať viacero záležitostí vznikajúcich z

tohto vzťahu. Následne sme tieto záležitosti prediskutovali so vzorkou náborových agentúr naprieč Severným Írskom a s niekoľkými zamestnávateľmi, ktorí buď využívali náborový sektor, a/alebo priamo zamestnávali vysoké percento migrujúcich pracovníkov.

Hlavné zistenia

Skúsenosti účastníkov indikujú určité bariéry k rovnosti príležitostí pre tých, ktorí využívajú náborový sektor.

Hoci niektorí účastníci boli spokojní s prácou, ktorú si našli prostredníctvom náborovej agentúry, mnoho účastníkov vyjadrilo nespokojnosť s nepravidelnosťou tejto práce, typom nájdenej práce a nedostatkom zabezpečenia dočasnej agentúrnej práce.

Využívanie náborového sektora

Náborový sektor zohráva značnú úlohu pri zamestnávaní migrujúcich pracovníkov v Severnom Írsku. Viacej ako polovica účastníkov využila náborový sektor a zúčastnené agentúry nahlasovali vysoké percento migrujúcich pracovníkov, ktorí sú u nich zaregistrovaní, v niektorých prípadoch viacej ako 80 percent registrovaných uchádzačov o prácu.

Účastníci využívajúci náborové agentúry boli v niektorých prípadoch naberaní v ich domovských krajinách na špecifické práce do Severného Írska. Iný sa zase zaregistrovali náborovej agentúry alebo agentúr po príchode do Severného Írska. Často si migranti chceli nájsť prácu čo najskôr to bolo možné a neboli schopní nájsť si prácu priamym kontaktovaním zamestnávateľov a boli pripravený vziať akýkoľvek typ práce.

Využitie náborového sektora bola pre niektorých účastníkov prvotná stratégia ako si nájsť prácu, avšak niektorí účastníci pokračovali so vzťahom s náborovou agentúrou, v niektorých prípadoch niekoľko rokov. Niektorí účastníci sa zamestnali priamo až po pobyte v Severnom Írsku viacej ako 5 rokov.

Z účastníkov ktorí využívali náborový sektor, 27% si našlo postupom prácu priamo u zamestnávateľa, zatiaľ čo 52% zostalo agentúrnymi pracovníkmi. Ostatok nepokračoval v práci vôbec.

Využívanie zahraničných agentúr

Znepokojujúcejšie boli skúsenosti tých ktorí boli naberaní agentúrami v ich domovských krajinách na prácu v Severnom Írsku. Mali sme hlásenia o platení vysokých čiastok za nájdanie prác, ktoré neboli také aké boli sľúbené.

Účastníci boli podvedení ohľadom typu sľúbenej práce, ohľadom zmluvných podmienok a v niektorých prípadoch aj ohľadom miesta vykonávania tejto práce. V niektorých prípadoch boli účastníci vystavení veľmi zlým pracovným zaobchádzaním keď, aj napriek ich najlepšiemu úsiliu, nemali riadne pracovné povolenie.

Zaplatili sme 600 euro agentúre a 500 libier kontaktu vo Veľkej Británii, ktorý povedal že nám zabezpečí pracovné dokumenty. Nikdy sme ich neobdržali. Vedel som iba, že budem robiť nekvalifikovanú prácu v Belfaste. Pracovali sme na farme a práca nie je to čo sme očakávali.

Typy nájdenej práce

Účastníci boli zamestnaní hlavne ako dočasní agentúrny pracovníci náborovou agentúrou, aby vykonávali prácu pre konečného používateľa, ktorý by bol za iných okolností zamestnávateľ. Nájdenie dočasnej práce cez náborový sektor znamená, že agentúrny pracovníci nemajú nevyhnutne také isté zmluvné podmienky ako priamo zamestnaný pracovníci. Toto samozrejme má vplyv na všetkých agentúrnych pracovníkov, nielen na migrantov. Avšak, vyzerá to, že tu existuje výrazný nepomer migrujúcich pracovníkov vykonávajúcich dočasnú agentúrnu prácu, v niektorých pracovných sektoroch je zastúpenie migrujúcich pracovníkov cez 90 percent z celkového počtu dočasných agentúrnych pracovníkov.

Málo účastníkov našlo zamestnanie zhodujúce sa s ich kvalifikáciou a pracovnými skúsenosťami. Účastníci zamestnaní náborovými agentúrami zvyčajne zaplnili miesta platené národnou minimálnou mzdou.

Väčšina účastníkov skôr či neskôr pracovala ako pracovníci vo výrobe, 48 percent pracovníkov v potravinárskom priemysle si túto prácu našlo cez náborový sektor. Bolo taktiež zrejmé, že účastníci pracujúci cez náborový sektor mali tendenciu zostať pracovať len v jednom sektore, 82 percent týchto účastníkov pracovalo len v jednom pracovnom sektore odkedy prišli do Severného Írska.

Myslím si, že migrujúci pracovníci dostávajú nízko platenú prácu len cez náborové agentúry. Niekedy to chvíľu trvá zohnať prácu a potom to je práca len na pár hodín.

Jazykové bariéry

Mnoho účastníkov [72%] si myslelo, že jazyk je hlavná bariéra pri registrácii a práci cez pracovnú agentúru. Nasledovné jazykové bariéry boli nahlásené:

- počiatková registrácia :
Toto vyšetrenie ukázalo, aký zložitý môže byť počiatkový registračný proces pre tých, ktorí majú limitovanú angličtinu. Zdá sa, že niektoré náborové agentúry sú si vedomé tohto problému, a vykonali zmeny čo sa týka tohto procesu, avšak registrácia v iných agentúrach je nemožná pre migrujúcich pracovníkov s limitovanou angličtinou.

Nemohli sme sa zaregistrovať s jednou agentúrou, pretože naša angličtina nie je veľmi dobrá. Nerozumieme prečo. Táto agentúra zháňa prácu na tie isté miesta ako iné miestne agentúry.

- Porozumenie kľúčovým dokumentom:
Účastníci pravidelne hlásili, že plne nerozumeli dokumentom, ktoré podpisovali. Mnohí nedostali písomne informácie v jazyku, ktorému rozumeli, a preto sú znevýhodnení v porozumení kľúčových dokumentov a zamestnaneckej ochrane.

Mám zmluvu v angličtine. Zamestnanci agentúry ju vyplnili a ja som ju podpísal. Ale nerozumel som jej.

- Obdržanie permanentnej a kvalifikovanej práce využitím kvalifikácií:
Náborové agentúry vykonávajú hodnotiace testy pre klientov na ich vlastné účely. Tieto zahŕňajú jazykové testy angličtiny a testy zručností. Účastníci boli hlavne umiestnení do prác vyžadujúcich základnú znalosť angličtiny. Účastníci taktiež hlásili ťažkosti s akceptovaním kvalifikácií získaných mimo Veľkej Británie zamestnávateľmi.
- Sťažnosti a uplatňovanie práv:
Jazykové bariéry prispievali k neschopnosti účastníkov uplatňovať svoje práva. Existovali taktiež dôkazy, že účastníci si neboli vedomí svojich nárokov a strach o stratu práce znamenal, že neboli ochotní sa sťažovať.

Zmluvné podmienky

Hlavné zmluvné podmienky agentúrnych pracovníkov, vrátane mzdy, boli menej cenné v porovnaní s priamymi zamestnancami, aj keď boli účastníci zamestnaní po značnú dobu, alebo pracovali popri priamych zamestnancoch. Európska únia sa snaží toto adresovať cez Nariadenia o dočasných agentúrnych pracovníkoch, ktoré má byť implementované do domáceho práva do októbra 2011. Vo Veľkej Británii bude legislatíva podliehať 12 týždňovému kvalifikačnému obdobiu. Napadnuté záležitosti zahŕňali:

- 20% účastníkov nedostalo kópiu svojej zmluvy alebo nedostalo kópiu po určitý čas.
- Účastníci neobdržali ich plné štatutárne nároky.

Máme problémy s preplatením dovolenky od agentúry. Nechcú sa s nami o tom rozprávať. Povedali, že ak sa nám nepáči, môžeme vždy odísť domov.

- Mnoho účastníkov nemalo garantované týždenné pracovné hodiny, miesto toho pracovali pre náborové agentúry na báze „ako a kedy potrební“. Toto vytváralo problémy, nie len kvôli nepravidelnosti pracovných hodín, ale pretože agentúry nemali jasný a transparentný systém pridelovania dostupnej práce medzi pracovníkov.

Nemáme garantované týždenné hodiny. Niekedy pracujeme dva dni do týždňa a niekedy len 1 hodinu denne. Ostatní majú 5 dní do týždňa plus nadčasy. Systém pridelovania práce je neférový.

- Od účastníkov bolo očakávané pracovať dlhé hodiny, často bez nároku na príplatok za nadčas a v niektorých prípadoch proti Nariadeniu o pracovnom čase.
- Často boli v zmluvách zakomponované vyňatia z regulácií o pracovnom čase, čo sa zdalo, že takéto vyňatie je podmienkou ponúknutia tejto práce.

Platy a administratíva

Účastníci často nahlasovali chyby a oneskorenia pri vyplácaní, ako aj sťažnosti ohľadne preplácania dovolení a iných štatutárnych platieb. Väčšina účastníkov z radov agentúrnych pracovníkov (60%) uviedla, že mala skúsenosť s problémami s vyplácaním.

Musíme si kontrolovať výplatné pásky každý týždeň, aby sme sa uistili, že sme boli vyplatení za všetky odpracované hodiny. Udialo sa príliš veľa chýb.

Účastníci uviedli, že výplatné pásky, ktoré obdržali nemali v niektorých prípadoch uvedené dostačujúce informácie pre porozumenie obdržanej platby. Administratívne problémy viedli k tomu, že pracovníci nedostávali výplatu načas.

Oneskorenia náborových agentúr pri vydávaní kľúčových dokumentov boli nahlasované ako zásadný problém v ďalšom získavaní zamestnania alebo v dokazovaní nároku na sociálnu výpomoc.

Diskriminácia v zamestnaní

Skoro tretina účastníkov z radov agentúrnych pracovníkov [31%] pociťovali diskrimináciu ako dôsledok práce cez náborový sektor. Mysleli si, že sú diskriminovaní na základe ich národnosti a taktiež preto, lebo sú agentúrny pracovníci. Identifikovali zaobchádzanie s nimi, či už nadriadenými z radov miestnych alebo migrujúcich pracovníkov, ako diskriminačné.

- Náborové agentúry môžu zamestnávať náborových konzultantov a nadriadených z radov migrujúcich pracovníkov za účelom riadenia migrujúcich pracovníkov. Účastníci vnímali, že títo pracovníci diskriminujú určité národnosti pri registrácii, na pracovisku a pri výbere pracovníkov na smenu.

Vyberajú tých istých ľudí na prácu a na nadčasy.
Nadriadený vyberajú len ľudí ich národnosti

- Účastníci uviedli, že boli inštruovaní nerozprávať iným jazykom na pracovisku než angličtinou napr. počas obeda alebo počas iných prestávok.

Je nezákonné diskriminovať kvôli príslušenosti k rase. Komisia môže poskytnúť poradenstvo a asistenciu jednotlivcom, ktorí veria, že boli nezákonne diskriminovaní na základe príslušenosti k rase a želajú si sťažovať sa cez Priemyselný tribunál.

Dobré praktiky

Vyšetrovanie taktiež vyzdvihlo dobré praktiky náborového sektora, vládnych agentúr a komunitných skupín, ktorí rozpoznali mnohé výzvy ktorým čelia migrujúci pracovníci. Tieto sa snažia zjednodušiť proces nájdenia práce v Severnom Írsku a sprístupniť ho a sú nahlásené v Časti 7 hlavnej správy. Taktiež uvádzame niekoľko linkov na užitočné informácie pre náborový sektor a migrujúcich pracovníkov.

Závery a odporúčania

Zatiaľ čo to nie je jediná cesta k práci, ale náborový sektor je populárna cesta, ako si migrujúci pracovníci so širokou škálou zručností a schopností hľadajú prácu. Pre niektorých migrujúcich pracovníkov nie je náborový sektor len nejakým prvotným spôsobom ako si nájsť prácu, ale skôr zamestnaneckým vzťahom, ktorý môže trvať niekoľko rokov.

Náborový sektor je regulovaný podľa legislatívy na ktorú svedomito dozerá Ministerstvo vzdelávania a zamestnania, Ministerstvo poľnohospodárstva a vidieckeho rozvoja a Gangmasters licenčná rada.

Napriek komplexnému súboru legislatívnych ochrán existujú agentúry, ktoré nedodržiavajú legislatívu a v ktorých majú migrujúci pracovníci problémy s presadzovaním a uznaním svojich práv.

Mnohé problémy, ktoré migrujúci pracovníci majú, sú spôsobené jazykovou bariérou a môžu byť adresované správnym porozumením zmluvných podmienok a súvisiacich pravidiel a procedúr. Toto by malo byť prioritou pre náborový sektor.

Niektoré záležitosti, ktoré účastníci vyzdvihli, sa môžu týkať kohokoľvek hľadajúceho si prácu v Severnom Írsku cez náborový sektor. Avšak, migrujúci pracovníci sú viacej zraniteľní kvôli ťažkostiam s anglickým jazykom a limitovaným znalostiam o svojich právach a o podpornom systéme, ktorý by im mohol pomôcť.

Naše odporúčania sa snažia zaistiť, aby:

- Boli informácie o právach dostupné a prístupné migrujúcim pracovníkom v ich miestnych komunitách
- Aby si zamestnanci náborových agentúr boli vedomí svojich povinností podľa antidiskriminačnej legislatívy
- Existovala rovnaká príležitosť pre migrujúcich pracovníkov, ktorí sa snažia získať prácu na základe kvalifikovaných zručností a skúseností.

Kľúčové odporúčania

- **Všetci zamestnanci náborových agentúr by mali absolvovať kurz o antidiskriminačnej legislatíve.**

Náborový sektor nesmie byť diskriminačný voči migrujúcim pracovníkom na základe ich rasy. Vyšetrovanie ukazuje dôležitosť toho, aby si boli zamestnanci náborových agentúr vedomí svojich zodpovedností podľa antidiskriminačnej legislatívy.

Komisia poskytuje kurzy rovnoprávnosti pre zamestnávateľov a náborové agentúry. Následne po tomto vyšetrovaní vyvinie komisia ďalšie kurzy pre náborový sektor v partnerstve s Konfederáciou náborového zamestnania [REC]. Ďalšie kontaktovanie nečlenov REC bude taktiež uskutočnené.

Komisia bude taktiež spolupracovať s náborovým sektorom a inými súvisiacimi organizáciami na vytvorení špecifického poradného dokumentu o náboře a zamestnávaní migrujúcich pracovníkov pre náborový sektor.

- **Náborové agentúry by mali zaistiť, aby proces registrácie o prácu nebol nedostupný pre akéhokoľvek migrujúceho pracovníka, a uľahčiť proces nájdenia práce pre migrujúcich pracovníkov, ktorí majú ťažkosti komunikovať a čítať v angličtine.**

Registračný proces by nemal byť nedostupný pre niektorých migrujúcich pracovníkov. Komisia je znepokojená, že odmietnutie niektorých migrujúcich pracovníkov s limitovanou angličtinou v registračnom procese je neprimerané a potenciálne diskriminačné. Existujú dôkazy, že sa to deje, aj keď práca vyžaduje len základnú angličtinu.

Náborový sektor hodnotí schopnosti prácu hľadajúcich migrujúcich pracovníkov čo sa týka anglického jazyka a tieto hodnotenia naznačia akú pomoc bude pracovník potrebovať. Registračné dokumenty by mali byť preložené kde je to potrebné, a mali byť zabezpečené ďalšie primerané kroky by na zvýšenie zrozumiteľnosti.

Je evidentné, že dobré praktiky niektorých náborových agentúr, ako napríklad zamestnávanie ľudí ako tlmočníkov, pomáha migrujúcim pracovníkom nájsť si prácu cez náborový sektor, keď si neboli schopní nájsť prácu inými spôsobmi. Existujú však aj iné opatrenia ako asistovať migrujúcim pracovníkom pri hľadaní práce:

- Podpora a nasmerovanie na kurzy angličtiny pre ľudí, ktorých prvý jazyk nie je angličtina (ESOL)
- Umiestňovanie stiahnuteľných registračných dokumentov na web stránky náborových agentúr, alebo umožnenie migrujúcim pracovníkom zobrať si kópie z kancelárie náborových agentúr pred registračným pohovorom.

Komisia uznáva, že zlepšovanie zručností v anglickom jazyku prináša migrujúcim pracovníkom výhody. Je potrebné zvyšovať informovanosť ohľadom existujúcich ESOL kurzov a ich prístupnosť. Náborový sektor, zamestnávateľa a Ministerstvo zamestnanosti a vzdelávania môže zohrať výraznú úlohu pri poskytovaní informácií o ESOL kurzoch naprieč Severným Írskom.

- **Náborové agentúry musia zaistiť, aby informácie dostupné v angličtine, hlavne informácie, ktoré sú podľa zákona povinné poskytovať, boli preložené do jazyka zrozumiteľného uchádzačom o prácu a/alebo zamestnancami.**

Náborové agentúry sú zo zákona povinné dohodnúť s uchádzačom o prácu zmluvné podmienky, poskytnúť ich písomnou formou¹.

K tomuto, ak náborová agentúra pôsobí ako zamestnávateľský subjekt, táto zmluva musí obsahovať hlavné zmluvné podmienky všetkej vykonávanej súvisiacej práce².

Komisia je toho názoru že, aby boli uspokojené legislatívne požiadavky „dohody“, musia náborové agentúry zaistiť, aby zmluvy boli zrozumiteľné zamestnancom, ktorých prvý jazyk nie je angličtina. Existujú dôkazy, že migrujúci pracovníci podpisujú dokumenty, ktorým nie plne rozumejú, a toto vedie následne k zmätkom a ťažkostiam. Ministerstvo zamestnanosti a vzdelávania uvádza vo svojom nariadení, že od zamestnanca by nemalo byť „očakávané, že podpíše zmluvu v jazyku, ktorému nerozumie“³.

Komisia odporúča vyvinutie vzorovej zmluvy pre využitie všetkým agentúram. V súčasnosti majú členovia REC prístup k vzorovým zmluvám a iným dokumentom. REC by mala preskúmať možnosti poskytovať preklady týchto a iných vzorových dokumentov.

¹ Regulácia 15 Vedenie náborových agentúr a Regulácie zamestnaneckého podniku (SI) 2005

² Regulácia 15 Vedenie náborových agentúr a Regulácie zamestnaneckého podniku (SI) 2005

³ Vaše práva v Severnom Írsku (str. 30) Ministerstvo vzdelávania a výučby

Ďalšie dovysvetľujúce informácie ohľadom zmluvných podmienok by boli neoceniteľným nástrojom pre akéhokoľvek agentúrneho pracovníka, ale pre migrujúceho pracovníka by boli nepostrádateľné pre plné porozumenie. Konkrétne, nárok na dovolenku by mal byť plne vysvetlený, spolu s praktickými príkladmi ilustrujúcimi tieto pravidlá a ako sa tento nárok vypočítava. Tieto informácie by mali byť poskytnuté v preloženom formáte.

- Mal by to byť štandard Gangmasters licenčného úradu [GLA], aby gangmasters/náborové agentúry prekladali dokumenty, ktoré sú zo zákona vyžadované, do jazyka zrozumiteľného pracovníkovi.

V súčasnosti je to štandard GLA licenčného úradu, aby gangmasters/náborové agentúry dohodli zmluvné informácie s uchádzačom o prácu. Komisia odporúča, aby licenčný štandard ustanovoval, aby gangmasters/náborové agentúry museli poskytnúť dokumentáciu v jazyku, ktorému uchádzač o prácu rozumie.

- Náborové agentúry by mali všetkým pracovníkom poskytnúť vyčerpávajúci zoznam dokumentov, ktoré majú nárok dostať v prípade nájdania alebo opustenia práce cez náborový sektor a ak je to potrebné, mal by byť preložený.

Okrem zmluvnej dokumentácie, ktorá musí byť poskytnutá zo zákona, majú náborové agentúry i koncoví užívatelia veľké množstvo ďalších písomných dokumentov, vrátane pravidiel a procedúr. Ako záležitosť dobrých praktík, nemali by náborové agentúry predpokladať, že agentúrni pracovníci budú rozumieť tejto dokumentácii, ak je napísaná len po anglicky. Migrujúci pracovníci môžu byť znevýhodnení, ak prichádza k porozumeniu dokumentov, hlavne tých dôležitejších.

Je dôležité, aby všetci agentúrni pracovníci dostali všetky dokumenty na ktoré majú nárok. Náborové agentúry by mali zaistiť, aby bol pracovníkom poskytnutý zoznam všetkých týchto dokumentov a aby všetky tieto dokumenty obdržali.

- Náborové agentúry by mali zaistiť, aby všetci agentúrni pracovníci, hlavne tí s limitovanou angličtinou, boli riadne uvedení a oboznámení so všetkými pravidlami a procedúrami agentúry.

Nedostatok zrozumiteľnosti môže byť faktor, ktorý prispieva k niektorým problémom hlásenými účastníkmi, ktoré sa týkajú odmeňovania a nároku na preplatenie dovolenky. Správne uvedenie by mohlo zredukovať tieto problémy, a taktiež zaistiť, aby bolo porozumené zmluvnej a inej práce týkajúcej sa dokumentácii.

Je dôležité, aby migrujúci pracovníci porozumeli najmä pravidlám a procedúram vlastnej agentúry. Ministerstvo zamestnanosti a vzdelávania zohráva kľúčovú úlohu v propagovaní správnych praktík a malo by na svojich web stránkach poskytovať modelové pravidlá, ako napríklad sťažnosti a disciplinárne konania, v rôznych jazykoch. Komisia vyvinula Pravidlá rovných príležitostí a Pravidlá obťažovania a môže ich na požiadanie poskytnúť v rôznych jazykoch.

- **Náborové agentúry nesmú zavádzať, alebo povoliť koncovým užívateľom zavádzať, nepotrebné reštrikcie pre agentúrnych pracovníkov pri používaní ich rodného jazyka, iba ak je používanie angličtiny skutočne potrebné pre vykonávanie danej práce.**

Jedna oblasť, ktorá znepokojila Komisiu, bolo tvrdenie účastníkov, že boli inštruovaní, aby nehovorili na pracovisku iným jazykom než anglickým. Zatiaľ čo môže byť zdôvodniteľné, aby pracovníci napríklad v službách zákazníkom hovorili len po anglicky, je pravdepodobné, že zákaz rozprávať rodným jazykom v rámci bežnej konverzácie je nezákonná rasová diskriminácia.

- **Náborové agentúry by si mali byť isté, že vysoký štandard angličtiny je odôvodniteľné kritérium práce, a nepoužívať to na vylučovanie zahraničných štátnych príslušníkov z prác, na ktoré majú vhodné zručnosti.**

Existujú svedectvá, že náborový sektor umiestňuje migrujúcich pracovníkov do nízko platenej a nekvalifikovanej práce a je neobvyklé pre migrujúcich pracovníkov, aby získali trvalú kvalifikovanú, alebo profesionálnu pozíciu.

Náborový sektor zohráva úlohu v podporovaní klientov, aby zabezpečili, že úroveň zručností, ktoré tvoria kritéria práce boli objektívne zdôvodniteľné.

Ďalej by sa mali náborové agentúry skutočne snažiť, aby zahraniční štátni príslušníci zaregistrovaní s agentúrou boli zvažovaní pre všetky typy práce o ktoré majú záujem, vrátane kvalifikovanej/profesionálnej práce, a následne aktívne hľadali pozície v týchto oblastiach.

- **Ministerstvo zamestnanosti a vzdelávania by malo viac sprístupniť existujúce mechanizmy kontrolovania zahraničných kvalifikácií.**

Hlavná cesta na identifikovanie ekvivalentov kvalifikácií je v súčasnosti Národné uznávacie informačné centrum pre Veľkú Britániu (The National Recognition Information Centre for the United Kingdom [UK NARIC] pozn.prekl.). Toto je národná agentúra poskytujúca oficiálny zdroj

porovnávajúcich informácií a poradenstva ohľadne medzinárodného vzdelávania a školiacich systémov. Tieto informácie sú dostupné za poplatok a ďalší poplatok je účtovaný za prekladateľské služby.

Komisia by podporovala zlepšený prístup k databáze NARICu na spoločenskej úrovni. Ministerstvo vzdelávania a zamestnanosti má prístup k NARICu a zváži ako môže pomôcť migrantom, ktorí si želajú skontrolovať svoje kvalifikácie s medzinárodnou porovnávacou databázou NARICu.

Náborové agentúry, ktoré ešte neposkytujú prístup k databáze NARICu, by mali poskytnúť informácie, ako sprístupniť túto službu inými spôsobmi.

- **Náborový sektor by nemal špecifikovať len kvalifikácie vydávané vo Veľkej Británii a v Írsku, ale by mal brať do úvahy ekvivalent kvalifikácií získaných v domovských krajinách.**

Zamestnávateľia, ktorí nastavujú kritériá práce na britské kvalifikácie, nemusia byť ochotní akceptovať zahraničné kvalifikácie. Náborový sektor má za úlohu podporovať klientov v rozpoznávaní kvalifikácií získaných v zahraničí.

- **Podporujeme zefektívnenie rozširovania informácií o zamestnaneckých právach a zvyšovaní povedomia medzi migrujúcimi pracovníkmi, či už pri príchode do Severného Írska, alebo ideálne pred odchodom z ich domovskej krajiny. Štatutárne agentúry by mali pracovať spolu s komunitnými organizáciami a koordinovať šírenie týchto informácií vytváraním pomocných poradenských centier pre migrujúcich pracovníkov.**

Existujú svedectvá, že migrujúci pracovníci čelia problémom čo sa týka zamestnaneckého práva. Dôvody zahŕňajú jazykovú bariéru, neznalosť práv, strach o stratu práce, kultúrny pôvod a nedôvera k orgánom.

Informácie môžu byť efektívnejšie poskytované cez:

- Poradenské centrá
- Propagáciu a vzdelávanie
- Web stránky náborových agentúr

Verejné orgány presadzujúce legislatívnu ochranu by mali byť proaktívne vo vyzdvíhovaní povedomia medzi migrujúcimi pracovníkmi o ich úlohe a týchto ochránach. Účastníci tohto vyšetrovania nie vždy vedeli, akú úlohu zohrávajú tieto orgány.

Keď migrujúci pracovníci uplatňujú svoje práva, je to často s pomocou komunitných organizácií a podporných skupín. Ostatné organizácie by mali využiť služby poskytované týmito podpornými skupinami spolu s ich schopnosťami šíriť informácie väčším skupinám ľudí. Informácie by mohli byť podávané na individuálnej báze od širokej škály súvisiacich orgánov, ktoré by vytvárali poradenské centrá, ktoré by operovali v partnerstve s existujúcimi komunitnými organizáciami a podpornými skupinami. Komisia podnikne sériu podujatí v spolupráci s partnermi, zameranú na zvýšenie povedomia o diskriminačnej legislatíve. Tento formát môže byť využitý na propagovanie a informovanie o právach migrujúcich pracovníkov.

Aj keď je dostupná široká škála preloženého materiálu, povedomie o týchto informáciách medzi komunitami migrantov je nízke. Odporúča sa väčšia koordinácia vo vyvíjaní a rozširovaní týchto informácií medzi rôznymi organizáciami.

Komisia by podporila lepšie využitie náborového sektora na vystavovanie a šírenie písomných rád a informácií. Komisia by taktiež podporila jasné linky na individuálnych stránkach náborových agentúr na iné organizácie, ktoré môžu poskytnúť poradenstvo ohľadne dostupných informácií. Všetci agentúrni pracovníci by mali úžitok z takto propagovaných informácií.

▪ **Náborové agentúry, ktoré spolupracujú so zahraničnými agentúrami by mali byť presvedčené, že tieto agentúry sú dôveryhodné. K tomu by Gangmasters licenčný úrad mal pokračovať v rozvíjaní vzťahov mimo Veľkú Britániu a publikovať trestné stíhania, ktoré podal.**

Viacero z otázných praktík zviditeľnených týmto vyšetrovaním sa týkajú aktivít náborových agentúr so sídlom mimo Spojeného kráľovstva. Takéto agentúry môžu zákonne žiadať poplatky, čo by nebolo povolené v Spojenom kráľovstve, ale iné praktiky by boli nelegálne. Ak tieto náborové agentúry pôsobia ako gangmasters, môže ich GLA trestne stíhať ako podvodné.

GLA vytvorilo vzťahy s východoeurópskymi krajinami ako Poľsko, Rumunsko a Bulharsko, aby sa pokúsil obmedziť zlé praktiky. Tento prístup sa osvedčil a mal by byť podporovaný.

Komisia by podporila, aby informácie o právach a potencionálnych prácach boli poskytnuté migrantom predtým než opustia svoju domovskú krajinu. Náborové agentúry v Severnom Írsku by mali zaistiť, aby spolupracovali len s dôveryhodnými zahraničnými agentúrami. Miestne náborové agentúry by mali zaistiť, aby uchádzači o prácu mali správne informácie o práci predtým než opustia svoju domovskú krajinu. Väčšie náborové agentúry by mali byť schopné toto vykonať, keď cestujú do zahraničia za účelom vykonávania

náborových interview a testov zručností. Takto zabezpečia, aby len tí, ktorí spĺňajú kritériá cestovali do Severného Írska.

- **Vyňatia z legislatívy o pracovnom čase by nemali byť štandardne zahrnuté v pracovnej zmluve.**

Opakovaná záležitosť bolo tvrdenie, že migrujúci pracovníci často pracujú viacej hodín ako miestny zamestnanci. Zatiaľ čo platia nariadenia o pracovnom čase, účastníci vyšetrovania vyjadrili pocit, že sú nútený pracovať dlhšie hodiny a byť vyňatý z legislatívnej ochrany o pracovnom čase. Všimli sme si taktiež, že pracovné zmluvy tých, ktorí sú zamestnaní cez náborovú agentúru štandardne obsahujú klauzulu o vyňatí z tejto legislatívy, čo vytvára dojem, že vyňatie je podmienka ponúknutia práce.

Zatiaľ čo náborové agentúry môžu oboznámiť uchádzačov o prácu, že ak nepodpíšu vyňatie z legislatívy o pracovnom čase môžu pracovať len 48 hodín týždenne. Toto nesmie byť vykonané tak, aby to naznačovalo povinnosť toto podpísať. Vyňatia musia byť skutočne dohodnuté a musia mať súvislosť s konkrétnymi požiadavkami danej práce.

Ak si pracovník želá zrieknuť sa tejto ochrany, malo by to byť zaznamenané na osobitnom formulári a agentúra mu musí jasne objasniť jeho/jej právo zmeniť svoje rozhodnutie.

Touto záležitosťou si je vedomé aj Ministerstvo zamestnanosti a vzdelávania, a my by sme boli za to, aby boli podniknuté kroky čo najskôr je to možné.

Nakoniec, okrem uvítania Direktívy EÚ o dočasných agentúrnych pracovníkoch, nezahrnuli sme túto záležitosť nateraz do našich odporúčaní. Ešte musia byť vykonané konzultácie v súvislosti s legislatívou, ktorá bude uvedená v Severnom Írsku, ktorá zfunkční túto direktívu a komisia bude reagovať na túto konzultáciu. Komisia, konkrétne, musí byť uspokojená, že Severo-Írska legislatíva napodobní ustanovenia Veľkej Británie, kde sa uplatňuje 12 týždňová kvalifikačná lehota, akákoľvek kvalifikačná požiadavka musí byť starostlivo načrtnutá, aby sa vyhlo zneužívaniu 12 týždňovej lehoty.

Napredovanie

Po publikácii tejto správy bude komisia adresovať záležitosti zdôraznené týmto vyšetrovaním, a zaistiť by boli odporúčania implementované. Budeme:

- spolupracovať s relevantnými organizáciami pri propagovaní povedomia medzi komunitami migrantov ohľadne ich práv v rámci zamestnaneckej a rasovej legislatívy, a zákona regulujúceho náborový sektor v Severnom Írsku
- vyvíjať konzultáciami s náborovým sektorom návody na nábor a zamestnávanie migrujúcich pracovníkov náborovými agentúrami
- vyvíjať a poskytovať vzdelávanie pre náborový sektor.

Zamýšľame využiť plnú škálu našich vyšetrovacích síl na propagovanie rovnosti príležitostí. Vo vhodnom čase budeme hlásiť rozsah v akom boli naše odporúčania implementované a rozhodneme, či sú potrebné ďalšie kroky.

Pod'akovanie

Komisia by rada poďakovala za asistenciu a rady od členov Steering Group a Reference Group.

Konkrétne by Komisia rada poďakovala komunitným a podporným skupinám, ktoré uľahčili organizáciu zameriavacích skupín naprieč Severným Írskom. Sú to tieto:

Ballymenské inter-etnické fórum
(Ballymena Inter Ethnic Forum)
Craigavonský inter-kultúrny program
(Craigavon Intercultural Programme)
Skupina medzinárodných komunít Fermanagh
(Fermanagh International Communities Group)
Podporný program zamestnanosti národnostných menšín
(Minority Ethnic Employment Support Programme - GEMS NI)
Podporný projekt národnostných menšín v Newry
(Newry Ethnic Minority Support Project)
Sieť podpory národnostných menšín Omagh
(Omagh Ethnic Community Support Network)
Vidiecka komunitná sieť
(Rural Community Network, Co. Down)
SEEDS. Londonderry
Program Južného Tyronu
(South Tyrone Empowerment Programme [STEP])



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



Telefón: 028 90 890 890 [Enquiry Line]



Fax: 028 90 315 993



Textový telefón: 028 90 500 589



email: information@equalityni.org



website: www.equalityni.org