

- Igaunijā nepilsoņi un iebrucēji bauda vislabvēlīgākos atbilstības noteikumus un pasākumus integrācijai darba tirgū Centrāleiropas un Austrumeiropas valstu vidū. Nesen noslēgtā valsts programma “Integrācija Igaunijas sabiedrībā 2000.–2007. gadam” un gaidāmā stratēģija 2008.–2013. gadam noteikusi darba tirgu kā prioritāti, kā vienu no galvenajām jomām ne tikai nepilsoņu dzīves kvalitātes uzlabošanai, bet arī sabiedrības izpratnes par nepilsoņu ieguldījumu sabiedrībā veicināšanai. Programma paredz dažādus pasākumus, apmācību un iniciatīvas, lai darba tirgū veicinātu nepilsoņu konkurētspēju, mobilitāti un uzņēmējdarbību. Tā koordinē dažādu ministriju iniciatīvas, *Innove* fondu mūžizglītības attīstībai un *Enterprise Estonia*, kā arī Darba tirgus pārvaldes reģionālo nodaļu aktivitātes;
- Kanādas 2005. gada Stratēģiskie norādījumi par imigrāciju atbalsta virkni apmācību un pasākumu darba tirgū, lai nodrošinātu, ka migranti Kanādā varētu pilnībā īstenot savu potenciālu. Vienā no jomām, kurā hroniski trūkst darbaspēka, – aprūpes nodrošināšanā mājās, valdība 2003. gadā uzsāka programmu, paredzot stimulu – pastāvīgās uzturēšanās atļaujas izsniegšanu pēc diviem gadiem tiem iedzīvotājiem–migrantiem, kuri tiek algoti kā mājās dzīvojošu bērnu, vecu ļaužu vai invalīdu kopēji;
- Somijas un Igaunijas arodbiedrības abās valstīs uztur informācijas centrus, kuru mērķis ir novērst darba tirgus segmentāciju un nevienlīdzīgus rezultātus strādniekiem–migrantiem un pilsoņiem. Šie centri sniedz informāciju par arodbiedrību sniegtajiem pakalpojumiem, nodarbinātības un nodokļu sistēmu, kā arī par strādājošo tiesību aizsardzību. *Confederacion Sindical de Comisiones Obreras* līdzīgus centrus izveidojusi Spānijā, bet Vācijas arodbiedrība *IG Bau* – strādniekiem–migrantiem no Polijas Berlīnē un Varšavā;
- Zviedrijā iebrucējiem, kas valstī nostrādājuši divus gadus (tajā skaitā piešķatījuši bērnus, kas jaunāki par desmit gadiem), ir tāda pati piekļuve studiju stipendijām kā zviedriem. Pašreizējā valdība aizsākusi arī jaunu valodas apguves sistēmu un virkni citu iespaidīgu nodarbinātības pasākumu, kuru mērķa grupa ir darba tirgum nepiederošie, ieskaitot migrantus, kuri strādā tā sauktos “jaunos starta darbus” vai “darbus māsaimniecībās”;
- Vācijas valdības iniciatīva *Deutsch am Arbeitsplatz* (vācu valoda darbavietā) iecerēta valodas apguves veicināšanai strādnieku–migrantu vidū, neradot tiem un to darba devējiem būtiskus ierobežojumus laika un izmaksu ziņā, kas bieži rodas saistībā ar kursiem. Tos strādniekus–migrantus, kuri piedalās mācībās darbavietā, apgūstot darbam svarīgo valodu, īslaicīgi aizvieto bezdarbnieki, bet izmaksas sedz federālā valsts. Nesenā darba dokumentā “Sekmīgai migrācijai” Eiropas Politikas centrs uzteica šīs iniciatīvas pragmatismu, jo tā koncentrējas uz darba ražīguma un kvalitātes paaugstināšanu, kā arī negadījumu skaita samazināšanu darbavietā;¹⁰

¹⁰ Collett and Sitek. Making migration work: the role of employers in migrant integration. EPC Working Paper No. 30 (EPC; Brussels, May 2008), 25.

- Jaunās imigrācijas valstis Vidusjūras rietumu reģionā izrādījušas lielu interesi par ekonomiskās izaugsmes un snieguma uzlabošanu, veicinot iedzīvotāju–nepilsoņu piekļuvi darba tirgum. Itālijas iniciatīvas, tādas kā *BCC (Banche di Credito Cooperativo)*, palīdzējušas migrantiem–uzņēmējiem, bet Itālijas valdība ārzemēs rīkojusi uz profesiju orientētus valodas kursus pirms iebraukšanas valstī, piemēram, Šrilankā;
- Vienpadsmit ES dalībvalstīs strādnieks–migrants, kurš aiziet no darba vai tiek atlaists, tik un tā ir tiesīgs īslaicīgi dzīvot valstī un meklēt darbu, piemēram, ja viņš tur iepriekš dzīvojis vismaz trīs darba gadus un veicis sociālās apdrošināšanas iemaksas. Saskaņā ar Itālijas likumdošanu šādi iedzīvotāji–migranti līdz to uzturēšanās atļaujas termiņa beigām var reģistrēties publiskajos darbā iekārtošanās sarakstos, kas palīdz bezdarbniekiem aizpildīt pagaidu darba vietas un atrast jaunu darbu;
- Īrijā nesenu ieviestas reformas vīzu sistēmā. Līdz ar 2006. gada Likumu par nodarbinātības atļaujām migrantiem, kas nenāk no ES valstīm, tiek ļauts regulāri atjaunot darba atļaujas, bet augsti kvalificētiem “zaļās kartes” turētājiem tās var tikt atjaunotas bezgalīgi. Tas arī apliecinājis atbildīgo institūciju lemšanas brīvību, piešķirot iedzīvotājiem–migrantiem iespēju īslaicīgi palikt valstī pēc darba līguma izbeigšanās – īpaši, ja līgums nav lauzts darbinieka vainas dēļ.

Virknē nesenu ESAO (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas) darba dokumentu par darba tirgus integrāciju atzīts, ka tiesiskajam ietvaram un pasākumiem darba tirgus integrācijai ir svarīga loma, lai nodrošinātu migrantu piekļuvi darba tirgum un tā rezultātus. Darba dokumentā par Zviedriju¹¹ minēti vairāki “nākamā soļa” izaicinājumi šīs valsts kopumā labvēlīgajiem darba tirgus integrācijas pasākumiem, kuri, kā vērtē šis dokuments, varētu vēl pozitīvāk ietekmēt rezultātus. Iedibinot procedūras ārvalstu kvalifikācijas un prasmju atzīšanai, tiek gūts labums, maksimāli izmantojot migrantu prasmes, veidojot darba devēju uzticēšanos, kam iespējama būtiska loma efektīvu un standartizētu procedūru izveidošanā. Reizēm migranti un darba devēji augstāk vērtē agrīnu kontaktu ar mītnes zemes darba tirgu nekā gadiem ilgu valodas mācīšanu un arodapmācību. Valodas apmācībai, kas pamatojas uz profesiju, jānodrošina maksimāla efektivitāte un jādod atbilde uz darba tirgū novērojamiem trūkumiem. Nobeigumā ESAO ekspertu vērtējumā norādīts uz dažiem izšķiroši svarīgiem faktoriem, ko rada pārrāvums starp politiku un rezultātiem, tādiem kā apšūnība darba tirgū un migrantu iebraukšanas kategorija. Viena no kritisko faktoru grupām, kas ziņojumos parādījās, bija diskriminācijas līmeņi darba tirgū, pieredze un ziņošana par tiem.

¹¹ Lemaître, Georges. The Integration of Immigrants into the Labour Market: the Case of Sweden. OECD Social, Employment and Migration Working Papers (OECD; Paris, 2007), DELSA/ELSA/WD/SEM(2007)3.

2.3. Aizsardzības pret diskrimināciju saņemšana

Pretdiskriminācijas rādītāji

1	SE	Zviedrija	94
2	PT	Portugāle	87
3-	HU	Ungārija	85
	CA	Kanāda	85
5-	UK	Lielbritānija	81
	NL	Nīderlande	81
	FR	Francija	81
	SI	Slovēnija	79
9-	FI	Somija	75
	BE	Beļģija	75
11	IT	Itālija	69
	ES-15		66
12	CY	Kipra	60
	Visas 28		59
	ES-25		58
13-	IE	Īrija	58
	GR	Grieķija	58
15	LU	Luksemburga	56
16	NO	Norvēģija	54
17-	ES	Spānija	50
	DE	Vācija	50
	ES-10		48
19	LT	Lietuva	48
20	PL	Polija	46
21	SK	Slovākija	44
22	AT	Austrija	42
23	MT	Malta	38
24-	CH	Šveice	33
	LV	Latvija	33
	DK	Dānija	33
27	CZ	Čehija	27
28	EE	Igaunija	23

Spēcīgs tiesiskais un politiskais ietvars cīņai pret diskrimināciju nodrošina, ka iebrucēji var izmantot tās iespējas, ko piedāvā darba tirgus pieejamība, kā arī iespējas, ko piedāvā daudzas citas dzīves jomas, piemēram, izglītība, mājokļa nodrošinājums un veselības aprūpe. Tā kā EK direktīvās par rasu un nodarbinātības vienlīdzību noteikti augsti un stingri standarti, vairumā Eiropas vietu iebrucējs ir pasargāts pret dažādām rasu, etniskās un reliģiskās diskriminācijas formām nodarbinātības un arodapmācības jomā. Neraugoties uz to, *MIPEX* secināts, ka vidēji Eiropā vispārējās definīcijas un jēdzieni ir tikai nedaudz labvēlīgi, jo 12 dalībvalstīs pilsonība kā nelikumīgas diskriminācijas pamats nav iekļauta likumdošanā, tajā skaitā – Latvijā, Igaunijā un Slovākijā. Šajās definīcijās un jēdzienos daudz vietas atstāts juridiskajai interpretācijai, un likums tām nepievēršas. Piemēram, 14 dalībvalstīs tas attiecas uz piederības diskrimināciju un diskrimināciju, pamatojoties uz īpašību pieņēmumiem (*assumed – angl.*). Šajā sarakstā ir iekļauta Polija, kura, ja neskaita šo vājo vietu, definīciju un jēdzienu ziņā izskatās nedaudz pozitīvāk. Latvijas likumdošanā ir plaši ierobežojumi, “robi” un dažādi izprotami jēdzieni attiecībā uz svarīgākajām definīcijām un diskriminācijas pamatojumu. Arī Eiropas Komisija 2008. gada janvāra vēstulēs kritizējusi Latviju par vienlīdzības direktīvas pārņemšanu, norādot, ka Latvijas definīcijas ir pārāk ierobežojošas.¹²

Runājot par diskriminācijas aizlieguma likumdošanas piemērošanu, migrantu aizsardzība pret diskrimināciju ārpus darbavietas ir tā joma, kurā ir būtiski “robi” gan likumdošanā, gan likumu interpretācijā tiesās visā Eiropā. Ungārija ir vienīgā Centrāleiropas un Austrumeiropas valsts, kas nodrošina pamata ietvaru aizsardzībai pret diskrimināciju pēc visiem trim parametriem (rase/etniskā piederība, reliģija un pilsonība) visās dzīves jomās, tāpat kā to dara tādas valstis kā Kanāda, Francija, Itālija, Zviedrija un Apvienotā Karaliste. Interesanti, ka Latvija piemērojusi savas nelabvēlīgi ierobežotās definīcijas visās jomās. Tāpat arī visi iedzīvotāju reģistrā iekļautie iedzīvotāji ir aizsargāti pret diskrimināciju veselības aprūpē. Citur reģionā Čehijas Republikā un Igaunijā, kas vēl kavējas ar EK direktīvu pārņemšanu, šādi nosacījumi nepastāv ārpus nodarbinātības un arodapmācības. Lietuva un Slovākija gājušas nedaudz tālāk, paplašinot aizsardzību un attiecinot to arī uz pamatskolas un vidusskolas izglītību. Vislielākās bažas

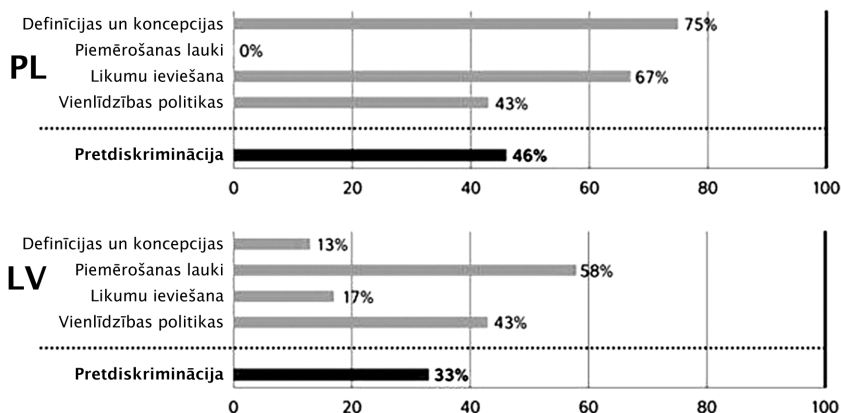
¹² Commission Press Release. Commission acts to close gaps in employment equality rules (European Commission; Brussels, 31 January 2008), IP/08/155.

rada Polija, kur, nepastāvot likumu interpretācijai tiesās, diskriminācijas definīcijas neattiecas uz lielāko daļu dzīves jomu.

Attiecībā uz tiesībsargājošajiem mehānismiem, kas mudinātu cietušos izvirzīt prasības, pastāv būtiskas atšķirības starp Centrālās un Austrumeiropas valstīm un Rietumeiropas valstīm, kurās caurmērā ir nedaudz labvēlīgāks stāvoklis integrācijas veicināšanai. Nedaudz nelabvēlīgāki mehānismi novēroti Lietuvā, Čehijas Republikā, Dānijā un Igaunijā. Polijā un Latvijā sūdzības iesniedzēji tikai nedaudzās dzīves jomās var izmantot savā labā nosacījumus par pierādījumu nastas pārņemšanu un aizsardzību pret vajāšanu. Tomēr ar to arī abu valstu līdzība ir izsmelta, jo Latvija ir vienīgā ES dalībvalsts ar lielā mērā nelabvēlīgu tiesībsargājošo mehānismu. Turpretī Polijā migrantam, kurš izvirzījis prasību, būtu daudz lielāka piekļuve vairāk procedūrām, vairāk atsaucoties uz diskriminācijas pamatiem, ar likumā noteiktām iespējām saņemt juridisko palīdzību un plašu sankciju diapazonu pret notiesātajiem likuma pārkāpējiem.

Latvijas un Polijas radikāli atšķirīgo vērtējumu attiecībā uz šīm trim dimensijām rada to diskriminācijas aizliegšanas likumdošanas vājums;¹³ migranti abās valstīs nevar paļauties uz efektīvu tiesisku aizsardzību pret diskrimināciju. Polijā tiesu interpretācija nav apliecinājusi, ka nedaudz labvēlīgākas definīcijas un tiesībsargājošos mehānismus varētu piemērot dažādās dzīves jomās. Latvijas ierobežotās definīcijas un tiesībsargājošie mehānismi, kas ir visnelabvēlīgākie visu 28 aplūkoto valstu vidū, tomēr lielākajā daļā dzīves jomu ir piemērojami.

Pretdiskriminācijas rādītāji Polijā un Latvijā



Prakse:

- Vairums ES dalībvalstu ir pārsniegušas ES diskriminācijas aizlieguma likumdošanas prasības, ietverot arī pilsonību kā nelikumīgas diskriminācijas pamatu. Šajos gadījumos viss diskriminācijas aizlieguma likumdošanas kopums,

¹³ Vairāk par stratēģisko tiesas procesu izmantošanu sk. Strategic litigation of race discrimination in Europe (European Roma Rights Centre, Interrights, MPG; Brussels, 2004). <http://www.migpolgroup.com/documents/2181.html>.