



Scris de gabi.stanescu pe 21 Mai 2011, 01:28

Canada: S-a modificat regimul de angajare al muncitorilor straini

Principiile luate in considerare de Guvernul federal canadian, pe baza carora se pregateau importante modificari legislative menite sa amelioreze protectia muncitorilor straini si sa ridice gradul de responsabilitate al angajatorilor canadieni au intrat in vigoare la 1 aprilie 2011 si sunt de natura sa complice in mod considerabil procedura de acordare a avizelor guvernamentale necesare pentru eliberarea permiselor de munca (Labour Market Opinion, LMO).



_Canada.jpg

Mentionam de la bun inceput ca, desi obtinerea unui permis de munca pentru angajatorii din Quebec implica o procedura suplimentara ce se indeplineste prin autoritatile provinciale, ultimul cuvint il au, si in acest caz, autoritatile federale, respectiv CIC (Citizenship and Immigration Canada) si HRSDC (Human Resources and Skill Development Canada), acesta din urma prin Service Canada, informeaza **publicatia romanilor din Canada «ZigZag Roman-Canadian»**.

De altfel, Ministerul Imigratiei si Comunitatilor Culturale din Quebec a introdus in aceeasi zi modificari corespunzatoare la propriul Regulament de selectie, RSRE (Reglement sur la selection des ressortissants etrangers).

Noile reglementari, precum si instructiunile lor de aplicare, sunt cuprinse intr-un Operational

Buletin (Nr. 275-C) extrem de amanuntit, a carui prezentare rezumativa poate fi consultata si la <http://www.cic.gc.ca/english/department/media/releases/2011/2011-03-24a.asp> numai pentru a va face o idee generala. Aceste instructiuni se intregesc cu modificarile adoptate de HRSDC. Concomitent, ambele ministere federale sus mentionate au introdus seturi noi de formulare care au ca element comun un grad sporit de sofisticare si rubrici diferite in functie de categoria de ocupatii pentru care se depune dosarul.

Se stie ca procedura de obtinere a permiselor de munca implica doua etape: demersurile angajatorului pentru obtinerea LMO, respectiv a aprobarii de a angaja un muncitor strain si cele subsecvente ale muncitorului respectiv pentru eliberarea permisului propriu-zis. Prima etapa se desfasoara in fata reprezentantilor HRSDC din Service Canada, pe cand a doua presupune depunerea unui dosar de catre angajat, la un oficiu canadian de vize.

Pana la 1 aprilie 2011, obtinerea de catre angajator a unui LMO depindea de abilitatea sa de a demonstra ca a facut eforturi infructuoase pentru a angaja un localnic (cetatean sau rezident permanent canadian) si ca muncitorul strain pe care il are in vedere va contribui la formarea unor canadieni care sa-i poata lua locul in final, sau va genera noi locuri de munca, ori va spori substantial veniturile angajatorului. Cu incepere din aceasta luna, HRSDC nu se limiteaza numai la verificarea celor de mai sus, ci examineaza si autenticitatea ofertei de munca. Pentru aceasta, instructiunile nou aparute impun functionarilor respectivi sa se convinga ca:

- a) firma angajatoare este activ implicata in activitatea de profil (the employer is actively engaged in the business)
- b) serviciul oferit este consistent cu nevoile reale ale angajatorului
- c) angajatorul este in masura sa onoreze termenii ofertei
- d) atat angajatorul cat si eventualul sau recrutor au respectat in trecut prevederile legale (la nivel federal si provincial) in materie de recrutare si raporturi de munca. Aceasta ultima cerinta va da multa bataie de cap angajatorilor ce folosesc in mod curent muncitori straini, deoarece instructiunile precizeaza ca se va verifica in ce masura posesorii de permise de munca eliberate in ultimii 2 ani au primit salariile si au beneficiat de toate avantajele descrise in oferta de munca pe baza careia au primit permisul. Exceptii se vor accepta numai in caz de "justificare rezonabila", respectiv in caz de modificare a legislatiei sau a contractului colectiv de munca, de schimbari dramatice in situatia economica a angajatorului, de eroare involuntara din partea angajatorului si de eroare contabila pe care angajatorul a depus eforturi demonstrabile pentru a o indrepta. Daca se constata ca angajatorul nu a respectat termenii ofertei, acesta nu beneficiaza de vreuna din aceste exceptii, iar sanctiunea este deosebit de severa: interdictia de a angaja vreun muncitor strain pe timp de 2 ani si afisarea spre luare la cunostinta publica a angajatorului respectiv pe site-ul Guvernului. Mai mult, nu numai angajatorul va avea de suferit, dar si strainul care incearca sa obtina un loc de munca la un asemenea angajator risca sa fie refuzat. Iar daca se afla deja in Canada, chiar si cu permis de munca "deschis", el risca sa-si piarda statutul legal si sa fie deportat daca nu pleaca de buna voie.

Un set suplimentar de restrictii si formalitati a fost introdus in ceea ce priveste personalul domestic angajat pentru ingrijirea copiilor, varstnicilor si a persoanelor cu handicap ("live-in caregivers"). In esenta, pe langa factorii luati in considerare si pana in prezent (conlocuire cu familia beneficiara, cazarea decenta si posibilitatile financiare ale angajatorului), se va acorda o atentie speciala termenilor contractului incheiat intre parti si eventualelor modificari negociate ulterior, pentru a se determina daca se incadreaza in prevederile-tip ce figureaza in contractul standard pus la dispozitie de HRSDC/SC.

In toate cazurile, cand un muncitor strain se prezinta cu un LMO pentru a obtine permis de

munca, noile instructiuni prevad dreptul si obligatia functionarilor CIC de la oficiile de vize de a verifica, daca au suspiciuni, indeplinirea conditiilor mentionate, chiar daca ele au fost acceptate in prealabil de functionarii HRSDC. Emotiile muncitorului strain nu se opresc insa aici, pentru ca ambasada la care depune dosarul ii va elibera numai o viza de munca; permisul propriu-zis il primeste la sosirea pe teritoriul Canadei cu acea viza de munca, iar aici il intampina un alt functionar, care apartine de CBSA (Canadian Border Service Agency) si care, la randul sau, poate relua verificarea si, daca nu este multumit, poate refuza eliberarea permisului.

In ceea ce-l priveste pe muncitorul strain care a obtinut permisul de munca si a ajuns in Canada, noile instructiuni ii limiteaza dreptul de sedere la 4 ani, dupa care nu mai poate solicita un nou permis pentru o perioada de inca 4 ani. Ratiunea declarata a acestei masuri o constituie faptul ca, in opinia CIC, cine ramane mai mult de 4 ani in Canada incepe sa-si piarda legaturile cu tara de origine si, daca nu vrea sau nu poate sa devina rezident permanent, trebuie sa se intoarca acasa, deoarece viza cu care a venit in Canada este prin esenta ei temporara.

Trebuie precizat ca aceasta dispozitie nu se aplica retroactiv, deci punctul de plecare in calculul celor 4 ani este 1 aprilie 2011. Cu alte cuvinte, indiferent de cat timp se afla ca "foreign worker" in Canada, cel in cauza nu va suferi rigorile acestei restrictii mai devreme de 1 aprilie 2015.

De asemenea, este important de retinut ca cei 4 ani reprezinta o limita pentru "durata cumulativa" in care respectivul a lucrat efectiv in Canada. Functionarii CIC sunt instruiti sa prelungeasca durata de sedere daca muncitorul strain produce dovezi in sensul ca s-a aflat pentru o vreme in somaj sau in concediu de maternitate ori de crestere a copilului, precum si daca patronul l-a tinut in concediu fortat fara plata (extended unpaid leave). De aceea, este foarte important ca toti beneficiarii de permise de munca sa tina o evidenta stricta si documentata a tuturor acestor perioade.

In sfarsit, ca de obicei atunci cand se introduc reguli cu caracter general, exista si exceptii.

Restrictia de mai sus nu se aplica in urmatoarele situatii:

1) Daca permisul de munca a fost eliberat pentru o ocupatie manageriala sau una situata la nivelul A din Nomenclatorul canadian de ocupatii, NOC (National Occupational Classification), respectiv una vizand pe cei ce exercita profesii considerate de inalta calificare, cum sunt inginerii, doctorii, avocatii, farmacistii, arhitectii, biologii, contabilii etc. Se ridica desigur intrebarea: acestia nu risca sa piarda legatura cu tara de origine? De mentionat ca exceptia se aplica si sotilor sau sotiilor celor aflati in aceasta situatie.

2) Daca beneficiarul permisului a obtinut deja, la data cand se implinesc cei patru ani, unul din urmatoarele documente:

- un certificat de selectie (CSQ) emis de provincia Quebec
- un certificat de nominalizare obtinut in cadrul unui program provincial din categoria "provincial nominee programs"
- o scrisoare de aprobare in principiu a cererii de rezidenta permanenta, depusa de o persoana din categoria "live-in caregivers" care a muncit doi ani in Canada
- o decizie pozitiva de selectie intr-un dosar depus in categoria "Federal Skilled Worker Class"
- o decizie pozitiva de selectie intr-un dosar depus in categoria "Canadian Experience Class".

Noile reglementari au fost adoptate cu intentia nobila de a proteja o categorie expusa riscului de a nimeri pe mana unor recrutori verosi sau a unor angajatori pusi pe profit cu orice pret. Ne intrebam insa daca nu cumva puterile sporite atribuite functionarilor din multiple ramuri si de la diferite nivele ale guvernului nu vor avea si efectul nedorit de a prelungi inca si mai mult procesarea permiselor de lucru si de a da ocazia birocratilor manati de ambitia avansarii de a se evidentia ridicand obstacole suplimentare, si adesea inutile, in calea angajatorilor cinstiti dar putin

inclinatisa se vada urmariti la tot pasul de reprezentantii lui "Big Brother". Asemenea angajatori se pot lasa pagubasi daca stiu ca, spre deosebire de angajarea unui localnic, aducerea unui muncitor strain ii va complica existenta pana la a i se ingradi pe durata nedefinita dreptul elementar de a renegocia termenii contractelor de munca. Si, desigur, nu in ultimul rand, cu cat guvernul vorbeste mai mult despre simplificarea procedurilor, pentru a face inutila angajarea serviciilor unor profesioniști, cu atat mai necesara devine asistenta acestora pentru a face fata labirintului birocratic generat de aceleasi proceduri.

ADRESA: <http://crct.ro/nfKd>