

ABU darbo migrantų sąžiningo įdarbinimo kodeksas 2023 m. sausio 1 d

ABU darbo migrantų sąžiningo įdarbinimo kodeksas taikomas ABU narėms (toliau – narės), kurios tarpininkauja darbo migrantams (toliau – tarptautiniai darbuotojai). Juo šiai darbuotojų grupei suteikiamos papildomos garantijos, taip papildant teisės aktų reikalavimus ir *laikinių darbuotojų kolektyvinę darbo sutartį* (toliau – KDS).

Šiuo kodeksu Privačių įdarbinimo agentūrų federacija (ABU) siekia suteikti daugiau tikrumo tarptautiniams darbuotojams ir prisidėti prie paslaugų kokybės standartų gerinimo, sąžiningos konkurencijos bei vienodų sąlygų šiame sektoriuje. Mokėjimas pagal A1 pažymėjimą ir atitinkamų sutarčių sudarymas prieštarauja šiems tikslams. Dėl šios priežasties ABU nepritaria šių darbo formų naudojimui. Narėms apie tai bus pranešta.

Šis kodeksas yra ABU įmonės taisyklių dalis, o jo laikymasis – privalomas narystės kriterijus. Pasirašydamos šį kodeksą, tarpininkavimo paslaugas tarptautiniams darbuotojams teikiančios narės pareiškia, kad jos laikysis šio kodekso ir sudarys sąlygas tai patikrinti. ABU turi teisę pašalinti šio kodekso nesilaikančias nares.

1. Sveikata ir sauga

Sveikata ir sauga. Darbo migrantų sveikatai ir saugai teikiamas didžiausias prioritetas. Narės laikosi įstatymų ir kitų teisės aktų, o koronaviruso pandemijos metu taiko galiojančią *ABU darbo migrantų apsaugos nuo koronaviruso protokolą*.

2. Darbuotojų paieška ir atranka

Narės ir jų personalo paieškos ir atrankos agentūros užtikrina skaidrų įdarbinimo procesą taikydamos pridedamos *ABU sąžiningo įdarbinimo chartijos* gaires. Ši chartija paremta Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Sąžiningo įdarbinimo kodeksu ir papildyta papildomomis gairėmis.

3. Sutartis

Narės užtikrina, kad:

- laikinojo įdarbinimo sutartis ir su ja susiję dokumentai būtų pateikti olandų kalba ir tarptautinio darbuotojo kilmės šalies kalba;
- būtų pasirašyta atskira darbo sutartis ir atskira apgyvendinimo sutartis, jei tarptautiniams darbuotojams siūlomas ir darbas, ir apgyvendinimas. Ši 3 dalies b punkto sąlyga taikoma nuo 2023 m. balandžio 1 d.

4. Darbo užmokestis

Tarptautiniams darbuotojams ir laikiniejiems darbuotojams olandams už vienodą darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, kaip numatyta KDS.

5. Registracija

Remiantis Įstatymu dėl Pagrindinio gyventojų registro (oland. Wet Basisregistratie Personen, BRP), tarptautiniai darbuotojai turi teisingai užsiregistruoti kaip nuolatiniai arba nenuolatiniai gyventojai. Narės skatina tarptautinius darbuotojus užsiregistruoti BRP kaip nuolatiniams gyventojams vadovaudamosi keturiomis gairėmis:

- prieš tarptautiniams darbuotojams atvykstant į Nyderlandus narės aktyviai juos informuoja apie nenuolatinių gyventojų (RNI) ir nuolatinių gyventojų registracijos BRP skirtumus;
- narės aktyviai informuoja tarptautinius darbuotojus apie galimybę atvykus į Nyderlandus pateikti savivaldybei prašymą įtraukti juos į savivaldybės BRP kaip nuolatinius gyventojus;
- narės kreipiasi į savivaldybes, prašydamos sudaryti sąlygas tarptautiniams darbuotojams užsiregistruoti BRP savo gyvenamojoje vietoje;
- narės aktyviai informuoja į Nyderlandus atvykusius tarptautinius darbuotojus, kurie ketina užsiregistruoti kaip nenuolatiniai gyventojai, apie galimybę pateikti savivaldybei prašymą įtraukti juos į nuolatinių gyventojų registrą, praėjus keturiems mėnesiams nuo piliečio aptarnavimo numerio (BSN) išdavimo ir nenuolatinių gyventojų statuso registracijos.

6. Apgyvendinimas

Narės aktyviai informuoja tarptautinius darbuotojus apie apgyvendinimo galimybes Nyderlanduose.

- Tarptautiniai darbuotojai gali savo iniciatyva savarankiškai pasirūpinti apgyvendinimu.
- Tarptautiniai darbuotojai gali prašyti darbdavio pasirūpinti apgyvendinimu.
Tarptautiniams darbuotojams pasirinkus šią galimybę, jiems gali būti pasiūlytas tik toks būstas, kurį patvirtino Laikinių darbuotojų apgyvendinimo standartų organizacija (oland. Stichting Normering Flexwonen, SNF). Be to, narėms taikomi šie reikalavimai:
 - narės turi aktyviai informuoti tarptautinius darbuotojus, kad darbdavio suteiktas būstas skirtas ne ilgesniam kaip trejų metų laikotarpiui (trumpalaikiam ir vidutinės trukmės apgyvendinimui);
 - narės turi aktyviai informuoti tarptautinius darbuotojus apie SNF skundų nagrinėjimo tvarką;
 - narės gali tarptautiniams darbuotojams taikyti apgyvendinimo mokestį. Šis mokestis negali viršyti faktinių apgyvendinimo išlaidų. Vadovaujantis Įstatymu dėl sukčiavimo darbo rinkoje (fiktyvių schemų), iš darbuotojo darbo užmokesčio už apgyvendinimą galima išskaičiuoti ne daugiau kaip 25 proc. minimalaus darbuotojo darbo užmokesčio. Jei tarptautinis darbuotojas pageidauja, kad apgyvendinimo išlaidos būtų išskaičiuojamos iš jo darbo užmokesčio, jis turi pateikti darbdaviui rašytinį prašymą.

- c. Atitinkamoje vietoje ar regione trūkstant būsto tarptautiniams darbuotojams, narės kreipiasi į valdžios institucijas ir SNF apgyvendinimo subjektus, prašydamos pastatyti daugiau namų.
 - d. Prireikus, narės suteikia tarptautiniams darbuotojams informaciją apie kitas ilgalaikio apgyvendinimo regione galimybes.
 - e. Pasibaigus laikinojo įdarbinimo sutarčiai, nustatomas keturių (4) savaitių pereinamasis laikotarpis, per kurį laikinasis darbuotojas turi palikti iš darbdavio nuomojamą būstą. Nuomos mokestis išlieka toks pat, kaip ir darbo santykių metu. Laikinas darbuotojas moka nuomos mokestį kas savaitę.
7. Baudos ir žalos atlyginimas
Iš tarptautinių darbuotojų darbo užmokesčio galima išskaičiuoti tik teismo skirtas ir administracines baudas. Išskaičiuoti iš darbo užmokesčio kitas baudas draudžiama. Tarptautiniams darbuotojams gali tekti prisiimti atsakomybę už darbdaviui arba nuomotojui tyčia arba dėl sąmoningo neatsargumo padarytą žalą. Žalos atlyginimas negali viršyti faktinių sugadinto turto remonto išlaidų.
8. Informavimas
Prieš pasirašant sutartis ir išankstines sutartis kilmės šalyje, tarptautiniai darbuotojai aktyviai informuojami apie darbą ir gyvenimą Nyderlanduose. Tuo tikslu narės ir jų personalo paieškos ir atrankos agentūros vadovaujasi pridedamos *ABU sąžiningo įdarbinimo chartijos* gairėmis.
9. Kalba ir integracija
Narės informuoja tarptautinius darbuotojus apie galimybę savivaldybėje lankyti kalbos kursus.
10. Garantuotos pajamos
Laikinieji darbuotojai, kurie pirmą kartą atvyksta į Nyderlandus dirbti per privačią įdarbinimo agentūrą ir kuriuos įdarbina ta privati įdarbinimo agentūra arba tos privačios įdarbinimo agentūros nurodymu veikianti trečioji šalis, esanti už Nyderlandų ribų, pirmuosius du mėnesius turi teisę gauti bent minimalų (jaunimo) darbo užmokestį už visą darbo dieną, neatsižvelgiant į sutarties trukmę ir išdirbtų valandų skaičių.
11. Skundai
Narės tarptautiniams darbuotojams suteikia galimybę pateikti skundus pagal nustatytą skundų pateikimo tvarką. Esant skundams dėl šio kodekso gairių ir prie jo pridėtos *Sąžiningo įdarbinimo chartijos* taikymo, tarptautiniai darbuotojai taip pat gali pasinaudoti [ABU skundų nagrinėjimo tvarka](#).

Šiuo Sąžiningo įdarbinimo kodeksu pakeičiamas 2020 m. gruodžio 16 d. Sąžiningo įdarbinimo kodeksas.

ABU darbo migrantų sąžiningo įdarbinimo kodeksas

Šia chartija užtikrinamas skaidrus ir sąžiningas darbo migrantų (toliau – tarptautiniai darbuotojai) įdarbinimo procesas. Šios chartijos principai grindžiami Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Sąžiningo įdarbinimo bendrųjų principų ir veiklos gairių principais, papildytais papildomomis ABU gairėmis. Pasirašydamos šią chartiją, tarptautinius darbuotojus įdarbinančios narės kartu su savo personalo paieškos ir atrankos agentūromis patvirtina savo įsipareigojimą laikytis jos nuostatų.

TDO sąžiningo įdarbinimo bendrieji principai ir veiklos gairės

Narės ir jų personalo paieškos ir atrankos agentūros pritaria Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) bendriesiems principams ir veiklos gairėms. Įdarbindamos tarptautinius darbuotojus jos vadovaujasi šiomis TDO gairėmis:

1. draudžiama imti mokesčių už tarptautinių darbuotojų įdarbinimą. Susijusios išlaidos taip pat draudžiamos, išskyrus atvejus, kai KDS, atsižvelgiant į tam tikras aplinkybes, numatyta kitaip;
2. darbo ieškančiam asmeniui informacija pateikiama skaidriai, veiksmingai ir suprantamai jo kilmės šalies kalba;
3. įdarbinimo procese laikomasi tarptautiniu mastu pripažintų darbo standartų, žmogaus teisių, įdarbinimo, tranzito ir darbo šalių įstatymų, kitų teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių;
4. tarptautiniai darbuotojai įdarbinami atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Vietinių darbuotojų išstūmimas, žemesni darbo standartai, mažesnis darbo užmokestis ir prastesnės darbo sąlygos nėra įdarbinimo proceso tikslas;
5. su įdarbinimu susijusios sąlygos darbo ieškančiam asmeniui pateikiamos skaidriai, suprantamai, tiksliai ir patikrinamai;
6. darbo ieškantiems asmenims pateikiama informacija apie darbą ir darbo pareigas, reikalingus įgūdžius ir kompetenciją, darbo sąlygas, darbo ir gyvenamąją vietas. Ši informacija pateikiama laiku, prieš darbuotojui išvykstant iš kilmės šalies;
7. darbo ieškantis asmuo sutinka su įdarbinimo ir komandiravimo sąlygomis savanoriškai, be jokio spaudimo, klaidinimo ir (arba) prievartos;
8. gerbiama tarptautinių darbuotojų teisė laisvai judėti šalyje. Tarptautiniai darbuotojai gali laisvai nutraukti sutartį ir išvykti iš šalies. Tarptautiniai darbuotojai taip pat gali laisvai keisti darbdavį be darbdavio ar įdarbinimo agentūros sutikimo. Tarptautinių darbuotojų sutarčių ir asmens tapatybės dokumentų negalima konfiskuoti, sunaikinti ar sulaukyti;
9. tarptautiniai darbuotojai turi galimybę pasinaudoti skundų nagrinėjimo ir ginčų sprendimo tvarka tais atvejais, kai įtariama, kad įdarbinimo proceso metu buvo pažeistos jų teisės;
10. užtikrinama tarptautinių darbuotojų asmens duomenų ir privatumo apsauga;
11. laikomasi įdarbinimo metu duotų pažadų dėl darbo ir gyvenimo sąlygų;
12. privačios įdarbinimo agentūros ir įdarbinimo įmonės aiškiai koordinuoja savo atsakomybės sritis. Šiame procese turi būti tinkamai užtikrinta tarptautinių darbuotojų apsauga.

Informavimas

ABU narės ir jų personalo paieškos ir atrankos agentūros turi ne tik laikytis minėtų gairių, bet ir raštu arba skaitmeninėmis priemonėmis pateikti darbo ieškantiems asmenims jų kilmės šalies kalba parengtą informaciją apie:

13. darbą ir gyvenimą Nyderlanduose. Tam pasitelkiami ABU informaciniai vaizdo įrašai šiomis temomis: darbas per ABU privačią įdarbinimo agentūrą, apgyvendinimas, registracija, darbo užmokestis, laikinojo įdarbinimo sutartis ir liga;
14. darbą, kurį darbo ieškantis asmuo ketina dirbti Nyderlanduose, ir tam reikalingus įgūdžius bei kompetenciją;
15. bendrąjį darbo užmokestį ir minimalų darbo valandų skaičių;
16. apgyvendinimo galimybes ir sąlygas. Jei tarptautinis darbuotojas prašo privačios įdarbinimo agentūros pasirūpinti apgyvendinimu, turi būti pateikta informacija apie nuolatines išlaidas, komunalines paslaugas ir bendrąsias naudojimosi būstu ar jo nuomos sąlygas;
17. prievolę sudaryti sveikatos draudimo sutartį Nyderlanduose. Narės pasiūlo tarptautiniams darbuotojams sveikatos draudimą ir informuoja juos apie draudimo išlaidas ir sąlygas. Narės informuoja tarptautinius darbuotojus, kad šis pasiūlymas nėra privalomas;
18. kelionės iš kilmės šalies į Nyderlandus ir atgal galimybes bei kainą;
19. *ABU darbo migrantų sąžiningo įdarbinimo kodekso* ir šios chartijos turinį.