

ABU Migrējošo darba ņēmēju taisnīgas nodarbinātības kodekss 2023. gada 1. janvāris

*ABU Migrējošo darba ņēmēju taisnīgas nodarbinātības kodekss attiecas uz ABU dalībniekiem (tālāk tekstā – dalībnieki), kas darbojas kā starpnieki starp uzņēmumu un migrējošajiem darba ņēmējiem (tālāk tekstā – starptautiskais personāls). Līdztekus tiesību aktos noteiktajām prasībām un *Pagaidu darba aģentūras darbinieku darba koplīgumam* (tālāk tekstā – Darba koplīgums) šis Kodekss sniedz papildu drošību šai darbinieku grupai.*

Ar šo kodeksu Privāto nodarbinātības aģentūru federācija (*ABU*) cenšas nodrošināt lielāku noteiktību starptautiskajam personālam, uzlabojot pakalpojumu kvalitātes standartus, godīgu konkurenci un vienlīdzīgus konkurences apstākļus šajā nozarē. Maksājumu veikšana saskaņā ar sociālās apdrošināšanas un līgumu slēgšanas sertifikātu A1 ir pretrunā šiem mērķiem. Tādēļ *ABU* noraida šādu nodarbinātības veidu izmantošanu. Dalībnieki par to tiks informēti.

Kodekss ir iekļauts *ABU* uzņēmuma darbības noteikumos kā kritērijs, kas obligāti jāievēro, lai kļūtu par dalībnieku. Parakstot šo kodeksu, dalībnieki, kas sniedz nodarbinātības aģentūru pakalpojumus starptautiskajam personālam, apliecina, ka ievēros šo kodeksu un ļaus pārbaudīt tā ievērošanu. *ABU* ir tiesības izslēgt no savu biedru vidus dalībniekus, kuri neievēro šo kodeksu.

1. Veselība un drošība

Veselība un drošība: migrējošo darba ņēmēju veselība un drošība ir mūsu galvenā prioritāte. Papildus tiesību aktiem un noteikumiem koronavīrusa pandēmijas laikā dalībnieki piemēro spēkā esošā *ABU Koronavīrusa drošības protokola attiecībā uz migrējošajiem darba ņēmējiem* vadlīnijas.

2. Pieņemšana darbā un atlase

Dalībnieki un to nodarbinātības aģentūras nodrošina pārredzamu darbā pieņemšanas procesu, piemērojot šim dokumentam pievienotās *ABU Taisnīgas darbā pieņemšanas hartas* vadlīnijas. Hartas pamatā ir Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Taisnīgas darbā pieņemšanas kodekss, un tā ir papildināta ar papildu vadlīnijām.

3. Līgums

Dalībnieki nodrošina, ka:

- pagaidu darba aģentūras darba līgums un tam pievienotie dokumenti ir pieejami gan holandiešu valodā, gan starptautiskā personāla pārstāvja izcelsmes valsts valodā;
- ja starptautiskajam personālam tiek piedāvāts gan darbs, gan izmitināšana, ir jānoslēdz atsevišķs pagaidu darba aģentūras darba līgums un atsevišķs līgums par izmitināšanu. Šo nosacījumu (3.b) piemēro no 2023. gada 1. aprīļa.

4. Atalgojums

Starptautiskais personāls un Nīderlandes pagaidu darba aģentūru nodrošinātie darbinieki saņem vienādu atalgojumu par vienādu darbu saskaņā ar Darba koplīgumu.

5. Reģistrācija

Saskaņā ar *Wet Basisregistratie Personen (BRP)*, Likums par personu reģistrācijas datubāzi) starptautiskais personāls atbild par pareizu reģistrēšanos rezidenta vai nerezidenta statusā. Dalībnieki aicina starptautisko personālu reģistrēties kā rezidentiem *BRP*, ievērojot šādus četrus norādījumus:

- dalībnieki aktīvi informē starptautisko personālu par atšķirībām starp reģistrēšanos nerezidenta statusā un reģistrēšanos rezidenta statusā *BRP* pirms šo darbinieku ierašanās Nīderlandē;
- dalībnieki aktīvi informē starptautisko personālu par iespēju pēc ierašanās Nīderlandē iesniegt pašvaldībai iesniegumu, lai reģistrētos pašvaldības *BRP* rezidenta statusā;
- dalībnieki lūdz pašvaldībām nodrošināt iespēju reģistrēties *BRP* vietā, kur starptautiskais personāls tiek izmitināts;
- dalībnieki aktīvi informē starptautisko personālu, kas Nīderlandē ir ieradies pirmo reizi un sākumā ir reģistrējies nerezidenta statusā, par iespēju četrus mēnešus pēc sociālās apdrošināšanas numura (*BSN*) piešķiršanas un reģistrēšanās nerezidenta statusā iesniegt pašvaldībai iesniegumu, lai reģistrētos rezidenta statusā.

6. Izmitināšana

Dalībnieki aktīvi informē starptautisko personālu par šādām izmitināšanas iespējām Nīderlandē:

- starptautiskā personāla pārstāvis pats pēc savas iniciatīvas nodrošina sev dzīvojamās telpas;
- starptautiskā personāla pārstāvis lūdz darba devēju nodrošināt dzīvojamās telpas. Ja starptautiskā personāla pārstāvis izvēlas šo iespēju, viņam var piedāvāt tikai tādas dzīvojamās telpas, ko sertificējis *Stichting Normering Flexwonen* (Elastīgu mājokļu standartu fonds, *SNF*). Turklāt dalībniekiem ir jāievēro šādas prasības:
 - dalībnieki aktīvi informē starptautisko personālu, ka darba devēja nodrošinātās dzīvojamās telpas būs pieejamas ne ilgāk kā trīs gadus (īstermiņa un vidēja termiņa uzturēšanās);
 - dalībnieki aktīvi informē starptautisko personālu par *SNF* sūdzību iesniegšanas procedūru;
 - dalībnieki var iekasēt maksu par izmitināšanu no starptautiskā personāla. Šī maksa nedrīkst pārsniegt faktiskās attiecīgo dzīvojamo telpu izmaksas. Saskaņā ar Likumu par krāpšanu (viltus shēmām) darba tirgū darba devēji par izmitināšanu drīkst ieturēt ne vairāk kā 25 % no darba ņēmēja minimālās algas. Ja starptautiskā personāla pārstāvis vēlas, lai izmitināšanas izmaksas tiktu atskaitītas no viņa algas, viņš to norāda darba devējam, sniedzot rakstisku atļauju;

- c. ja vietējā un reģionālā mērogā trūkst starptautiskā personāla izmitināšanas iespēju, dalībnieki lūdz valsts iestādes un *SNF* locekļus nodrošināt vairāk mājokļu;
 - d. vajadzības gadījumā dalībnieki informē starptautisko personālu par alternatīvām ilgtermiņa izmitināšanas iespējām reģionā;
 - e. pēc pagaidu darba aģentūras darba līguma beigām pagaidu darba aģentūras darbinieka rīcībā ir četras (4) nedēļas ilgs pārejas periods, kura laikā tam ir jāatstāj no darba devēja īrētais mājoklis. Īres maksa paliek tāda pati kā darba attiecību laikā. Pagaidu darba aģentūras darbinieks ik nedēļu maksā īres maksu.
7. Naudas sodi un zaudējumu kompensācija
Naudas sodu apmaksā, atvelkot tos no algas, ir atļauta tikai tiesas noteiktu un administratīvo naudas sodu, kas jāmaksā starptautiskajam personālam, gadījumā. Cita veida naudas sodu apmaksā šādā veidā nav atļauta. Starptautiskais personāls, kas ļaunprātīgu nolūkā vai rupjas neuzmanības dēļ ir radījis kaitējumu darba devēja vai izīrētāja īpašumam, var tikt saukts pie atbildības par nodarīto kaitējumu. Zaudējumu kompensācija nedrīkst pārsniegt faktiskās bojātā objekta remonta izmaksas.
8. Informācija
Pirms līgumu un priekšlīgumu parakstīšanas izcelsmes valstī starptautiskais personāls tiek aktīvi informēts par strādāšanu un dzīvošanu Nīderlandē. Šajā nolūkā dalībnieki un to nodarbinātības aģentūras ievēro šim dokumentam pievienotās *ABU Taisnīgas darbā pieņemšanas hartas* vadlīnijas.
9. Valoda un integrācija
Dalībnieki informē starptautisko personālu par iespējām apmeklēt pašvaldību nodrošinātus valodas kursus.
10. Garantētie ienākumi
Pagaidu darba aģentūras darbiniekiem, kuri pirmo reizi ierodas Nīderlandē, lai strādātu šajā privātajā nodarbinātības aģentūrā, un kurus ir pieņēmusi darbā šī privātā nodarbinātības aģentūra vai kāda trešā persona ārpus Nīderlandes (pēc šīs privātās nodarbinātības aģentūras ieteikuma), pirmos divus mēnešus ir tiesības saņemt atalgojumu, kas atbilst vismaz minimālajai (jauniešu) algai par pilna laika darbu, neatkarīgi no līguma darbības ilguma un nostrādāto stundu skaita.
11. Sūdzības
Dalībnieki nodrošina starptautiskajam personālam iespēju iesniegt sūdzības, izmantojot pieejamu sūdzību iesniegšanas procedūru. Ja rodas sūdzības par šā kodeksa un tam pievienotās *Taisnīgas darbā pieņemšanas hartas* vadlīniju piemērošanu, starptautiskais personāls var izmantot arī [ABU sūdzību iesniegšanas procedūru](#).

Ar šo Taisnīgas nodarbinātības kodeksu tiek aizstāts 2020. gada 16. decembra Taisnīgas nodarbinātības kodekss.

ABU Migrējošo darba ņēmēju taisnīgas darbā pieņemšanas harta

Šī harta nodrošina pārredzamu un taisnīgu darbā pieņemšanas procesu migrējošajiem darba ņēmējiem (tālāk tekstā – starptautiskais personāls). Šīs hartas principi ir balstīti uz Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Vispārējo taisnīgas darbā pieņemšanas principu un darbības pamatnostādņu pamatprincipiem, kas papildināti ar *ABU* pamatnostādnēm. Parakstot šo hartu, dalībnieki, kā arī to nodarbinātības aģentūras, kas organizē starptautiskā personāla iekārtošanu darbā, apliecina savu apņemšanos ievērot minētās pamatnostādes.

SDO Vispārējie taisnīgas darbā pieņemšanas principi un darbības pamatnostādes

Dalībnieki un to nodarbinātības aģentūras apstiprina Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Vispārējos principus un darbības pamatnostādes. Pieņemot darbā starptautisko personālu, tie ievēro tālāk tekstā minētās SDO pamatnostādes.

1. Maksas iekasēšana par starptautiskā personāla pieņemšanu darbā nav atļauta. Saistītās izmaksas nav atļautas, ja vien Darba koplīgumā attiecībā uz dažiem aspektiem nav noteikts citādi.
2. Darba meklētājs tiek informēts pārredzamā, efektīvā un saprotamā veidā savas izcelsmes valsts valodā.
3. Darbā pieņemšanas procesā tiek ievēroti starptautiski atzīti nodarbinātības standarti, cilvēktiesības, tiesību akti un koplīgumi, kas ir spēkā valstīs, kurās notiek pieņemšana darbā, tranzīvalstīs un nodarbinātības valstīs.
4. Starptautiskā personāla pieņemšana darbā notiek atbilstoši darba tirgus pieprasījumam, un tās rezultātā nedrīkst notikt nodarbinātības standartu pazemināšanās, algu samazināšanās un darba apstākļu pasliktināšanās.
5. Nosacījumi, kas attiecas uz iekārtošanu darbā, darba meklētājam tiek paziņoti pārredzamā, saprotamā, precīzā un pārbaudāmā veidā.
6. Darba meklētāji tiek informēti par veicamo darbu un amata nosaukumu, nepieciešamajām prasēm un kompetencēm, darba apstākļiem, kā arī darbavietu un dzīvesvietu. Šī informācija tiek paziņota savlaicīgi pirms izbraukšanas no izcelsmes valsts.
7. Darba meklētājs brīvprātīgi un bez jebkāda spiediena, maldināšanas un/vai piespiešanas piekrīt nosacījumiem, kas attiecas uz pieņemšanu darbā un norīkošanu darbā.
8. Tiek ievērotas starptautiskā personāla tiesības brīvi pārvietoties valstī. Starptautiskā personāla pārstāvji var brīvi lauzt līgumus un pamest valsti. Starptautiskais personāls var arī brīvi mainīt darba devēju bez darba devēja vai nodarbinātības aģentūras piekrišanas. Starptautiskā personāla līgumus un personu apliecinošos dokumentus nedrīkst konfiscēt, iznīcināt vai paturēt.
9. Starptautiskā personāla pārstāvjiem ir jābūt pieejamām sūdzību iesniegšanas procedūrām un strīdu izšķiršanas iespējām gadījumos, kad darbā pieņemšanas procesā, iespējams, ir pārkāptas viņu tiesības.
10. Starptautiskā personāla personas dati un privātums tiek aizsargāti.
11. Darbā pieņemšanas laikā dotie solījumi attiecībā uz darba un dzīvošanas apstākļiem tiek pildīti.
12. Privātajām nodarbinātības aģentūrām un darbā iekārtošanas uzņēmumiem ir skaidri savā starpā jāsaprot, kādi ir to attiecīgie pienākumi. Šajā procesā pienācīgi jāgarantē starptautiskā personāla aizsardzība.

Informācija

Papildus iepriekš minēto pamatnostādņu obligātai piemērošanai *ABU* dalībnieki un to nodarbinātības aģentūras darba meklētājiem sniedz informāciju rakstiskā vai digitālā formātā un izcelsmes valsts valodā par tālāk tekstā uzskaitītajiem jautājumiem.

13. Strādāšana un dzīvošana Nīderlandē – izmantojot *ABU* informatīvos videoklipus par šādām tēmām: darbs ar *ABU* privātās nodarbinātības aģentūras starpniecību, izmitināšana, reģistrācija, darba samaksa, pagaidu darba aģentūras darba līgums un slimības.
14. Darbs, ko darba meklētājs plāno veikt Nīderlandē, un tam nepieciešamās prasmes un kompetences.
15. Bruto alga un minimālais darba stundu skaits.
16. Izmitināšanas iespējas un nosacījumi. Ja starptautiskā personāla pārstāvis lūdz privāto nodarbinātības aģentūru nodrošināt dzīvojamās telpas, tai viņam ir jāsniedz informācija par regulārajām izmaksām, iespējām un vispārējiem dzīvojamo telpu izmantošanas vai īres nosacījumiem.
17. Pienākums noslēgt veselības apdrošināšanas līgumu Nīderlandē. Dalībnieki piedāvā starptautiskajam personālam veselības apdrošināšanu un sniedz informāciju par šādas apdrošināšanas izmaksām un nosacījumiem. Dalībnieki informē starptautisko personālu, ka šo piedāvājumu nav obligāti jāizmanto.
18. Transportēšanas iespējas no darbā pieņemšanas valsts uz Nīderlandi un atpakaļ un tās izmaksas.
19. *ABU Migrējošo darba ņēmēju taisnīgas nodarbinātības kodeksa* un šīs hartas saturs.