

Kódex spravodlivého zamestnávania ABU pre pracovných migrantov 1. januára 2023

Kódex spravodlivého zamestnávania ABU pre pracovných migrantov sa vzťahuje na členov ABU (ďalej len „členovia“), ktorí sprostredkujú pracovných migrantov (ďalej len zahraniční zamestnanci). Okrem zákonných požiadaviek a *Kolektívnej zmluvy pre dočasných agentúrnych zamestnancov* (ďalej len „KZ“) ponúka kódex tejto skupine zamestnancov dodatočnú istotu.

Týmto kódexom chce Federácia súkromných pracovných agentúr (ABU) prispieť k väčšej istote pre zahraničných zamestnancov, k zvýšeniu štandardov kvality služieb, spravodlivej hospodárskej súťaži a rovnakým podmienkam v sektore. Použitie platby na základe osvedčenia o krytí A1 a uzatváranie zmlúv je v rozpore s týmito cieľmi. Z tohto dôvodu ABU odmieta používanie týchto foriem zamestnávania. Členovia budú o tom informovaní.

Kódex je súčasťou pravidiel spoločnosti ABU ako povinné kritérium členstva. Podpisom tohto kódexu členovia, ktorí poskytujú agentúrne služby pre zahraničných zamestnancov, vyhlasujú, že budú dodržiavať tento kódex a že sú k dispozícii na kontrolu jeho dodržiavania. ABU má právo odvolať členov, ktorí nedodržiavajú tento kódex.

1. Zdravie a bezpečnosť

Zdravie a bezpečnosť: zdravie a bezpečnosť pracovných migrantov má najvyššiu prioritu. Okrem zákonov a predpisov uplatňujú členovia počas pandémie koronavírusu aj usmernenia aktuálneho *Bezpečnostného protokolu ABU o koronavírusu pre pracovných migrantov*.

2. Nábor a výber

Členovia a ich náborové agentúry zabezpečujú transparentný náborový proces uplatňovaním usmernení priloženej *Charty spravodlivého prijímania zamestnancov ABU*. Charta vychádza z Kódexu spravodlivého zamestnávania Medzinárodnej organizácie práce (MOP) a je doplnená o ďalšie usmernenia.

3. Zmluva

Členovia zabezpečujú, že:

- pracovná zmluva o agentúrnej práci a sprievodné dokumenty sú k dispozícii v holandčine a v jazyku krajiny pôvodu zahraničného zamestnanca; a
- ak sa zahraničným zamestnancom ponúka práca aj ubytovanie, musí byť podpísaná samostatná pracovná zmluva o agentúrnej práci a samostatná zmluva o ubytovaní. Táto podmienka (3b) sa uplatňuje od 1. apríla 2023.

4. Odmeňovanie

Zahraniční zamestnanci a holandskí dočasní agentúrni zamestnanci dostávajú v súlade s KZ za rovnakú prácu rovnakú mzdu.

5. Registrácia

Podľa Wet Basisregistratie Personen (BRP, zákon o databáze osobných záznamov) sú zahraniční zamestnanci zodpovední za správnu registráciu ako rezidenti alebo nerezidenti. Členovia vyzývajú zahraničných zamestnancov, aby sa zaregistrovali ako rezidenti do databázy BRP na základe štyroch nižšie uvedených usmernení:

- členovia aktívne informujú zahraničných zamestnancov pred ich príchodom do Holandska o rozdieloch medzi registráciou nerezidentov (RNI) a registráciou rezidentov v databáze BRP;
- členovia aktívne informujú zahraničných zamestnancov po príchode do Holandska o možnosti podať na obecný úrad žiadosť o registráciu ako rezidenta v obecnej databáze BRP;
- členovia žiadajú obecné orgány, aby umožnili registráciu v databáze BRP v mieste ubytovania zahraničných zamestnancov;
- členovia aktívne informujú zahraničných zamestnancov, ktorí sú v Holandsku noví a začínajú s registráciou ako nerezidenti, o možnosti podať na obecný úrad žiadosť o registráciu ako rezidenta, a to štyri mesiace po vydaní služobného čísla občana (BSN) a registrácii ako nerezidenta.

6. Ubytovanie

Členovia aktívne informujú zahraničných zamestnancov o týchto možnostiach ubytovania v Holandsku:

- Zahraničný zamestnanec si ubytovanie zabezpečuje osobne, z vlastnej iniciatívy.
- Zahraničný zamestnanec požiadava zamestnávateľa, aby mu pomohol pri zabezpečení ubytovania. Ak si zahraničný zamestnanec zvolí túto možnosť, môže mu byť ponúknuté len ubytovanie certifikované Nadáciou pre flexibilné normy bývania (Stichting Normering Flexwonen, SNF). Okrem toho sa na členov vzťahujú tieto požiadavky:
 - Členovia aktívne informujú zahraničných zamestnancov, že ubytovanie, ktoré im sprostredkuje zamestnávateľ, je určené na obdobie maximálne troch rokov (krátkodobý a strednodobý pobyt).
 - Členovia aktívne informujú zahraničných zamestnancov o postupe podávania sťažností SNF.
 - Členovia môžu zahraničným zamestnancom účtovať poplatky za využívanie ubytovania. Tieto poplatky nesmú presiahnuť skutočné náklady na ubytovanie. Podľa zákona o podvodoch na trhu práce (falošné schémy) sa zamestnancom môže za ubytovanie zraziť najviac 25 % minimálnej mzdy zamestnanca. Ak si zahraničný zamestnanec želá, aby sa náklady na ubytovanie odpočítali z jeho mzdy, požiadava o to zamestnávateľa prostredníctvom písomného povolenia.

- c. V prípade miestneho a regionálneho nedostatku ubytovacích kapacít pre zahraničných zamestnancov členovia požiadajú vládne orgány a strany zabezpečujúce ubytovanie v rámci SNF o realizáciu väčšieho počtu ubytovacích kapacít.
 - d. V prípade potreby členovia odporúčajú zahraničným zamestnancom alternatívne kanály na dlhodobé ubytovanie v regióne.
 - e. Po skončení pracovnej zmluvy o agentúrnej práci existuje prechodné obdobie štyroch (4) týždňov, počas ktorého musí dočasný agentúrny zamestnanec opustiť ubytovanie, ktoré si prenajíma od zamestnávateľa. Nájomné zostáva rovnaké ako počas zamestnania. Dočasný agentúrny zamestnanec platí nájomné týždenne.
7. Pokuty a náhrada škody

Úhrada pokút prostredníctvom výplatnej pásky je povolená len v súvislosti so súdnymi a správnyimi pokutami, ktoré majú zahraniční zamestnanci zaplatiť. Uhrádzanie iných druhov pokút nie je povolené. Zahraniční zamestnanci, ktorí spôsobia škodu na majetku zamestnávateľa alebo prenajímateľa so zlým úmyslom alebo z hrubej nedbanlivosti, môžu niesť zodpovednosť za spôsobenú škodu. Náhrada škody nesmie presiahnuť skutočné náklady na opravu poškodeného predmetu.
 8. Informácie

Zahraniční zamestnanci sú aktívne informovaní o práci a živote v Holandsku pred podpisom zmlúv a predbežných zmlúv v krajine pôvodu. Členovia a ich náborové agentúry sa na tento účel riadia usmerneniami priloženej *Charty spravodlivého prijímania zamestnancov ABU*.
 9. Jazyk a integrácia

Členovia informujú zahraničných zamestnancov o možnostiach navštevovania jazykových kurzov prostredníctvom obecného úradu.
 10. Zaručený príjem

Dočasní agentúrni zamestnanci, ktorí prichádzajú do Holandska za prácou pre súkromnú pracovnú agentúru po prvýkrát a sú prijatí touto súkromnou pracovnou agentúrou alebo na pokyn tejto súkromnej pracovnej agentúry treťou stranou mimo Holandska, majú počas prvých dvoch mesiacov nárok aspoň na sumu rovnajúcu sa minimálnej mzde (pre mladých) na plný úväzok bez ohľadu na dĺžku trvania zmluvy a počet odpracovaných hodín.
 11. Sťažnosti

Členovia ponúkajú zahraničným zamestnancom možnosť podávať sťažnosti členovi prostredníctvom dostupného postupu podávania sťažností. V prípade sťažností týkajúcich sa uplatňovania usmernení tohto kódexu a sprievodnej *Charty spravodlivého prijímania zamestnancov* môžu zahraniční zamestnanci využiť aj [postup podávania sťažností ABU](#).

Týmto Kódexom spravodlivého zamestnávania sa nahrádza Kódex spravodlivého zamestnávania zo 16. decembra 2020.

Charta spravodlivého prijímania zamestnancov ABU pre pracovných migrantov

Táto charta zabezpečuje transparentný a spravodlivý proces náboru pracovných migrantov (ďalej len „zahraniční zamestnanci“). Zásady tejto charty vychádzajú zo základných zásad uvedených vo Všeobecných zásadách a prevádzkových usmerneniach pre spravodlivé zamestnávanie Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktoré sú doplnené o ďalšie usmernenia ABU. Členovia, ktorí zabezpečujú umiestnenie zahraničných zamestnancov, spolu so svojimi náborovými agentúrami podpisom tejto charty vyhlasujú svoj záväzok dodržiavať usmernenia.

Všeobecné zásady a prevádzkové usmernenia MOP pre spravodlivé zamestnávanie

Členovia a ich náborové agentúry schvaľujú Všeobecné zásady a prevádzkové usmernenia Medzinárodnej organizácie práce (MOP). Pri prijímaní zahraničných zamestnancov sa riadia nižšie uvedenými usmerneniami MOP:

1. Náborové poplatky pre zahraničných zamestnancov nie sú povolené. Súvisiace náklady nie sú povolené, pokiaľ sa v KZ v niektorých ohľadoch nestanovuje inak.
2. Uchádzač o zamestnanie je informovaný transparentným, účinným a zrozumiteľným spôsobom v jazyku svojej krajiny pôvodu.
3. Pri náborovom procese sa rešpektujú medzinárodne uznávané pracovné normy, ľudské práva, zákony a predpisy a kolektívne zmluvy krajín náboru, prechodu a zamestnania.
4. Nábor zahraničných zamestnancov vyplýva z dopytu na trhu práce a nesmie slúžiť ako prostriedok na potláčanie alebo znižovanie pracovných noriem, miezd a pracovných podmienok.
5. Podmienky týkajúce sa umiestnenia sa uchádzačovi o zamestnanie oznamujú transparentným, zrozumiteľným, presným a overiteľným spôsobom.
6. Uchádzači o zamestnanie sú informovaní o práci a názve pracovnej pozície, potrebných zručnostiach a kompetenciách, pracovných podmienkach a mieste výkonu práce a bydliska. Tieto informácie sa oznamujú včas pred odchodom z krajiny pôvodu.
7. Súhlas uchádzača o zamestnanie s podmienkami týkajúcimi sa náboru a nasadenia je dobrovoľný, bez akejkoľvek formy nátlaku, zavádzania a/alebo donucovania.
8. Bude sa rešpektovať právo zahraničných zamestnancov na voľný pohyb v rámci krajiny. Zahraniční zamestnanci môžu slobodne zrušiť svoje zmluvy a odísť z krajiny. Zahraniční zamestnanci môžu tiež slobodne zmeniť zamestnávateľa bez súhlasu zamestnávateľa alebo náborovej agentúry. Zmluvy a doklady totožnosti zahraničných zamestnancov sa nesmú zabaviť, zničiť ani zadržať.
9. Zahraniční zamestnanci musia mať prístup k postupom podávania sťažností a urovnávanie sporov v prípadoch údajného porušenia ich práv počas náborového procesu.
10. Osobné údaje a súkromie zahraničných zamestnancov budú chránené.
11. Sľuby dané počas náborového procesu týkajúce sa pracovných a ubytovacích podmienok budú dodržané.
12. Súkromné pracovné agentúry a náborové spoločnosti musia jasne koordinovať povinnosti na svojej strane. Pri tomto procese sa musí primerane zaručiť ochrana zahraničných zamestnancov.

Informácie

Okrem povinného uplatňovania uvedených usmernení poskytujú členovia ABU a ich náborové agentúry uchádzačom o zamestnanie písomné alebo digitálne informácie v jazyku krajiny pôvodu o týchto otázkach:

13. Práca a život v Holandsku na základe informačných videí ABU na tieto témy: práca prostredníctvom súkromnej pracovnej agentúry ABU, ubytovanie, registrácia, mzda, pracovná zmluva o agentúrnej práci a choroba.
14. Práca, ktorú uchádzač o zamestnanie plánuje vykonávať v Holandsku, a zručnosti a kompetencie, ktoré sa na to vyžadujú.
15. Hrubá mzda a minimálny počet odpracovaných hodín.
16. Možnosti a podmienky ubytovania. Ak zahraničný zamestnanec požiadá súkromnú pracovnú agentúru o sprostredkovanie ubytovania, musia mu byť poskytnuté informácie o pravidelných nákladoch, vybavení a všeobecných podmienkach využívania alebo prenájmu ubytovania.
17. Povinnosť uzavrieť v Holandsku zdravotné poistenie. Členovia predložia zahraničným zamestnancom ponuku zdravotného poistenia a informujú ich o nákladoch a podmienkach poistenia. Členovia informujú medzinárodných zamestnancov, že táto ponuka nie je povinná.
18. Možnosti dopravy a náklady na dopravu z krajiny náboru do Holandska a späť.
19. Obsah *Kódexu spravodlivého zamestnávania ABU pre pracovných migrantov* a tejto charty.