

**CODUL DE CONDUITA AL AFSRU
(versiune 2017)
(preluare Code of conduct WEC)**

**ANGAJAMENTUL MEMBRILOR FAȚĂ DE BUNA FUNCȚIONARE
A PIEȚEI DE MUNCĂ EUROPENE**

Introducere

Serviciile oferite de agențiile private de ocupare a forței de muncă reprezintă un răspuns modern pentru a reconcilia cerința de flexibilitate a forței de muncă pentru companiile utilizatoare și nevoia de securitate de muncă pentru angajații.

Fiind conștientă de o astfel de responsabilitate socială, industria agențiilor private de ocupare a forței de muncă a adoptat, de mai mulți ani, codurile naționale de conduită la nivel național.

Datorită creșterii importanței industriei agențiilor de muncă la nivel european și a nevoii de consolidare a principiilor de auto reglementare în scopul de a îmbunătăți standardele calitative a sectorului, World Employment Confederation-Europe a stabilit un cod european de conduită împărtășit de către toți membrii săi europeni, care prevede principii general agreate cu privire la practicile agențiilor private de ocupare a forței de muncă.

Prezentul Cod de Conduită, împreună cu angajamentul expres de a aborda unele dintre provocările muncii cu care se vor confrunta statele membre europene în următorii ani, în scopul de a angajamentul membrilor World Employment Confederation-Europe către o mai bună funcționare a pieței de muncă în Europa.

I Codul de Conduită World Employment Confederation-Europe

Principiul 1-Respectarea pentru conduita etică și profesională

Membrii trebuie să respecte cele mai înalte principii de etică, conduită profesională și bunele practici în relațiile cu lucrătorii agențiilor temporare și toate părțile interesante relevante, își

vor conduce afacerile într-o manieră concepută pentru a îmbunătăți funcționarea, imaginea și reputația industriei.

Principiul 2- Respectarea dispozițiilor și legislației în vigoare.

Membrii și personalul lor trebuie să se conformeze cu întreaga legislație în vigoare, cerințele statutare și non statutare și îndrumarea oficială care cuprinde/include agențiile private de ocupare a forței de muncă.

Principiul 3- Respectarea transparenței condițiilor angajamentului

Membrii se asigură că lucrătorilor le sunt date detalii cu privire la condițiile de muncă, natura muncii care urmează să fie întreprinsă ratele de remunerare și aranjamentele de plată precum și orele de lucru.

Acest principiu este în conformitate cu Directiva Europeană numărul 91/533 din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.

Principiul 4- Respectarea dispozițiilor privind serviciile cu caracter gratuit acordate persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Membrii nu vor percepe direct sau indirect, în tot sau în parte orice taxe sau costuri celor ce caută un loc de muncă sau lucrătorilor, pentru serviciile legate direct de munca temporară sau de plasarea permanentă.

Principiul 5-Respectarea sănătății și securității în muncă.

1. Membrii vor hotărî cu sârguință în evaluarea riscurilor legate de sănătatea și securitatea în muncă anterior misiunii de muncă temporară.
2. Membrii vor anunța lucrătorii agenției ori de câte ori au motive să creadă că o misiune specifică cauzează un risc profesional sau de siguranță.

Acest principiu este în conformitate cu Directiva Europeană 91/383 din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară.

Principiul 6- Respectarea diversității

Membrii vor stabili practici de muncă care garantează împotriva discriminării ilegale sau imorale.

Principiul 7- Respectarea drepturilor lucrătorului

1. Vor fi promovate principiile echitabile, obiective și transparente pentru calcularea salariilor angajaților agenției, având în vedere legislația națională.
2. Membrii nu vor restricționa dreptul angajatului agenției la libertatea de asociere
3. Agențiile private de ocupare a forței de muncă nu vor pune la dispoziție unui utilizator un angajat temporar în scopul de a înlocui angajați ai unei companii care sunt în grevă legală , cu excepția în care o asemenea prevedere este interzisă de legislația națională.

Principiul 8-Respectarea confidențialității

1. Membrii vor asigura confidențialitatea în toate relațiile lor.
2. Membrii și personalul lor se vor asigura că a fost dată și adnotată permisiunea înainte de dezvăluirea, afișarea, depunerea sau căutarea de date cu caracter personal sau confidențiale.

Acest principiu este în conformitate cu Directiva Europeană 95/46 din octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

Principiul 9- Respectarea cunoștințelor profesionale și calității serviciilor.

1. Membrii vor lucra cu sârguință pentru a dezvolta și menține un nivel de cunoștințe profesionale curente relevante și satisfăcătoare.
2. Membrii se vor asigura că angajații lor sunt instruiți în mod adecvat și calificați pentru a-și asuma responsabilitățile și de a asigura o prestație calitativă.

Principiul 10-Respectarea concurenței loiale

Membrii trebuie să asigure relații reciproce bazate pe concurență loială.

II Angajamentul World Employment Confederation-Europe, de probleme esențiale de politică europeană privind ocuparea forței de muncă

Serviciile oferite de către agențiile private de ocupare a forței de muncă în conformitatea cu respectarea cerințelor de cerere și furnizare, contribuie la realizarea obiectivelor Uniunii Europene de ocupare a forței de muncă și de a rezolva provocările cu care se vor confrunta în următorii ani Statele Membre Europene.

Într-adevăr, serviciile furnizate de către agențiile private de ocupare a forței de muncă pot fi parte a soluției de a îmbunătăți eficiența pieței de muncă astfel:

- Furnizând locuri de muncă persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă;
- Acționând ca un punct de plecare către un loc de muncă permanent;
- Consolidând oportunități de muncă și integrare în piața de muncă în mod deosebit pentru cea mai dezavantajată categorie de muncitori;
- Îmbunătățind fluiditatea pieței de muncă;
- Ajutând la crearea unor noi locuri de muncă care nu ar exista altfel și prin urmare contribuind la reducerea ratei șomajului;
- Dezvoltând o colaborare profitabilă cu Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă;
- Facilitând accesul la formare profesională.

Membrii World Employment Confederation-Europe sunt dedicați să dezvolte activități pentru a-și întări contribuția în următoarele categorii de probleme a ocupării forței de muncă:

1. Flexibilitatea forței de muncă și securitatea muncii

- Membrii se vor orienta către stabilirea unui cadru al agenției de muncă care furnizează un echilibru între nevoie de flexibilitate în piața forței de muncă și cerința de a proteja condițiile de muncă ale lucrătorilor agenției.

2. Crearea de locuri de muncă

- Membrii vor ajuta companiile în crearea locurilor de muncă care nu ar exista altfel, prin furnizarea forței de muncă externă flexibilă pentru a efectua sarcini care nu ar fi fost îndeplinite sau ar fi fost îndeplinite folosind soluții interne de flexibilitate care nu cresc rata ocupării forței de muncă.(exemplu: muncă suplimentară, munca în schimburi)

3. Includerea tinerilor pe piața forței de muncă

- Membrii vor facilita accesul la un loc de muncă tinerilor, realizat în principal prin misiuni de muncă temporară, incorporarea treptată a persoanelor nou intrate în piața muncii și prin furnizarea formării profesionale pe perioadă scurtă.

4. Populația în curs de îmbătrânire

- Membrii vor facilita păstrarea persoanelor în vârstă la locul de muncă prin intermediul contractelor flexibile permițându-le să prelungească durata de muncă și să-și mărească resursele financiare.

5. Diversitatea în forța de muncă

- Membrii vor furniza servicii speciale sau programe vizate create pentru a susține categoria dezavantajată de lucrători în activitățile lor de căutare a unui loc de muncă. Prin intermediul oportunităților de muncă temporară sau cu jumătate de normă, membrii vor extinde accesul pe piața de muncă pentru a integra persoanele aflate în afara ei.

6 Învățarea pe perioadă îndelungată

- Membrii vor facilita accesul la programe de instruire pentru lucrători, pentru a contribui la creșterea șansei de angajare și pentru a reduce diferența între ofertă și cerere.

7 Mobilitatea muncii

- Membrii vor facilita mobilitatea lucrătorilor în Europa, în statele membre precum și la un nivel trans-național, prin acordarea unui acces mai bun la oportunități de muncă și prin organizarea migrației de muncă prin intermediul sucursalelor bine stabilite. De asemenea, membrii se vor asigura că muncitorii migrați sunt bine informați cu privire la drepturile pe care le au în țara de destinație.

8 Lipsa forței de muncă

- Membrii vor contribui la reducerea lipsei forței de muncă ajutând la potrivirea aproape imediată a furnizării și cerințelor de aptitudini și privind recrutarea și furnizarea lucrătorilor altor state membre precum și furnizarea pe plan intern pentru poziții unde forța de muncă lipsește.

9 Dialogul Social

- Membrii vor promova dialogul social și munca colectivă ca un mijloc oportun de a organiza industria agențiilor private de ocupare a forței de muncă.

10 Cooperarea cu agențiile publice de ocupare a forței de muncă

- Membrii, în conformitate cu dispozițiile legislației naționale, stabilesc condiții de a promova cooperarea dintre agențiile publice și agențiile private de ocupare a forței de muncă pentru a ajuta reintegrarea persoanelor fără un loc de muncă pe piața forței de muncă.