



Ethical
Trading
Initiative



Wytyczne dotyczące
zatrudnienia i integracji
osób przesiedlonych z
Ukrainy

Rekrutacja pracowników przesiedlonych z Ukrainy

W odpowiedzi na rosyjską inwazję i trwający konflikt na Ukrainie, a następnie masowe przesiedlenia ludności, niniejszy dokument zawiera wskazówki, jak wspierać zatrudnianie uchodźców i osób przesiedlonych, zapewniając bezpieczną, przyzwoitą, bezpieczną i uczciwą pracę z uwzględnieniem kwestii płci. Poniższe wytyczne przedstawiają również środki mające na celu zmniejszenie ryzyka wykorzystywania pracowników, którzy mogą znajdować się w trudnej sytuacji, w tym ryzyka handlu ludźmi i wyzysku w pracy.

Należy zauważyć, że jest to złożona i ciągle zmieniająca się sytuacja, dlatego niniejsze wytyczne będą w razie potrzeby aktualizowane i nie należy ich odczytywać jako wyczerpującej listy działań.

ZALECANE

1. Dokładanie należytej staranności w stosunku do zewnętrznych rekruterów lub pracodawców, z którymi współpracuje firma, w tym sprawdzanie czy są oni licencjonowani i zarejestrowani, również w obiektach zleconych podwykonawcom, jeśli ma to zastosowanie.
2. Korzystanie z należytych zweryfikowanych baz danych i zasobów podczas procesu rekrutacji, takich jak oficjalne platformy wspierane przez rząd i publiczne agencje zatrudnienia, takie jak baza danych.
3. Pilnowanie, aby wszelkie opłaty i związane z tym koszty w procesie rekrutacji pokrywał pracodawca, a nie pracownik, jak określono w Zasadach Pracodawcy Płci.
4. Stosowanie niedyskryminacyjnych praktyk rekrutacyjnych wobec Ukraińców i obywateli państw trzecich uciekających z Ukrainy. Dążenie do zatrudniania osób przesiedlonych na poziomie ich wiedzy, umiejętności i sprawności fizycznej.

NIE ZALECANE

5. Zatrudnianie pracowników bez odpowiedniego lub ważnego upoważnienia.
6. Korzystanie z usług zewnętrznych dostawców m.in. agencji rekrutacyjnych, które nie mają wysokich standardów etycznych, jak przedstawiono poniżej.

Dowody wskazują, że największe ryzyko dla pracowników istnieje, gdy zewnętrzni dostawcy siły roboczej zarządzają rekrutacją i/lub zatrudnieniem. Firmy powinny skoncentrować się na ryzyku związanym z zewnętrznymi dostawcami siły roboczej. Zasoby wspierające to obejmują:

- Zasady etyczne rekruterów i lista kontrolna wdrażania dobrych praktyk
- Wytyczne dla pracodawców IOM i ICC dotyczące wspierania osób przesiedlonych z Ukrainy

Rozpoczęcie pracy i wymagania językowe

ZALECANE

7. Upewnienie się, że wszyscy pracownicy otrzymają pisemną umowę w języku, który rozumieją, zanim zostaną zatrudnieni.
8. Wspieranie pracowników w uzyskaniu dokumentacji, w szczególności dla osób nieobjętych dyrektywą UE w sprawie ochrony tymczasowej, korzystając ze wsparcia opisanego w bazie danych zasobów.
9. Zrozumienie wymagań językowych pracowników i upewnienie się, że są oni w stanie zrozumieć ich warunki zatrudnienia i komunikować wszelkie problemy lub skargi.
10. Upewnienie się, że wszyscy pracownicy rozumieją swoje prawa i obowiązki w miejscu pracy.
11. Zapewnienie wszelkich szkoleń i informacji na temat BHP i praw pracowniczych w języku zrozumiałym dla pracownika, w tym poprzez skierowanie do zasobów dostępnych w bazie danych zasobów.

ZALECANE

12. Podanie jasnych informacji o tym, w jaki sposób pracownicy mogą komunikować się z kierownictwem i zgłaszać skargi wewnętrznie i zewnętrznie, np. za pośrednictwem linii do zgłaszania nieprawidłowości, z zachowaniem anonimowości. Szczególną uwagę należy zwrócić na zapewnienie pracownikom możliwości wnoszenia skarg w kwestiach związanych z przemocą ze względu na płeć.
13. Upewnienie się, że wszyscy kierownicy, przełożeni i kierownicy liniowi w miejscu pracy zaangażowani w rekrutację i nadzór nad pracownikami wiedzą, jak reagować natychmiast po otrzymaniu ostrzeżenia o potencjalnych oznakach, że osoba lub grupa pracowników na miejscu może być wykorzystywana lub niesprawiedliwie traktowana.



Refugees from Ukraine arrive in Krakow, Poland

Dokumentacja i wypłata wynagrodzeń

ZALECANE

14. Zebranie pełnej listy WSZYSTKICH pracowników, z wyszczególnieniem ich nazwiska, numeru dokumentu tożsamości, daty urodzenia i daty przystąpienia, zapewniając jednocześnie ochronę danych osobowych, w tym wydawanie przez pracowników formularzy zgód do podpisania. „Płeć” powinna być uwzględniona jako kategoria gromadzenia danych pracowników.
15. Przejrzenie i zachowanie kopii dokumentów tożsamości dla WSZYSTKICH pracowników. Jeśli pracownicy zażądają bezpiecznego przechowywania dokumentacji za pisemną zgodą, należy przechować dokumenty w indywidualnym, zamkniętym magazynie, do którego pracownik ma natychmiastowy dostęp.
16. Prowadzenie listy wszystkich młodych pracowników z podziałem na płeć (do 18 lat). Wszyscy młodzi pracownicy muszą być traktowani jednakowo. Zobowiązanie się do przestrzegania zasad ochrony danych i nie udostępnianie dalej bez wyraźnej zgody pracowników.
17. Upewnienie się, że wszyscy pracownicy otrzymują co najmniej krajową płacę minimalną, premię za nadgodziny, tygodniowy odpoczynek, wynagrodzenie za szkodliwe warunki pracy i są wynagradzani w równym stopniu i nie mniej niż innym pracownikom za tę samą pracę/kwalifikację.

ZALECANE

18. Upewnienie się, że wszyscy pracownicy mają dostęp do swoich zarobków, najlepiej poprzez indywidualne konto bankowe. W przypadku, gdy pracownik nie posiada rachunku bankowego, wsparcie go w otwarciu rachunku. Upewnienie się, że opłaty bankowe nie zmniejszają ich wynagrodzenia.
19. Upewnienie się, że wszyscy pracownicy są równo traktowani i nie doświadczają dyskryminacji z jakichkolwiek powodów, w szczególności ze względu na ich wiek, płeć, rasę, religię, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność lub inne cechy.
20. Dokumentowanie wszystkich podjętych działań, w tym wypłaty wynagrodzeń i pokwitowania.

NIE ZALECANE

21. Zachowanie oryginalnych dokumentów tożsamości pracowników, z wyjątkiem kiedy pracownicy wyrażą na to wyraźną i pisemną zgodę. W takim przypadku należy je przechowywać w indywidualnym, zamkniętym magazynie, do którego pracownicy mają natychmiastowy dostęp.
22. Tworzenie jakichkolwiek fałszywych dokumentów.
23. Ograniczenie dostępu do dokumentów pracownika lub udostępnianie ich bez wyraźnej zgody pracowników.

Zakwaterowanie i transport

ZALECANE

24. Zapewnienie godziwych warunków życia pracownikom i ich rodzinom, w tym dzieciom mieszkającym w osiedlach mieszkaniowych, z umową o zakwaterowanie w języku zrozumiałym dla pracownika.
25. Podanie szczegółów usług wsparcia dla pracowników – (takich jak zakwaterowanie, edukacja, opieka zdrowotna, usługi opieki nad dziećmi, wsparcie psychologiczne, wsparcie finansowe/konta bankowe dostępne w tym [katalogu organizacji lokalnych tutaj](#))
26. Dopilnowanie, aby prowadzona była ewidencja miejsc zakwaterowania pracowników.
27. Zapewnienie transportu dla pracowników, aby upewnić się, że nie ma możliwości wyzysku.



EU / Wojtek Radwanski

More than 5 million people have left Ukraine for neighbouring countries since the start of the conflict

Supporting workers' integration and wellbeing

ZALECANE

28. Kontaktowanie się z pracownikami podczas wprowadzania do pracy i wielokrotnie przez cały okres zatrudnienia pracowników, aby lepiej zrozumieć ich doświadczenia podczas rekrutacji i przez cały okres zatrudnienia oraz być przygotowanym do udzielenia wsparcia w przypadku wykrycia wyzysku. W kontaktach z pracownikami zapewnienie przeszkolonych ekspertów, którzy będą w stanie zidentyfikować przypadki przemocy i nękania ze względu na płeć.
29. Wspieranie integracji pracowników przesiedlonych z konfliktu na Ukrainie w nowym miejscu pracy i społeczności lokalnej, w tym poprzez współpracę ze związkami zawodowymi lub organizacjami pozarządowymi. Zwracanie uwagi na ich potrzeby psychospołeczne i wsparcie, jakiego mogą potrzebować w radzeniu sobie z traumą z powodu konfliktu i przesiedlenia.
30. Współpraca z organizacjami wspierającymi, związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi, organizacjami kobiecymi i organizacjami charytatywnymi, które mogą zapewnić wsparcie pracownikom, którzy doświadczyli wyzysku, oraz pomóc w opracowaniu „planu działania” w przypadku wykrycia wyzysku.

NIE ZALECANE

31. Wydalanie wszelkich uchodźców z fabryki (a w każdym przypadku zidentyfikowania nielegalnych pracowników migrujących, **NALEŻY** pomagać i wspierać pracownika w uzyskaniu dokumentów prawnych).
32. Dyskryminowanie jakiegokolwiek pracownika, w szczególności ze względu na płeć, rasę, religię, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność lub inne cechy.
33. Groźenie pracownikom lub ich rodzinom lub utrudnianie postępu w rozwoju.

Na zewnątrz poza firmą

ZALECANE

34. Współpraca z podwykonawcami fabryk, gospodarstw rolnych lub usługodawców, aby upewnić się, że wdrażają dobre praktyki rekrutacyjne i warunki pracy, w tym udostępniając im niniejszy dokument z wytycznymi.



Mayorsk, Ukraine

Ogólnie zalecamy, aby nasi partnerzy biznesowi współpracowali lub przyłączyli się do izb przemysłowych, społeczeństwa obywatelskiego lub inicjatyw wspieranych przez rząd, a także organizacji zapewniających natychmiastowe wsparcie ukraińskim pracownikom. Zewnętrzne organizacje mogą również wspierać w kwestiach językowych, skargach, środkach zaradczych i dostarczać informacji na temat kontekstu przesiedlenia, różnorodności i komunikacji międzykulturowej.

Dostawca, który będzie praktykował jakikolwiek z powyższych zakazów, zostanie uznany za nieprzestrzegającego opisanych wytycznych. Zależy nam na współpracy, aby wesprzeć wszystkie osoby w naszym łańcuchu dostaw, aby skutecznie reagować na pojawiające się zagrożenia dla osób z Ukrainy, dlatego będziemy wdzięczni za wszelkie aktualizacje kontekstu operacyjnego w związku z konfliktem, aby pomóc w dokładnym monitorowaniu sytuacji.

ETI would like to thank the members of the working group and, in particular, Anti-Slavery International for their expertise in developing these guidelines. This document was finalised with additional input from AIM-Progress, the International Organisation for Migration, and the ITUC.



Ethical
Trading
Initiative

For human rights, for better business

ETI is a leading alliance of trade unions, NGOs and businesses, working together with key stakeholders to promote practical solutions to end the abuse of human rights at work.

Our vision is a world of work that protects human rights, ensures dignity for all, provides opportunity and is free of exploitation and abuse.

Ethical Trading Initiative
KP LHB04, Lincoln House,
1-3 Brixton Road
London SW9 6DE
United Kingdom

+44 (0)20 7841 4350
eti@eti.org.uk
[@ethicaltrade](https://www.ethicaltrade.org)
[ethicaltrade.org](https://www.ethicaltrade.org)

Ethical Trading Initiative 2022.
All rights reserved. V1/06/22