

## COV Fair Employment Code Flexkrachten

De *COV Fair Employment Code flexkrachten* geldt voor COV-leden die flexkrachten inlenen of ter beschikking stellen en kan door de leden van de COV worden opgelegd aan de inleen- en uitzendbureaus waar zij zaken mee doen. De code biedt – boven op wet- en regelgeving, de SNA en SNF normen en de CAO voor de Vleessector (hierna: cao) – extra zekerheden voor deze groep werknemers.

De COV beoogt met deze code bij te dragen aan meer zekerheid voor flexkrachten, het verhogen van de kwaliteitsstandaard bij in- en uitleen, eerlijke concurrentie en een gelijk speelveld in de sector.

De code is een bindend besluit van de vereniging. Op alle besluiten van de vereniging is het Tuchtreglement van toepassing.

Deze code omvat voorschriften voor zowel ondernemingen die flexkrachten inlenen (hierna: *opdrachtgevers*) als ondernemingen die flexkrachten ter beschikking stellen (hierna: *opdrachtnemers*).

*Onder flexkracht wordt voor deze code verstaan:* een werknemer die werkzaam is in een productie of logistieke functie bij een opdrachtgever en geen arbeidsovereenkomst heeft met die opdrachtgever.

*Onder internationale flexkracht wordt voor deze code verstaan:* een persoon die vanuit een ander land naar Nederland migreert of is gemigreerd om daar tijdelijk arbeid te verrichten en die werkzaam is, of binnenkort wordt, als flexkracht in een productie of logistieke functie binnen de vleessector.

### Voorschriften opdrachtgevers & opdrachtnemers

		Opdrachtgevers	Opdrachtnemers
1	<b>Veiligheid en gezondheid</b>	<i>Zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers zijn verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van flexkrachten op het werk. De opdrachtgever draagt de grootste verantwoordelijkheid. Volgens de Arbowet is de opdrachtgever zowel verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn eigen werknemers, als die van de flexkrachten in zijn bedrijf. Opdrachtgevers en opdrachtnemers zullen zich van de aan hun opgelegde voorschriften vergewissen door steekproefsgewijze controles. Opdrachtgevers zullen bij on-boarden steekproefsgewijs aan flexkrachten vragen hoe de werving en selectie is verlopen en of zij alle benodigde informatie hebben ontvangen en begrepen. Opdrachtnemers zullen steekproefsgewijs bij hun werknemers navragen of zij alle benodigde informatie hebben ontvangen en begrepen.</i>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. De veiligheid en gezondheid van werknemers heeft de hoogste prioriteit.</li> <li>b. Flexkrachten krijgen in een voor hen begrijpelijke taal veiligheidsinstructies voor aanvang van de werkzaamheden.</li> <li>c. De opdrachtgever stelt vast of de flexkracht de van toepassing zijnde algemene veiligheidsinstructies, die nodig zijn voor uitoefening van de functie, heeft ontvangen, waaronder de informatie uit de RI&amp;E. De opdrachtgever informeert de flexkracht over de risico's die hij/zij op de werkplek loopt.</li> <li>d. Veiligheidsinstructies en hygiënevoorschriften worden op meerdere duidelijk zichtbare plekken binnen de organisatie in verschillende talen gecommuniceerd. Opdrachtgevers vergewissen zich ervan, dat deze informatie daadwerkelijk voor alle flexkrachten te begrijpen is.</li> <li>e. Meldingsplichtige ongevallen worden, ook van flexkrachten, altijd bij de Nederlandse Arbeidsinspectie gemeld.</li> <li>f. Opdrachtgevers vergewissen zich ervan dat opdrachtnemers flexkrachten informeren over het afsluiten en moeten hebben van een zorgverzekering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. De veiligheid en gezondheid van werknemers heeft de hoogste prioriteit.</li> <li>b. Opdrachtnemers vergewissen zich ervan dat flexkrachten in een voor hun begrijpelijke taal veiligheidsinstructies hebben gehad voor aanvang van de werkzaamheden.</li> <li>c. Opdrachtnemers zorgen ervoor dat de flexkracht de algemene veiligheidsinstructies die nodig zijn voor uitoefening van de functie heeft ontvangen van de opdrachtgever, waaronder de informatie uit de RI&amp;E. De opdrachtnemer informeert de flexkracht over de risico's die hij/zij op de werkplek loopt.</li> <li>d. Opdrachtnemers vergewissen zich ervan, dat de veiligheidsinstructies en hygiënevoorschriften bij de opdrachtgever te begrijpen zijn voor flexkrachten.</li> <li>e. Meldingsplichtige ongevallen worden altijd bij de Nederlandse Arbeidsinspectie gemeld.</li> <li>f. Opdrachtnemers vergewissen zich ervan dat internationale flexkrachten een zorgverzekering hebben en dat zij beschikken over de contactgegevens van hun verzekering.</li> </ul>
2	Werving en selectie	<i>De COV hecht waarde aan een transparant en eerlijk recruitmentproces. Het recruitmentproces van internationale flexkrachten verdient daarbij extra aandacht.</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Opdrachtgevers vergewissen zich ervan, dat de opdrachtnemers waar zij mee werken, zorgen voor een transparant recruitmentproces, in lijn met de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Opdrachtnemers zorgen voor een transparant recruitmentproces, in lijn met de ABU-Fair Recruitment Charter Arbeidsmigranten, dan wel een richtlijn die</li> </ul>

		<p>ABU-Fair Recruitment Charter Arbeidsmigranten, dan wel een proces dat-daar mee overeenkomt, waarbij internationale flexkrachten in ieder geval, doch niet limitatief, volledig en transparant wordt geïnformeerd over de werkzaamheden, de onderneming, de beloning, het aantal arbeidsuren, aanvullende arbeidsvoorwaarden, veiligheidsvoorschriften, huisvesting en vervoer.</p> <p>Opdrachtgevers doen dit door periodiek steekproefsgewijs bij internationale flexkrachten die bij het bedrijf komen werken na te vragen hoe het recruitment proces is verlopen en welke informatie de internationale flexkracht heeft ontvangen.</p> <p>b. Opdrachtgevers waar internationale flexkrachten werkzaam zijn, hebben op hun website een informatiepagina over werken binnen de onderneming. De informatie op deze pagina is naast in het Nederlands en Engels, beschikbaar in de twee meest gangbare talen binnen de daar werkzame internationale flexkrachten.</p> <p>c. Opdrachtgevers vergewissen zich door op de website van de opdrachtnemer te kijken of de informatie op de website van de opdrachtnemer over werken bij de opdrachtgever naast in het Nederlands en Engels, beschikbaar is in twee gangbare talen voor internationale flexkrachten.</p>	<p>daar mee overeenkomt, waarbij internationale flexkrachten in ieder geval, doch niet limitatief, volledig en transparant worden geïnformeerd over de werkzaamheden, de onderneming, de beloning, het aantal arbeidsuren, aanvullende arbeidsvoorwaarden, veiligheidsvoorschriften, huisvesting en vervoer.</p> <p>b. Opdrachtnemers waar internationale flexkrachten werkzaam zijn, hebben op hun website een informatiepagina over werken binnen de onderneming. De informatie op deze pagina is naast in het Nederlands en Engels, beschikbaar in de twee meest gangbare talen binnen de daar werkzame internationale flexkrachten.</p> <p>c. Opdrachtnemers vergewissen zich ervan, door op de website van de opdrachtgever te kijken, dat de informatie op de website van de opdrachtgever over werken bij de opdrachtgever naast in het Nederlands en Engels, beschikbaar is in twee gangbare talen voor internationale flexkrachten.</p>
3	<b>Contract</b>	<p><i>In de uitzend- of arbeidsovereenkomst staan de afspraken tussen de flexkracht en opdrachtnemer. Deze dienen begrijpelijk te zijn voor flexkrachten.</i></p>	

		Opdrachtgevers vergewissen zich er periodiek en steekproefsgewijs, door navraag bij flexkrachten, van dat internationale flexkrachten de uitzend- of arbeidsovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als, indien van toepassing, in de landstaal van de internationale flexkracht ontvangen.	Opdrachtnemers verstrekken de uitzend- of arbeidsovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als, indien van toepassing, in de landstaal van de internationale flexkracht.
<b>4</b>	<b>Beloning</b>	<p><i>Flexkrachten krijgen dezelfde beloning als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever en hetzelfde werk doen. De opdrachtnemer moet weten welke beloning werknemers bij opdrachtgever krijgen. Het doorgeven van die informatie (bruto loon, ADV, toeslagen, loonsverhogingen, onkostenvergoedingen, periodieken) is de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever. De opdrachtnemer dient de ontvangen informatie juist te interpreteren. Verstrek de informatie als opdrachtgever schriftelijk en vraag de opdrachtnemer om een schriftelijke garantie dat de flexkrachten de beloning krijgen waar ze recht op hebben. Als flexkrachten te weinig betaald krijgen kunnen zij zowel de opdrachtnemer als de opdrachtgever aansprakelijk stellen.</i></p>	
		<p>a. Flexkrachten ontvangen gelijk loon voor gelijk werk, conform de van toepassing zijnde cao. Indien een pensioenregeling van toepassing is, vindt er pensioenopbouw plaats bij het betreffende pensioenfonds c.q. pensioenverzekeraar.</p> <p>b. Opdrachtgevers vergewissen zich hiervan door uitsluitend gebruik te maken van SNA gecertificeerde uitzend- of inleenbureau's (te raadplegen via <a href="http://www.normeringarbeid.nl">www.normeringarbeid.nl</a>) en door dit zelf periodiek en steekproefsgewijs te valideren.</p> <p>c. Opdrachtgevers spreken met opdrachtnemers af dat zij flexkrachten informeren over het belang van een juiste registratie bij het betreffende pensioenfonds c.q. pensioenverzekeraar. Met name ook over het doorgeven van verhuizingen.</p>	<p>a. Flexkrachten ontvangen gelijk loon voor gelijk werk, conform de van toepassing zijnde cao. Indien een pensioenregeling van toepassing is, vindt er pensioenopbouw plaats bij het betreffende pensioenfonds c.q. pensioenverzekeraar.</p> <p>b. Opdrachtnemers zijn SNA gecertificeerd.</p> <p>c. Opdrachtnemers informeren flexkrachten over hun pensioenopbouw en informeren de internationale flexkrachten over het feit, dat zij pensioen in Nederland opbouwen en dat zij, om daar aanspraak op te kunnen maken, toekomstige verhuizingen aan het pensioenfonds moeten doorgeven.</p> <p>d. Internationale flexkrachten die voor het eerst voor werk bij opdrachtgevers naar Nederland komen hebben, met in acht name van de in de cao voor de vleessector opgenomen voorwaarden, gedurende de</p>

		<p>d. Internationale flexkrachten die voor het eerst voor werk bij opdrachtgevers naar Nederland komen, hebben, met in acht name van de in de cao voor de vleessector opgenomen voorwaarden, gedurende de eerste 2 maanden tenminste recht hebben op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. Opdrachtgevers vergewissen zich door navraag bij flexkrachten ervan dat internationale flexkrachten hier volledig en tijdig over worden geïnformeerd en controleren of flexkrachten daadwerkelijk gedurende de eerste twee maanden een bedrag ten hoogte van het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon ontvangen.</p>	<p>eerste 2 maanden tenminste recht hebben op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. Opdrachtnemers informeren internationale flexkrachten volledig en tijdig over dit recht.</p>
5	<p><b>Registratie</b></p>	<p><i>Onvoldoende registratie van internationale flexkrachten is al lange tijd een probleem en dit werkt door in misstanden op andere terreinen. Een juiste registratie is een voorwaarde voor de overheid om zaken als uitbuiting, fraude en andere misstanden terug te dringen.</i></p> <p>a. Opdrachtgevers maken afspraken met opdrachtnemers waarvan internationale flexkrachten worden ingehuurd, opdat de internationale flexkrachten, voordat zij bij het bedrijf komen werken juist staan ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie. Opdrachtgevers controleren dit periodiek en steekproefsgewijs.</p> <p>b. Opdrachtgevers vergewissen zich ervan dat de NAW gegevens van alle flexkrachten vastgelegd worden door hierover afspraken te maken met opdrachtnemers.</p>	<p>a. Opdrachtnemers informeren internationale flexkrachten voordat zij naar Nederland komen, actief, over (het verschil tussen) de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en de registratie als ingezetene in de BRP en zorgen ervoor dat internationale flexkrachten voordat zij bij een opdrachtgever gaan werken juist staan ingeschreven de gemeentelijke basisadministratie.</p> <p>b. Opdrachtnemers zorgen ervoor dat NAW gegevens van alle flexkrachten worden vastgelegd.</p>

6	<b>Huisvesting</b>	<p><i>Bij de start van het werk in Nederland zal een internationale flexkracht vaak gebruik maken van door de opdrachtnemer gefaciliteerde huisvesting. Door goede voorlichting door de opdrachtnemer, certificering van de huisvesting en steekproefsgewijze eigen controles door de opdrachtgever worden toekomstige misstanden voorkomen.</i></p>	<p>a. Opdrachtnemers informeren internationale flexkrachten actief over de volgende huisvestingsopties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. De internationale flexkracht regelt zelf huisvesting op eigen initiatief.</li> <li>ii. De internationale flexkracht verzoekt de opdrachtnemer om huisvesting te faciliteren. Indien de internationale flexkracht kiest voor deze optie, dan kan enkel huisvesting gecertificeerd door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) worden aangeboden. Aanvullend gelden dan de volgende eisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Internationale flexkrachten worden geïnformeerd over de SNF-klachtenprocedure;</li> <li>2. Voor het gebruik van huisvesting kunnen kosten in rekening worden gebracht bij de internationale flexkracht. De in rekening te brengen kosten bedragen niet meer dan de werkelijke kosten van de huisvesting. Op grond van de Wet aanpak schijnconstructies mogen werkgevers maximaal 25% inhouden van het minimumloon van de flexkracht inhouden voor</li> </ul> </li> </ul>

		<p>huisvesting. Als de flexkracht de kosten van de huisvesting op het loon wil laten inhouden, verzoekt de flexkracht dit via een schriftelijke volmacht aan zijn werkgever.</p> <p>3. Opdrachtnemers bieden internationale flexkrachten die voor het eerst voor werk bij een opdrachtgever naar Nederland komt, met in acht name van de in de cao voor de vleessector opgenomen voorwaarden, de mogelijkheid om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst 4 weken in de woning te blijven wonen. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De internationale flexkracht voldoet de huurprijs wekelijks, tenzij vooraf anders is overeengekomen.</p> <p>4. Boetes en schadevergoedingen: het verrekenen van boetes via de loonstrook is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de internationale flexkracht verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes. Het verrekenen van andersoortige boetes is verboden. Internationale flexkrachten die met opzet of vanuit bewuste roekeloosheid schade toebrengen aan de werkgever of de verhuurder, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor de geleden schade. De schadevergoeding bedraagt maximaal de werkelijke herstelkosten van het beschadigde object.</p>	<p>3. Opdrachtnemers bieden internationale flexkrachten die voor het eerst voor werk bij een opdrachtgever naar Nederland komen, met in acht name van de in de cao voor de vleessector opgenomen voorwaarden, de mogelijkheid om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst 4 weken in de woning te blijven wonen. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De internationale flexkracht voldoet de huurprijs wekelijks, tenzij vooraf anders is overeengekomen.</p> <p>4. Boetes en schadevergoedingen: het verrekenen van boetes via de loonstrook is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de internationale flexkracht verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes. Het verrekenen van andersoortige boetes is verboden. Internationale flexkrachten die met opzet of vanuit bewuste roekeloosheid schade toebrengen aan de werkgever of de verhuurder, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor de geleden schade. De schadevergoeding bedraagt maximaal de werkelijke herstelkosten van het beschadigde object.</p> <p>b. Opdrachtnemers die huisvesting aanbieden zijn SNF gecertificeerd.</p>
--	--	--	--

		<p>b. Opdrachtgevers kunnen zich van het onder lid a sub ii genoemde vergewissen door uitsluitend gebruik te maken van het uitzend- of inleenbureau die SNF zijn gecertificeerd en door periodieke steekproefsgewijs locaties te bezoeken.</p> <p>c. Opdrachtgevers bevorderen in samenspraak met het uitzend- of inleenbureau dat internationale flexkrachten zo dicht mogelijk bij de werklocatie worden gehuisvest.</p>	<p>c. Opdrachtnemers streven er naar internationale flexkrachten zo dicht mogelijk bij de werklocatie te huisvesten.</p>
<b>7</b>	<b>Klachten</b>	<p><i>Met een klachtenprocedure of -regeling wordt ervoor gezorgd dat de flexkracht klachten (sneller) uiten en dat deze klachten ook worden opgelost. Het instellen van een vertrouwenspersoon kan daarbij ook behulpzaam zijn bij het uiten van bijvoorbeeld ongewenste omgangsnormen.</i></p>	
		<p>a. Opdrachtgevers vergewissen zich ervan dat de opdrachtnemer waar de flexkracht in dienst is de gelegenheid biedt om via een toegankelijke en onafhankelijke klachtenprocedure klachten voor te leggen. Bij een geschil tussen de internationale flexkracht en de opdrachtnemer probeert de opdrachtgever te bemiddelen als daar om wordt verzocht door één van de partijen.</p> <p>b. Opdrachtgevers waar meer dan 30 internationale flexkrachten werkzaam zijn stellen een vertrouwenspersoon aan, die één of meer buitenlandse talen spreekt die gangbaar zijn binnen de populatie internationale flexkrachten binnen de organisatie.</p>	<p>a. Opdrachtnemers bieden flexkrachten de gelegenheid om via een toegankelijke en onafhankelijke klachtenprocedure klachten voor te leggen aan het lid.</p> <p>b. Opdrachtnemers stellen een vertrouwenspersoon aan, die één of meer buitenlandse talen spreekt die gangbaar zijn binnen de populatie internationale flexkrachten binnen de organisatie.</p>



