

Rekrutteringspolitik for migrant medarbejdere

Formål og anvendelsesområde

Royal Greenland ansætter medarbejdere af anden oprindelse end nationaliteten i det land, hvor produktionen finder sted. Årsagerne kan være mangel på arbejdskraft i nogle perioder, men også lokationer med stor produktion og mangel på tilgængeligt personale. En anden årsag kan være manglende kvalifikationer inden for et bestemt arbejdsområde.

Denne politik er grundlaget for en fair rekrutteringsproces, der overholder de anerkendte ILO-standarder. Den dækker alle producerende enheder, der enten ejes af eller er tilknyttet Royal Greenland.

Ansvar

Royal Greenland er ansvarlig for rekruttering og ansættelse af medarbejdere i overensstemmelse med koncernens 'Politik for menneskerettigheder' og skal især fokusere på følgende emner:

- Rekruttering er et frit valg, f.eks. er tvungen, bundet eller ufrivilligt fængselsarbejde forbudt.
- Arbejdsgiveren beholder ikke et eventuelt depositum eller identitetspapirer
- Arbejdstageren afholder ingen ansættelsesomkostninger
- Børnearbejde er forbudt
- Indkvartering af arbejdstagere skal overholde gode hygiejnestandarder
- Krav til rekrutteringsbureau

Forvaltningssystemet til overvågning af ovenstående områder vedligeholdes af HR-afdelingen. De involverede medarbejdere hos Royal Greenland er uddannet i denne politik og de dertil hørende procedurer.

Forvaltningssystem

Et effektivt forvaltningssystem er grundlaget for et etisk og respektfuldt forhold mellem arbejdsgiver og medarbejder. Der er etableret et solidt system, som omfatter følgende punkter:

- En skriftlig politik ("Rekrutteringspolitik for migrantmedarbejdere") med angivelse af betingelserne for rekruttering og ansættelse af migrantmedarbejdere. Politikken formidles aktivt til alle involverede parter i ansættelsesforholdet fra rekruttering til kontraktens ophør.
- En risikovurdering af nuværende direkte og indirekte rekrutteringspraksis.
- Styring og kontrol af risici og praksis hos rekrutteringsbureauer eller konsulenter.
- Ydelser og kontrakter skal være skrevet på et forståeligt sprog mellem bureauer og arbejdstagere.
- Kontrol af standarder, f.eks. gennemgang af bureauer, samtaler med arbejdstagere og klagemekanismer.
- Evaluering og gennemgang.

RekrutteringsBureau

Når et rekrutteringsbureau bruges til at finde de bedste og mest effektive arbejdstagere til virksomheden, skal der udvises rettidig omhu, før en kontrakt underskrives. Ved en risikovurdering skal rekrutteringsbureauets etiske standarder og adfærd undersøges, især de punkter, der er nævnt ovenfor under afsnittet 'Ansvar'. Når underbureauer engageres af hovedbureauet, skal alle krav i denne politik videreføres til dem.

En kontrakt mellem Royal Greenland og hovedbureauet skal være på plads, inden rekrutteringen påbegyndes. Kontrakten evalueres af parterne mindst hvert tredje år. Både bureauet og eventuelle underbureauer skal underskrive Royal Greenlands adfærdskodeks for leverandører.

Rekrutteringsproces

Royal Greenland udbyder jobbet med detaljerede oplysninger om jobbeskrivelse, arbejdssted, løn, jobstart og ophør af kontrakt, ferie, arbejdstid i henhold til ILO-standarder, indkvartering osv. Der afholdes et orienteringsmøde for en evt. udvalgt gruppe med individuelle samtaler enten personligt eller online.

Rekrutteringsbureauet eller Royal Greenland HR udarbejder kontrakten og alle dokumenter inkl. rejsedokumenter til arbejdstagerne.

Rekrutteringsgebyr

Rekrutteringsgebyr betyder ethvert gebyr, som en medarbejder skal betale for at få et job. Generelt betales alle omkostninger af Royal Greenland, bortset fra pas (ID). Såfremt det senere konstateres, at der er sket betaling enten til en mellemmand eller til en RG-medarbejder, vil sagen blive undersøgt nærmere, og alle dokumenterede udgifter med kvitteringer vil blive betalt til arbejdstageren.

Rekrutteringsgebyret omfatter:

- Betalinger for rekrutteringsydelser, der tilbydes af arbejdsformidlinger.
- Betalinger, der foretages af medarbejdere i forbindelse med direkte rekruttering foretaget af arbejdsgivere
- Udgifter til obligatoriske lægeundersøgelser
- Omkostninger til test og oplæring i kompetencer og kvalifikationer
- Rejseudgifter
- Omkostninger til introduktions- og orienteringsprogrammer
- Andre administrationsomkostninger

I tilfælde af international migration omfatter rekrutteringsgebyrer og -omkostninger også internationale rejse- og transportgebyrer, godkendelser og tilladelser samt forhåndsorientering.

Kontrakter med medarbejdere

Der vil altid være en kontrakt mellem medarbejderen og Royal Greenland, som er underskrevet af begge parter og på plads inden rejsen til destinationen. Kontrakten skal skrives på et sprog, der er letlæseligt for begge parter, eller på to relevante sprog, og begge kontrakter skal underskrives.

Kontrol

Under rekrutteringsprocessen bliver arbejdstagerne spurgt, om de er blevet tvunget til at betale et rekrutteringsgebyr.

Efter 3-6 måneders ansættelse i Royal Greenland gennemføres samtaler med arbejdstagerne for at sikre deres forståelse af arbejdsforhold og løn, og om de er glade og tilfredse med deres arbejde. I løbet af denne samtale bliver arbejdstagerne igen spurgt, om de har betalt nogen form for rekrutteringsgebyrer eller har gæld i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

Ved mistanke herom foretages en gennemgang af rekrutteringsprocessen og de involverede parter.

Indkvartering


Royal Greenland tilbyder indkvartering med gode hygiejnestandarder for migrantmedarbejdere. Hver medarbejder råder over et privat værelse, mens par tilbydes et dobbeltværelse. Medarbejderne har adgang til fællesrum, toilet, badeværelse og køkkenfaciliteter.

Nuuk, - 2021

Mikael Thinghuus
CEO


Nils Duus Kinnerup
CFO


Lars Nielsen
EVP Production


Bruno Olesen
EVP Sales