ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten 1 januari 2023

De *ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten* geldt voor ABU-leden (hierna: leden) die arbeidsmigranten (verder: internationale medewerkers) bemiddelen. De code biedt – boven op wet- en regelgeving en de *CAO voor Uitzendkrachten* (hierna: cao) – extra zekerheden voor deze groep werknemers.

De ABU beoogt met deze code bij te dragen aan meer zekerheid voor de internationale medewerkers, het verhogen van de kwaliteitsstandaard van dienstverlening, eerlijke concurrentie en een gelijk speelveld in de branche. Het gebruik van A1-verloning en contracting staat op gespannen voet met deze doelen. Daarom wijst de ABU het gebruik van deze vormen af. Leden zullen hierop worden gewezen.

De code maakt als verplicht lidmaatschapscriterium onderdeel uit van het Huishoudelijk Reglement van de ABU. Leden die internationale medewerkers bemiddelen, verklaren door de ondertekening van deze code zich hieraan te houden en beschikbaar te zijn voor controle op de naleving ervan. De ABU heeft het recht om leden te royeren die zich niet aan deze code houden.

1. Veiligheid en gezondheid
   De veiligheid en gezondheid van internationale medewerkers heeft de hoogste prioriteit. Aanvullend op wet- en regelgeving passen leden in coronatijden de richtlijnen uit het geldende *ABU-Corona Veiligheidsprotocol Arbeidsmigranten* toe.
2. Werving en selectie
   Leden en hun recruitmentbureaus zorgen voor een transparant recruitmentproces via de toepassing van de richtlijnen uit het bijgesloten *ABU-Fair Recruitment Charter*. Het charter is gebaseerd op de Fair Recruitment Code van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met extra richtlijnen.
3. Contract
   Leden zorgen ervoor dat:
   a. De uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de internationale medewerkers beschikbaar zijn en;
   b. Als er zowel werk en huisvesting aan de internationale werknemers wordt aangeboden, er een aparte uitzendovereenkomst wordt getekend en een aparte huisvestingsovereenkomst. Deze voorwaarde (3b) geldt per 1 april 2023.
4. Beloning
   Internationale medewerkers en Nederlandse uitzendkrachten ontvangen gelijk loon voor gelijk werk, conform de cao.
5. Registratie
   Internationale medewerkers zijn vanuit de Wet basisregistratie personen (BRP) verantwoordelijk voor een juiste registratie als ingezetene of niet-ingezetene. Leden stimuleren Internationale medewerkers tot de registratie als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) door de volgende vier richtlijnen te volgen:
   a. Leden informeren Internationale medewerkers voordat zij naar Nederland komen actief over het verschil tussen de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en de registratie als ingezetene in de BRP;
   b. Leden wijzen internationale medewerkers actief op de mogelijkheid om na aankomst in Nederland bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene in de BRP;
   c. Leden verzoeken gemeenten om inschrijvingen in de BRP op de huisvestingslocatie van de internationale medewerker mogelijk te maken;
   d. Leden wijzen internationale medewerkers die nieuw zijn in Nederland en starten met een registratie als niet-ingezetene actief op de mogelijkheid om bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene, vier maanden na de afgifte van het BSN-nummer en de registratie als niet-ingezetene.
6. Huisvesting
   Leden informeren internationale medewerkers actief over de volgende huisvestingsmogelijkheden in Nederland:
   a. De internationale medewerker regelt zelf huisvesting op eigen initiatief.
   b. De internationale medewerker verzoekt de werkgever om huisvesting te faciliteren.
      Indien de internationale medewerker kiest voor deze optie, dan kan enkel huisvesting gecertificeerd door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) worden aangeboden. Aanvullend gelden dan de volgende eisen voor leden:
      1. Leden informeren internationale medewerkers actief dat de door de werkgever gefaciliteerde huisvesting beoogd is voor een maximumperiode van drie jaar (short- en midstay);
      2. Leden informeren internationale medewerkers actief over de SNF-klachtenprocedure;
      3. Leden kunnen voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de internationale medewerker. 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% van het minimumloon van de werknemer inhouden voor huisvesting. Als de internationale medewerker de kosten van de huisvesting op het loon wil laten inhouden, verzoekt de internationale medewerker hierom en verleent hiertoe een schriftelijke volmacht aan de werkgever.

c. In geval van lokale en regionale tekorten aan huisvesting voor internationale medewerkers verzoeken leden aan overheden en SNF-huisvestingspartijen om meer huisvesting te realiseren.
d. Leden wijzen internationale medewerkers desgewenst op alternatieve huisvestingskanalen voor longstay huisvesting in de regio.
e. Als de uitzendovereenkomst eindigt, geldt een overgangstermijn van vier (4) weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks.

7. Boetes en schadevergoedingen
   Het verrekenen van boetes via de loonstrook is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de internationale medewerkers verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes. Het verrekenen van andersoortige boetes is verboden. Internationale medewerkers 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.
8. Voorlichting
   Internationale medewerkers worden vóór het tekenen van contracten en pre-contracten in het land van herkomst actief voorgelicht over werken en wonen in Nederland. Leden en hun recruitmentbureaus volgen daarvoor de richtlijnen op uit het bijgesloten *ABU-Fair Recruitment Charter*.
9. Taal en integratie
   Leden wijzen internationale medewerkers op de beschikbare mogelijkheden bij de gemeente om taalcursussen te volgen.
10. Inkomensgarantie
    De uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.
11. Klachten
    Leden bieden internationale medewerkers de gelegenheid om via een toegankelijke klachtenprocedure klachten voor te leggen aan het lid. Bij klachten over toepassing van de richtlijnen uit deze code en het bijbehorende *Fair Recruitment Charter* kunnen internationale medewerkers n ook gebruikmaken van de klachtenprocedure van de klachtenprocedure van de ABU.

Deze Fair Employment Code vervangt de Fair Employment Code van 16 december 2020.

ABU-Fair Recruitment Charter Arbeidsmigranten

Dit charter waarborgt een transparant en eerlijk recruitmentproces voor arbeidsmigranten (verder: internationale medewerkers). De principes uit dit charter zijn gebaseerd op de grondprincipes van de General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met extra richtlijnen door de ABU. Leden die internationale medewerkers bemiddelen, verklaren zich samen met hun recruitmentbureaus te committeren aan de richtlijnen door de ondertekening van dit charter.

ILO General Principles and Operation Guidelines for Fair Recruitment

Leden en hun recruitmentbureaus onderschrijven de General Principles and Operational Guidelines van de International Labour Organization (ILO). Zij volgen in het recruitmentproces van internationale medewerkers de volgende richtlijnen op:

1. Vergoedingen door de internationale medewerkers voor de bemiddeling naar werk (recruitment fees) zijn verboden. Gerelateerde kosten (related costs) zijn verboden, tenzij de cao op onderdelen iets anders bepaalt.
2. De werkzoekende wordt transparant, efficiënt en begrijpelijk geïnformeerd in de eigen landstaal.
3. In het recruitmentproces worden internationaal erkende werkstandaarden, mensenrechten, wet- en regelgeving en collectieve overeenkomsten van zend-, doorreis- en werkland gerespecteerd.
4. Recruitment van internationale medewerkers volgt uit behoeften op de arbeidsmarkt en dient niet als een middel tot verdringing, en tot verlaging van werkstandaarden, lonen en werkomstandigheden.
5. De voorwaarden met betrekking tot de tewerkstelling worden transparant, begrijpelijk, accuraat en verifieerbaar overgebracht aan de werkzoekende.
6. Werkzoekenden worden geïnformeerd over de werkzaamheden en de functienaam, de benodigde vaardigheden en competenties, arbeidsvoorwaarden en werk- en woonlocaties. Deze informatie wordt tijdig voor vertrek vanuit het land van herkomst overgebracht.
7. Overeenstemming van de werkzoekende over de voorwaarden rondom recruitment en tewerkstelling vindt vrijwillig plaats, zonder enige vorm van druk, misleiding en/of dwang.
8. Het recht van de internationale medewerkers op vrij verkeer binnen een land wordt gerespecteerd. Internationale medewerkers hebben de vrijheid om hun contract op te zeggen en het land te verlaten. Internationale medewerkers hebben ook de vrijheid om van werkgever te veranderen, zonder toestemming van de werkgever of het recruitmentbureau. Contracten en identiteitsbewijzen van internationale medewerkers worden niet ingenomen, vernietigd of bewaard.
9. Internationale medewerkers dienen toegang te hebben tot klachtenprocedures en geschillenbeslechting in geval van vermeend misbruik van hun rechten tijdens het recruitmentproces.
10. De data over en privacy van de internationale medewerker worden beschermd.
11. Toezeggingen in het recruitmentproces over werk- en woonomstandigheden worden nagekomen.
12. Uitzendbureaus en inleners stemmen de eigen deelverantwoordelijkheden onderling duidelijk af. Daarbij wordt de bescherming van de internationale medewerkers adequaat gegarandeerd.

Voorlichting

Naast de verplichte toepassing van de hierboven genoemde richtlijnen, verstrekken ABU-leden en hun recruitment-bureaus schriftelijk of digitaal informatie aan werkzoekenden in de taal van het land van herkomst over de volgende zaken:

13. Werken en wonen in Nederland aan de hand van ABU-voorlichtingsvideo's over de volgende thema's: werken via een ABU-uitzendbureau, wonen, registratie, loon, uitzendovereenkomst en ziekte.
14. Het werk dat de werkzoekende in Nederland beoogd te gaan doen en de vaardigheden en competenties die hiervoor nodig zijn.
15. Het brutoloon en het aantal uren dat minimaal wordt gewerkt.
16. De huisvestingsmogelijkheden en voorwaarden. Als de internationale medewerker het uitzendbureau vraagt om de huisvesting te faciliteren, dient informatie te worden verstrekt over de periodieke kosten, voorzieningen en algemene voorwaarden van het gebruik of huur van de huisvesting.
17. De verplichting om in Nederland een ziektekostenverzekering af te sluiten. Leden doen de internationale medewerkers een aanbod voor een ziektekostenverzekering en informeren daarbij over de kosten en de voorwaarden van de verzekering. Leden informeren de Internationale medewerkers dat het aanbod niet verplicht is.
18. De mogelijkheden en kosten van het vervoer vanuit het wervingsland naar Nederland en weer terug.
19. De inhoud van de *ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten* en dit charter.