

Кодекс на ABU за справедлива заетост

Работници мигранти

1 януари 2023 г

Кодексът на ABU за справедлива заетост за работници мигранти е валиден за членове на Общия съюз на агенциите за временна заетост ABU (наричани по-долу: членове), които посредничат на работници мигранти (по-долу: международни служители). Свръх законовите и подзаконовите разпоредби и *Колективния трудов договор за временни работници* (наричан по-долу КТД) кодексът предлага допълнителни гаранции за тази група работници.

С този кодекс ABU цели да допринесе за по-голяма сигурност на международните служители, повишаване на стандарта за качество на обслужването, лоялна конкуренция и равнопоставеност в бранша. Използването на заплащане и договаряне по A1 е в противоречие с тези цели. Ето защо ABU отхвърля използването на тези форми. На членовете ще бъде обърнато внимание на това.

Като задължителен критерий за членство кодексът съставлява част от Вътрешния правилник на ABU. Членовете, които посредничат на международни служители, с подписването на този кодекс декларират, че ще го спазват и ще бъдат на разположение за проверка на спазването му. ABU е в правото си да изключва членове, които не спазват този кодекс.

1. Безопасност и здраве

Безопасността и здравето на международните служители се ползват с най-висок приоритет. В допълнение към законите и подзаконовата уредба, при епидемия от коронавирус членовете прилагат директивите от приложимия *Протокол на ABU за безопасност при коронавирус за работници мигранти*.

2. Набиране и подбор

Членовете и техните агенции за набиране на персонал осигуряват прозрачен процес на набиране на персонал чрез прилагане на директивите от приложената *Харта на ABU за справедливо набиране на персонал*. Хартата се основава на Кодекса за справедливо набиране на персонал на Международната организация на труда (МОТ) и е допълнена с още директиви.

3. Договор

Членовете отговарят за това,:

- Договорът за временна заетост и документите към него да са на разположение на международните служители както на нидерландски, така и на родния им език.
- Ако на чуждестранните служители се предлага както работа, така и настаняване, да се подписва отделен договор за временна заетост и отделен договор за настаняване. Това условие (3б) е в сила от 1 април 2023 г.

4. Възнаграждение

Международните служители и нидерландските служители на временна заетост получават еднакво заплащане за еднакъв труд в съответствие с КТД.

5. Регистрация

Съгласно Закона за основния регистър на лицата (BRP) международните служители отговарят за коректната си регистрация като местно или чуждестранно лице. Членовете насърчават международните служители да се регистрират в Регистъра на населението (BRP) като местно лице, като спазват следните четири директиви:

- Членовете активно информират международните служители, още преди да пристигнат в Нидерландия, за разликата между регистрацията като чуждестранно лице (RNI) и регистрацията като местно лице в Регистъра на населението (BRP);
- Членовете активно уведомяват чуждестранните служители за възможността след пристигането си в Нидерландия да подадат в общината молба за регистрация в BRP като местно лице;
- Членовете молят общините да допуснат регистрацията на международния служител в BRP по местоживееене;
- Членовете активно уведомяват чуждестранните служители, които са новодошли в Нидерландия и започват регистрацията като чуждестранно лице, за възможността четири месеца след издаването на граждански номер BSN и регистрацията като чуждестранно лице да подадат молба в общината за регистрацията като местно лице.

6. Жилищно настаняване

Членовете активно информират международните служители за следните възможности за жилищно настаняване в Нидерландия:

- Международният служител урежда настаняването си по собствена инициатива.
- Международният служител моли работодателя да посредничи за настаняването.
В случай че чуждестранният служител избере тази възможност, може да му бъде предложено само настаняване, сертифицирано от Фондация за стандартизация на гъвкави жилища (SNF). Освен това за членовете са в сила следните изисквания:
 - Членовете активно информират чуждестранните служители, че настаняването с посредничеството на работодателя може да се ползва за максимален период от три години (краткосрочен и средносрочен престой);
 - Членовете активно информират международните служители за процедурата за подаване на жалби на SNF;

3. Членовете могат да таксуват международния служител за използването на жилище. Таксуваните суми не надвишават действителните разходи за жилището. Съгласно Закона за борба с фиктивните схеми работодателите имат право да удържат за настаняване максимум 25% от минималната заплата на служителя. Ако желае разходите за настаняване да бъдат удържани от заплата му, чуждестранният служител подава молба за това и за целта упълномощава работодателя в с писмен документ.
- в. В случай на недостиг на жилища за международни служители на местно и регионално ниво членовете молят местните власти и партньорите за жилищно настаняване на SNF да осигурят повече жилища.
- г. Членовете насочват международните служители при желание към алтернативни канали за настаняване за дългосрочен престой в региона.
- д. Когато договорът за временна заетост изтече, се прилага преходен период от четири (4) седмици, през който работникът на временна заетост следва да напусне жилището, което наема от работодателя. Наемът остава най-много равен на наема по време на трудовото правоотношение. Временният служител плаща наема ежеседмично.
7. Глоби и обезщетения
Приспадането на глоби от фиша за заплата е разрешено единствено по отношение на съдебни и административни глоби, дължими от международните служители. Приспадането на други видове глоби е забранено. На международните служители, които нарочно или поради умишлена безразсъдност причиняват щети на работодателя или наемотателя, може да бъде потърсена отговорност за понесената щета. Обезщетението възлиза на не повече от действително направените разходи за ремонт на повредения обект.
8. Информация
Преди подписването на договори и предварителни споразумения в страната си на произход чуждестранните служители се информират активно за работата и живота в Нидерландия. За целта членовете и техните агенции за набиране на персонал следват директивите от приложената *Харта на ABU за справедливо набиране на персонал*.
9. Език и интеграция
Членовете информират международните служители за наличните възможности за участие в езикови курсове към общината.
10. Гаранция за доходите
Временният работник, който идва за първи път в Нидерландия за работа към тази агенция за временна заетост и бива нает от тази агенция за временна заетост или по нейно възлагане от трета страна извън Нидерландия, през първите два месеца има право на сума, равна най-малко на минималното (младежко) възнаграждение за пълно работно време, независимо от срока на договора и броя отработени часове.
11. Жалби
Членовете предлагат на международните служители възможността да подават жалби до тях чрез достъпна процедура за подаване на жалби. При жалби относно прилагането на директивите от този кодекс и свързаната с него *Харта за справедливо набиране на персонал* международните служители могат да използват и процедурата [за подаване на жалби на ABU](#).

Настоящият Кодекс за справедлива заетост заменя Кодекса за справедлива заетост от 16 декември 2020 г.

Хартата на АВU за справедливо набиране на персонал Работници мигранти

Тази харта гарантира прозрачен и справедлив процес на набиране на работници мигранти (наричани по-долу: международни служители). Принципите в тази хартата се базират на основните положения от Общи принципи и оперативни насоки за справедливо набиране на персонал на Международната организация на труда (МОТ), допълнени с допълнителни директиви от АВU. Чрез подписване на тази харта членовете, които посредничат на международни служители, заедно с техните агенции за набиране на персонал, декларират, че се ангажират да спазват директивите.

Общи принципи и оперативни насоки за справедливо набиране на персонал на МОТ

Членовете и техните агенции за набиране на персонал се присъединяват към Общите принципи и оперативните насоки на Международната организация на труда (МОТ). В процеса на набиране на международни служители те се съобразяват със следните директиви:

1. Начисляването на такси на международните служители за посредничество при намиране на работа (такси за набиране на персонал) е забранено. Забранено е удържането на свързани с това такси (свързани такси) освен ако в някои части КТД не предвижда друго.
2. Търсецията работа се информира прозрачно, ефективно и разбираемо на родния си език.
3. В процеса на набиране на персонал се спазват международно признатите стандарти за работа, правата на човека, законите и подзаконовата нормативната база, както и колективните трудови договори на изпращащите, транзитните страни и страните на заетост.
4. Наемането на международни работници произтича от нуждите на пазара на труда и не служи като средство за разселване, нито за понижаване на стандартите за работа, възнаграждение и условия на труд.
5. Условието във връзка с осигуряването на заетост се обясняват на търсецията работа по прозрачен, разбираем, точен и проверим начин.
6. Търсеците работа се информират за трудовите дейности и наименованието на длъжността, необходимите умения и компетенции, условията на труд, работното място и местоживеенето. Тази информация им се съобщава своевременно преди заминаването от страната на произход.
7. Съгласието на търсецията работа с условията за наемане на работа и осигурената заетост се изразява доброволно, без никаква форма на натиск, подвеждане и/или принуда.
8. Зачита се правото на международните служители на свободно движение в рамките на дадена страна. Международните служители имат свободата да прекратят договора си и да напуснат страната. Международните служители са свободни и да сменят работодателя си без съгласието на работодателя или на агенцията за подбор на персонал. Договорите и документите за самоличност на международните служители не се изземват, унищожават или задържат.
9. Международните служители следва да имат достъп до процедури за подаване на жалби и разрешаване на спорове в случай на предполагаема злоупотреба с правата им по време на процеса на наемане на работа.
10. Данните и личния живот на международния служител са защитени.
11. Следва да се спазват ангажиментите в процеса на набиране на персонал относно условията на труд и живот.
12. Агенциите по заетостта и ползвателите на работна ръка ясно съгласуват помежду си своята част от отговорностите. По този начин адекватно се гарантира защитата на международния персонал.

Информация

Успоредно със задължителното прилагане на горепосочените директиви, членовете на АВU и техните агенции за набиране на персонал предоставят на търсеците работа писмена или цифрова информация на езика на страната на произход по следните въпроси:

13. Работа и жилище в Нидерландия посредством информационни видеоклипове на АВU на следните теми: работа чрез агенция за временна заетост към АВU, жилище, регистрация, възнаграждение, договор за временна заетост и болнични.
14. Работата, която търсецията работа възнамерява да извършва в Нидерландия, и необходимите за нея умения и компетенции.
15. Брутното възнаграждение и минималния брой часове труд.
16. Възможностите и условията за жилищно настаняване. Ако международният служител поиска от агенцията за временна заетост да посредничи за жилищното настаняване, следва да се предостави информация относно регулярните разходи, услугите и общите условия за използването или наемането на жилището.
17. Задължение за сключване на здравна осигуровка в Нидерландия. Членовете предлагат на международните служители сключване на здравна осигуровка и ги информират за разходите и условията по осигуровката. Членовете информират международните служители, че не е задължително да изберат тяхното предложение.

18. Възможности и разходи за транспорта от страната на набиране на персонал до Нидерландия и обратно.
19. Съдържание на *Кодекса на ABU за справедлива заетост за работници мигранти* и на тази харта.