

Az ABU Tisztességes foglalkoztatásról szóló kódexe bevándorló munkavállalók számára 2023. január 1.

Az ABU Tisztességes foglalkoztatásról szóló kódexe bevándorló munkavállalók számára az ABU azon tagjaira (a továbbiakban: tagok) érvényes, akik bevándorló munkavállalókat (a továbbiakban: nemzetközi munkavállalók) közvetítenek. A kódex - a törvényeken és jogszabályokon, valamint a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződésen (a továbbiakban: KSZ) túlmenően - további biztosítékokat nyújt a munkavállalók e csoportja számára.

Az ABU célja ezzel a kódexszel az, hogy hozzájáruljon a nemzetközi munkavállalók nagyobb biztonságához, a szolgáltatás színvonalának emeléséhez, a tisztességes versenyhez és az egyenlő versenyfeltételek megteremtéséhez az ágazatban. Az A1-es bérezés alkalmazása és az arra irányuló szerződészkötés ellentétes ezekkel a célokkal. Ezért az ABU ezeket a foglalkoztatási formákat elutasítja. A tagok figyelmét erre fel kell hívni.

A kódex, mint a tagság kötelező kritériuma, az ABU Belső szabályzatának részét képezi. A nemzetközi munkavállalókat közvetítő tagok e kódex aláírásával kijelentik, hogy betartják azt, és a betartás ellenőrzésére rendelkezésre állnak. Az ABU-nak joga van kizárni azokat a tagokat, akik nem tartják be ezt a kódexet.

1. Biztonság és egészség

A nemzetközi munkavállalók biztonsága és egészsége kiemelt prioritás. A törvények és jogszabályok kiegészítéseként a tagok a koronavírus járvány ideje alatt az ABU *Koronavírus biztonsági protokoll bevándorló munkavállalók számára* című irányelveit alkalmazzák.

2. Munkaerő-toborzás és kiválasztás

A tagok és munkaerő-toborzó irodák a mellékelt *ABU - Tisztességes munkaerő-toborzásról szóló chartájának* alkalmazásával biztosítják az átlátható munkaerő-toborzási eljárást. A charta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Tisztességes munkaerő-toborzásról szóló kódexén alapul, és további irányelvekkel egészül ki.

3. Szerződés

A tagok biztosítják, hogy:

- a munkaerő-kölcsönzési szerződés és a kapcsolódó dokumentumok hollandul és a nemzetközi munkavállalók országának nyelvén is rendelkezésre álljanak;
- amennyiben a nemzetközi munkavállalók részére munkát és szállást is kínálnak, külön munkaerő-kölcsönzési szerződést és külön az elhelyezésre vonatkozó megállapodást kössenek. Ez a feltétel (3b) 2023. április 1-jétől lép érvénybe.

4. Bérezés

A nemzetközi munkavállalók és a holland kölcsönzött munkavállalók egyenlő munkáért egyenlő bért kapnak a kollektív munkaszerződésnek megfelelően.

5. Regisztráció

A nemzetközi munkavállalók a személyek alap-nyilvántartásáról szóló törvény (BRP) értelmében felelősek az állandó lakhellyel rendelkező vagy állandó lakhellyel nem rendelkező személyként történő megfelelő nyilvántartásba vételükért. A tagok arra ösztönzik a nemzetközi munkavállalókat, hogy az alábbi négy iránymutatás szerint állandó lakhellyel rendelkező személyként regisztráltassák magukat a személyek alap-nyilvántartásában (BRP):

- A tagok a Hollandiába érkezés előtt aktívan tájékoztatják a nemzetközi munkavállalókat a BRP-ben állandó lakhellyel nem rendelkező személyként történő regisztráció (RNI) és az állandó lakhellyel rendelkező lakosként történő regisztráció közötti különbségről;
- A tagok aktívan felhívják a nemzetközi munkavállalók figyelmét arra a lehetőségre, hogy Hollandiába érkezésük után kérelmezhetik az önkormányzatnál a BRP-ben állandó lakhellyel rendelkező személyként való nyilvántartásba vételüket;
- A tagok felkérlik az önkormányzatokat, hogy a nemzetközi munkavállaló szálláshelyén tegyék lehetővé a BRP-ben történő nyilvántartásba vételt;
- A tagok aktívan felhívják az újonnan Hollandiába érkező és állandó lakhellyel nem rendelkező személyként regisztrációt kezdeményező nemzetközi munkavállalók figyelmét arra a lehetőségre, hogy az önkormányzatnál a BSN-szám (társadalombiztosítási szám) kiadását és állandó lakhellyel nem rendelkező személyként történő regisztrációjukat követően négy hónappal kérelmezhetik állandó lakhellyel rendelkező személyként való nyilvántartásba vételüket.

6. Szállás

A tagok aktívan tájékoztatják a nemzetközi munkavállalókat a következő hollandiai szálláslehetőségekről:

- A nemzetközi munkavállaló saját kezdeményezésére maga gondoskodik a szállásáról.
- A nemzetközi munkavállaló kéri a munkáltatót, hogy támogassa lakhatását.
Ha a nemzetközi munkavállaló ezt a lehetőséget választja, akkor csak a Stichting Normering Flexwonen (SNF) által tanúsított szálláshelyeket lehet felkínálni a számára. Ezenkívül a tagokra kiegészítő jelleggel a következő követelmények vonatkoznak:
 - A tagok aktívan tájékoztatják a nemzetközi munkavállalókat arról, hogy a munkáltató által biztosított szállás legfeljebb hároméves időtartamra szól (rövid és középtávú tartózkodás);
 - A tagok aktívan tájékoztatják a nemzetközi munkavállalókat az SNF panaszkezelési eljárásáról;

3. A tagok a nemzetközi munkavállalóknak költségeket számíthatnak fel a szállás használatáért. A felszámítandó költségek nem haladhatják meg a szállás tényleges költségeit. A színlelt szerződések kezeléséről szóló törvény értelmében a munkáltatók a munkavállaló minimális bérének legfeljebb 25%-át vonhatják le szállásköltségeként. Ha a nemzetközi munkavállaló azt szeretné, hogy a szállásköltséget a munkabérből vonják le, akkor ezt kérelmezi, és erre vonatkozó írásos meghatalmazást ad a munkáltatónak.
 - c. Amennyiben a nemzetközi munkavállalók számára helyi és regionális szinten nem áll rendelkezésre elegendő szállás, akkor a tagok a hatóságokat és az SNF szállásadó partnereit felkérlik, hogy biztosítsanak több szállást.
 - d. A tagok szükség esetén felhívják a nemzetközi munkavállalók figyelmét a régióban található, hosszú távú tartózkodásra alkalmas alternatív szálláslehetőségekre.
 - e. Ha a munkaerő-kölcsönzési szerződés megszűnik, négy (4) hetes átmeneti időszakot kell alkalmazni, amely alatt a kölcsönzött munkavállalónak el kell hagynia a munkáltatótól bérelt szálláshelyet. A bérleti díj a munkaviszony fennállásának ideje alatt fizetett bérleti díjat nem haladhatja meg. A kölcsönzött munkavállaló a bérleti díjat hetente fizeti.
7. Pénzbüntetések és kártérítések
A pénzbüntetések bérszámfejtésen keresztül történő elszámolása csak a nemzetközi munkavállalók által fizetendő bírói és közigazgatási bírságok esetében megengedett. Más típusú bírságok elszámolása tilos. Azok a nemzetközi munkavállalók, akik szándékosan vagy tudatos gondatlanságból kárt okoznak a munkáltatónak vagy a bérbeadónak, az okozott kárért felelősséggel tartoznak. A kártérítés mértéke legfeljebb a károsodott tárgy tényleges javítási költségének felelhet meg.
8. Tájékoztatás
A nemzetközi munkavállalókat a származási országukban a szerződések és előszerződések aláírása előtt aktívan tájékoztatják a hollandiai munkavállalásról és lakhatásról. A tagok és azok munkaerő-toborzó irodái ennek során a mellékelt *ABU - Tisztességes munkaerő-toborzásról szóló charta* irányelveit követik.
9. Nyelv és integráció
A tagok felhívják a nemzetközi munkavállalók figyelmét az önkormányzatnál igénybe vehető nyelvtanfolyamokra.
10. Jövedelemgarancia
Azok a kölcsönzött munkavállalók, akik első alkalommal érkeznek Hollandiába az adott munkaerő-kölcsönző céghez munkavégzés céljából, és akiket az adott munkaerő-kölcsönző cég vagy annak megbízásából egy Hollandián kívüli harmadik fél toborzott, az első két hónapban legalább a teljes munkaidős (ifjúsági) minimálbérenek megfelelő összegre jogosultak, függetlenül a szerződés időtartamától és a ledolgozott órák számától.
11. Panaszok
A tagok lehetőséget biztosítanak a nemzetközi munkavállalóknak arra, hogy egy számukra hozzáférhető panaszkezelési eljárás keretében panaszt nyújtsanak be az adott tagnak. Az e kódexben foglalt irányelvek és a kapcsolódó *Tisztességes munkaerő-toborzásról szóló charta* alkalmazásával kapcsolatos panaszok esetén a nemzetközi munkavállalók az [ABU panaszkezelési eljárását](#) is igénybe vehetik.

Ez a *Tisztességes foglalkoztatásról szóló kódex* a 2020. december 16-i *Tisztességes foglalkoztatásról szóló kódex* helyébe lép.

Az ABU Tisztességes munkaerő-toborzásról szóló chartája bevándorló munkavállalók számára

Ez a charta átlátható és tisztességes munkaerő-toborzási eljárást biztosít a bevándorló munkavállalók (a továbbiakban: nemzetközi munkavállalók) számára. A charta alapelvei a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) *A tisztességes munkaerő-toborzás általános elvei és gyakorlati iránymutatásai* alapelvein alapulnak, amelyeket az ABU további irányelvekkel egészített ki. A nemzetközi munkavállalókat közvetítő tagok a munkaerő-toborzó irodákkal együtt e charta aláírásával kijelentik, hogy ezeket az irányelveket magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) általános elvei és gyakorlati iránymutatásai a tisztességes munkaerő-toborzásról

A tagok és munkaerő-toborzó irodáik aláírják a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) általános alapelveit és gyakorlati iránymutatásait. A nemzetközi munkavállalók toborzása során a következő irányelveket követik:

1. A nemzetközi munkavállalóktól díjat kérni a munkaközvetítésért (toborzási díj) tilos. Kapcsolódó költségek felszámítása tilos, kivéve, ha a kollektív szerződés egyes részekre vonatkozóan másként rendelkezik.
2. Az álláskeresőt áttekinthetően, hatékonyan és érthetően tájékoztatják saját anyanyelvén.
3. A munkaerő-toborzási folyamat során be kell tartani a nemzetközileg elismert munkaügyi normákat, az emberi jogokat, a küldő, a tranzit- és a fogadó ország törvényeit, jogszabályait és kollektív szerződéseit.
4. A nemzetközi munkaerő felvétele a munkaerőpiac igényeiből következik, és nem lehet a munkaügyi normák és a bérek visszaszorításának, a munkafeltételek gyengítésének eszköze.
5. A foglalkoztatással kapcsolatos feltételekről átlátható, érthető, pontos és ellenőrizhető módon tájékoztatják az álláskeresőt.
6. Az álláskeresők tájékoztatást kapnak a munkatevékenységről és a munkaköréről, az ahhoz szükséges készségekről és szaktudásról, a munkafeltételekről, valamint a munkavégzés és elszállásolás helyéről. Ezeket az információkat megfelelő időben, még a származási országból történő indulás előtt kell közölni.
7. Az álláskereső a toborzás és munkavállalás feltételeihez önként, mindenfajta kényszer, félrevezetés és/vagy nyomásgyakorlás nélkül adja beleegyezését.
8. Tiszteletben kell tartani a nemzetközi munkavállalók országon belüli szabad közlekedésének jogát. A nemzetközi munkavállalók szabadon felmondhatják szerződésüket és elhagyhatják az országot. A nemzetközi munkavállalók a munkáltató vagy a munkaerő-toborzó iroda engedélye nélkül is szabadon válhatnak munkáltatót. A nemzetközi munkavállalók szerződéseit és személyazonosító okmányait nem veszik el, nem semmisítik meg és nem tartják vissza.
9. A nemzetközi munkavállalóknak hozzáférést kell biztosítani a panasztételi eljárásokhoz és a vitarendezéshez, ha azt vélelmezik, hogy a toborzási eljárás során visszaéltek a jogaikkal.
10. A nemzetközi munkavállaló adatainak és magánéletének védelme biztosított.
11. A toborzási eljárás során a munka- és lakhatási körülményekre vonatkozóan tett ígéreteket teljesíteni kell.
12. A munkaerő-közvetítők és munkaerő-kölcsönzők világosan összehangolják egymással saját felelősségi köreiket. Ennek során a nemzetközi munkavállalók védelmét megfelelően garantálni kell.

Tájékoztatás

A fenti irányelvek kötelező alkalmazásán túlmenően az ABU tagjai és munkaerő-toborzó irodáik a származási ország nyelvén írásos vagy digitális tájékoztatást nyújtanak az álláskeresőknek a következő kérdésekről:

13. Munkavállalás és lakhatás Hollandiában az ABU tájékoztató videói segítségével a következő témákban: munkavállalás az ABU egyik munkaerő-kölcsönző cégén keresztül, lakhatás, regisztráció, bérezés, munkaerő-kölcsönzési szerződés és betegség.
14. Az álláskereső által Hollandiában végezni kívánt munka, valamint az ehhez szükséges készségek és szakmai ismeretek.
15. Bruttó bér és a minimális munkaidő órában.
16. Lakhatási lehetőségek és feltételek. Ha a nemzetközi munkavállaló arra kéri a munkaerő-közvetítő irodát, hogy támogassa a lakhatását, akkor tájékoztatást kell kapnia a szállás használatának vagy bérlésének időszakos költségeiről, felszereltségéről és általános feltételeiről.
17. A hollandiai egészségbiztosítás megkötésére irányuló kötelezettség. A tagok egészségbiztosítási ajánlatokat adnak a nemzetközi munkavállalóknak, és tájékoztatják őket a biztosítás költségeiről és feltételeiről. A tagok tájékoztatják a nemzetközi munkavállalókat, hogy az ajánlat nem kötelező.
18. A toborzó országból Hollandiába és vissza történő utazás lehetőségei és költségei.
19. Az *ABU Tisztességes foglalkoztatásról szóló kódexe bevándorló munkavállalók számára* és a jelen charta tartalma.