

# Kodeks uczciwych praktyk zatrudnienia ABU dla pracowników migrujących 1 stycznia 2023

Kodeks uczciwych praktyk zatrudnienia ABU dla pracowników migrujących obowiązuje członków ABU (zwanymi dalej: członkami), którzy pośredniczą w zatrudnianiu pracowników migrujących (zwanymi dalej: pracownikami międzynarodowymi). Kodeks przewiduje – w uzupełnieniu do przepisów ustawowych i wykonawczych oraz *Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Tymczasowych* (zwanego dalej: CAO) – dodatkowe zabezpieczenia dla tej grupy pracowników.

Przy pomocy tego kodeksu ABU chce zapewnić pracownikom międzynarodowym większe bezpieczeństwo, podnieść standardy jakości usług oraz przyczynić się do uczciwej konkurencji i równych szans w branży. Stosowanie wynagrodzenia A1 i kontraktowanie stoi w sprzeczności z tymi celami. Z tego względu ABU odstępuje od korzystania z tych form. Członkowie zostaną o tym powiadomieni.

Kodeks, jako obowiązkowe kryterium członkostwa, stanowi część regulaminu wewnętrznego ABU. Podpisując niniejszy kodeks, członkowie pośredniczący w zatrudnianiu pracowników międzynarodowych oświadczają, że stosują się do postanowień kodeksu i pozostają do dyspozycji w celu kontroli ich przestrzegania. ABU ma prawo do wykluczenia członków, którzy nie stosują się do postanowień niniejszego kodeksu.

## 1. Bezpieczeństwo i zdrowie:

Najwyższym priorytetem jest bezpieczeństwo i zdrowie pracowników międzynarodowych. W uzupełnieniu do przepisów ustawowych i wykonawczych w czasach koronawirusa członkowie stosują wytyczne z obowiązującego *Protokołu bezpieczeństwa ABU dla pracowników migrujących dotyczącego koronawirusa*.

## 2. Rekrutacja i selekcja:

Członkowie i ich agencje rekrutacyjne prowadzą przejrzysty proces rekrutacji, stosując się do wytycznych z załączonego *Statutu uczciwych praktyk rekrutacyjnych ABU*. Statut opiera się na *Kodeksie uczciwych praktyk rekrutacyjnych* (Fair Recruitment Code) Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, ILO) i został uzupełniony o dodatkowe wytyczne.

## 3. Umowa:

Członkowie dbają o to, aby:

- a. umowa o pracę tymczasową oraz jej integralne części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika międzynarodowego, oraz;
- b. podpisana była osobna umowa o pracę tymczasową oraz osobna umowa o zakwaterowanie, jeśli pracownikom międzynarodowym zaoferowano zarówno pracę, jak i zakwaterowanie. Niniejszy warunek (3b) ma zastosowanie od 1 kwietnia 2023 r.

## 4. Wynagrodzenie:

Pracownicy międzynarodowi i holenderscy pracownicy tymczasowi otrzymują równe wynagrodzenie za taką samą pracę, zgodnie z CAO.

## 5. Rejestracja:

Pracownicy międzynarodowi są odpowiedzialni za odpowiednią rejestrację jako rezydenci lub nierezydenci na mocy holenderskiej Ustawy o podstawowej ewidencji ludności (*Wet basisregistratie personen, BRP*).

Członkowie zachęcają pracowników międzynarodowych do rejestracji jako rezydenci w Podstawowym rejestrze ewidencji ludności (*Basisregistratie Personen, BRP*), stosując się do następujących czterech wytycznych:

- a. Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych przed przyjazdem do Holandii o różnicy pomiędzy rejestracją dla nierezydentów (*Registratie Niet Ingezetenen, RNI*), a rejestracją jako rezydenci w BRP.
- b. Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych o możliwości złożenia w urzędzie gminy wniosku o rejestrację jako rezydenci w BRP po przybyciu do Holandii.
- c. Członkowie występują do urzędów gmin o umożliwienie pracownikom międzynarodowym rejestracji w BRP w miejscu ich zakwaterowania.
- d. Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych, którzy są nowi w Holandii i rozpoczęli procedurę rejestracji jako nierezydenci, o możliwości złożenia w urzędzie gminy wniosku o rejestrację jako rezydenci cztery miesiące po przydzieleniu numeru BSN i rejestracji jako nierezydenci.

## 6. Zakwaterowanie:

Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych o następujących możliwościach zakwaterowania w Holandii:

- a. Pracownik międzynarodowy organizuje zakwaterowanie na własną rękę.
- b. Pracownik międzynarodowy prosi pracodawcę o zapewnienie zakwaterowania. Jeśli pracownik międzynarodowy migrujący wybierze tę możliwość, można zaoferować mu wyłącznie zakwaterowanie z certyfikatem Stowarzyszenia Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych (*Stichting Normering Flexwonen, SNF*). W odniesieniu do członków mają ponadto zastosowanie następujące wymogi:
  1. Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych, że zakwaterowanie zapewnione przez pracodawcę jest przewidziane na okres maksymalnie trzech lat (pobyt na krótki i średni okres).

2. Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych o procedurze składania skarg w SNF.
  3. Członkowie mogą naliczyć pracownikowi międzynarodowemu koszty z tytułu użytkowania zakwaterowania. Koszty, którymi zostanie obciążony pracownik, nie mogą przekraczać rzeczywistych kosztów zakwaterowania. Zgodnie z holenderską Ustawą o przeciwdziałaniu fikcyjnym konstrukcjom na rynku pracy (Wet Aanpak Schijnconstructies) pracodawcy mogą potrącić z tytułu zakwaterowania maksymalnie 25% minimalnego wynagrodzenia pracownika. Jeśli pracownik międzynarodowy chce, aby koszty zakwaterowania były potrącane z wynagrodzenia, zwraca się o to do pracodawcy w formie pisemnego pełnomocnictwa.
  - c. Członkowie oferują chętnym pracownikom migrującym możliwość wynajęcia zakwaterowania na co najmniej pięć nocy w przypadku W przypadku problemów z dostępnością zakwaterowania dla pracowników międzynarodowych na poziomie lokalnym i regionalnym członkowie występują do władz i podmiotów SNF oferujących zakwaterowanie o zapewnienie większej liczby lokali mieszkalnych.
  - d. Członkowie wskazują chętnym pracownikom międzynarodowym na alternatywne oferty zakwaterowania na dłuższy pobyt w danym regionie.
  - e. W przypadku zakończenia umowy o pracę tymczasową obowiązuje okres przejściowy wynoszący cztery (4) tygodnie, w którym pracownik tymczasowy musi opuścić mieszkanie wynajmowane od pracodawcy. Wysokość kwoty najmu pozostaje najwyżej taka sama, jak podczas zatrudnienia. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do opłacania czynszu co tydzień.
7. Grzywny i odszkodowania:  
Rozliczanie grzywien na odcinku wynagrodzenia jest dopuszczalne jedynie w odniesieniu do wymagalnych od pracownika międzynarodowego grzywien sądowych lub administracyjnych. Rozliczanie innych rodzajów grzywien jest zabronione. Pracownicy międzynarodowi, którzy w wyniku celowego działania lub świadomej lekkomyślności spowodują szkodę pracodawcy lub wynajmującemu, mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę. Wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż rzeczywiste koszty naprawy uszkodzonego przedmiotu.
8. Informacje:  
Pracownicy międzynarodowi są aktywnie informowani na temat życia i pracy w Holandii przed podpisaniem umów i umów wstępnych w kraju pochodzenia. Członkowie i ich agencje rekrutacyjne stosują się przy tym do wytycznych z załączonego *Statutu uczciwych praktyk rekrutacyjnych ABU*.
9. Język i integracja:  
Członkowie wskazują pracownikom międzynarodowym na dostępne w gminie możliwości wzięcia udziału w kursach językowych.
10. Gwarancja dochodu  
Pracownicy tymczasowi, którzy po raz pierwszy przyjeżdżają do Holandii w celu wykonywania pracy na rzecz danego biura pośrednictwa pracy i są przez nie lub na zlecenie tego biura zatrudniani przez stronę trzecią spoza Holandii, mają w ciągu pierwszych dwóch miesięcy prawo do otrzymania co najmniej wynagrodzenia równego minimalnemu wynagrodzeniu (dla młodzieży) za pracę w pełnym wymiarze, niezależnie od czasu trwania umowy i liczby przepracowanych godzin.
11. Skargi:  
Członkowie umożliwiają pracownikom międzynarodowym złożenie skarg za pośrednictwem dostępnej procedury składania skarg. W przypadku skarg dotyczących stosowania wytycznych z niniejszego kodeksu oraz odnośnego *Statutu uczciwych praktyk rekrutacyjnych* pracownicy międzynarodowi mogą również korzystać z [procedury składania skarg ABU](#).

Niniejszy Kodeks uczciwego zatrudnienia zastępuje Kodeks uczciwego zatrudnienia z dnia 16 grudnia 2020 r.

## Statut uczciwych praktyk rekrutacyjnych ABU dla pracowników migrujących

Niniejszy statut gwarantuje przejrzysty i sprawiedliwy proces rekrutacji pracowników migrujących (zwanych dalej pracownikami międzynarodowymi). Zasady niniejszego statutu opierają się na podstawowych zasadach *Kodeksu uczciwych praktyk rekrutacyjnych* Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, ILO) i zostały uzupełnione przez ABU o dodatkowe wytyczne. Podpisując niniejszy statut, członkowie pośredniczący w zatrudnianiu pracowników międzynarodowych zobowiązują się wraz ze swoimi agencjami rekrutacyjnymi do przestrzegania wytycznych.

### Kodeks uczciwych praktyk rekrutacyjnych MOP

Członkowie i ich agencje rekrutacyjne podpisują *Kodeks uczciwych praktyk rekrutacyjnych* (Fair Recruitment Code, FRC) Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, ILO). Podczas procesu rekrutacji pracowników międzynarodowych postępują oni zgodnie z następującymi wytycznymi MOP:

1. Zabronione jest przyjmowanie od pracownika międzynarodowego opłat rekrutacyjnych (*recruitment fees*) za pośrednictwo w zatrudnieniu. Zabronione jest naliczanie kosztów powiązanych (*related costs*), chyba że CAO stanowi inaczej w niektórych kwestiach.
2. -Osoba poszukująca pracy jest informowana w sposób przejrzysty, efektywny i zrozumiały w swoim języku ojczystym.
3. -W procesie rekrutacji przestrzegane są międzynarodowe standardy pracy, prawa człowieka, przepisy ustawowe i wykonawcze oraz układy zbiorowe kraju wysyłającego, tranzytowego i kraju miejsca zatrudnienia.
4. Rekrutacja pracowników międzynarodowych wynika z potrzeb na rynku pracy i nie może być wykorzystywana jako środek represyjny lub jako sposób na obniżenie standardów pracy i wynagrodzeń oraz ograniczenie warunków pracy.
5. Osoba poszukująca pracy jest informowana o warunkach związanych z zatrudnieniem w sposób przejrzysty, zrozumiały, dokładny i możliwy do zweryfikowania.
6. Osoby poszukujące pracy są informowane o obowiązkach służbowych i nazwie stanowiska, niezbędnych kwalifikacjach i kompetencjach, warunkach zatrudnienia oraz miejscach wykonywania pracy i zakwaterowania. Informacje te są przekazywane z odpowiednim wyprzedzeniem przed wyjazdem z kraju pochodzenia.
7. -Zatwierdzenie warunków rekrutacji i zatrudnienia przez osobę poszukującą pracy odbywa się dobrowolnie, bez jakiegokolwiek formy nacisku, wprowadzania w błąd lub przymusu.
8. Uznawane jest prawo pracownika międzynarodowego do swobodnego przemieszczania się w danym kraju. Pracownicy migrujący międzynarodowi mogą według uznania wypowiedzieć umowę i opuścić kraj. Pracownicy międzynarodowi mogą również według uznania zmienić pracodawcę, bez zgody bieżącego pracodawcy lub agencji rekrutacyjnej. Umowy i dokumenty tożsamości pracowników międzynarodowych nie będą zabierane, niszczone ani zatrzymywane.
9. Pracownicy migrujący międzynarodowi muszą mieć dostęp do procedur składania skarg i mechanizmów rozstrzygania sporów w przypadku domniemanego nadużycia ich praw podczas procesu rekrutacji.
10. Chronione są dane pracownika międzynarodowego i jego prywatność.
11. Dotrzymywane są zobowiązania poczynione w procesie rekrutacji dotyczące warunków pracy i zakwaterowania.
12. Agencje pracy tymczasowej i pracodawcy-użytkownicy wyraźnie uzgadniają między sobą swoje częściowe zobowiązania. W odpowiedni sposób gwarantuje się przy tym ochronę pracownika międzynarodowego.

### Informowanie

Oprócz obowiązkowego stosowania wytycznych z kodeksu ILO, członkowie ABU i ich agencje rekrutacyjne przekazują osobom poszukującym pracy pisemne lub cyfrowe informacje w ich języku ojczystym na temat poniższych kwestii:

13. Praca i zakwaterowanie w Holandii na podstawie filmów informacyjnych ABU poruszających następujące zagadnienia: praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej ABU, zakwaterowanie, rejestracja, wynagrodzenie, umowa o pracę tymczasową i choroba.
14. Praca, którą kandydat będzie wykonywać w Holandii oraz wymagane do niej kwalifikacje i kompetencje.
15. Wynagrodzenie brutto i minimalna liczba przepracowanych godzin.

16. Warunki i możliwości zakwaterowania. Jeżeli pracownik międzynarodowy poprosi agencję pracy tymczasowej o zapewnienie mu zakwaterowania, należy przekazać mu informacje na temat okresowych kosztów, wyposażenia i ogólnych warunków korzystania z zakwaterowania lub jego wynajmu.
17. Obowiązek zawarcia ubezpieczenia zdrowotnego w Holandii. Członkowie składają pracownikowi międzynarodowemu ofertę ubezpieczenia zdrowotnego, informując go przy tym o kosztach i warunkach ubezpieczenia. Członkowie informują pracownika międzynarodowego, że oferta nie jest zobowiązująca.
18. Możliwości i koszty transportu z kraju, w którym odbywa się rekrutacja do Holandii i z powrotem.
19. Treść *Kodeksu uczciwych praktyk zatrudnienia ABU dla pracowników migrujących* oraz niniejszego statutu.