

Codul ABU de încadrare echitabilă în muncă a lucrătorilor migranți 1 ianuarie 2023

Codul ABU de încadrare echitabilă în muncă a lucrătorilor migranți – *Fair Employment Code* se aplică membrilor ABU (denumiți în continuare: membri) care intermediază lucrătorii migranți (denumiți în continuare: angajați internaționali). Codul prevede – în plus față de legile și reglementările și *Contractul colectiv de muncă pentru angajații temporari* (denumit în continuare: CAO) – o garanție suplimentară pentru acest grup de angajați.

Cu acest cod, ABU își propune să contribuie la o mai mare securitate pentru angajații săi internaționali, sporind standardul de calitate al serviciilor, concurența loială și condiții de concurență echitabile în industrie. Utilizarea remunerației A1 și a contractării este în contradicție cu aceste obiective. Prin urmare, ABU respinge utilizarea acestor forme. Membrii vor fi informați în acest sens.

Ca un criteriu obligatoriu pentru membri, codul face parte din Regulamentul de ordine interioară al ABU. Membrii care intermediază angajați internațional declară prin semnarea prezentului Cod că aderă la acesta și sunt disponibili pentru verificarea conformității acestuia. ABU are dreptul de a exclude membrii care nu respectă prezentul cod.

1. Securitate și sănătate

Siguranța și sănătatea angajaților internaționali reprezintă o prioritate. În plus față de legi și reglementări, membrii aplică liniile directoare din *Protocolul ABU de siguranță Corona aplicabil pentru lucrătorii migranți* în timpul perioadelor de coronavirus.

2. Recrutare și selecție

Membrii și agențiile lor de recrutare asigură un proces de recrutare transparent prin aplicarea liniilor directoare din *Carta ABU privind recrutarea echitabilă – ABU-Fair Recruitment Charter*. Carta se bazează pe Codul de recrutare echitabilă al Organizației Internaționale a Muncii – OIM – (International Labour Organization (ILO) și este completată cu linii directoare suplimentare.

3. Contractul

Membrii asigură următoarele:

- contractul de muncă temporară și documentele aferente sunt disponibile atât în limba olandeză, cât și în limba națională a angajaților internaționali;
- în cazul în care angajaților internaționali și se oferă atât un loc de muncă, cât și un spațiu de cazare, se va semna un contract separat de muncă temporară și un contract separat pentru spațiul locativ. Această prevedere (3b) se aplică de la 1 aprilie 2023.

4. Remunerația

Angajații internaționali și lucrătorii temporari olandezi primesc salarii egale pentru muncă egală, în conformitate cu CAO.

5. Înregistrarea

Angajații internaționali sunt responsabili pentru înregistrarea corectă ca rezident(ă) sau nerezident(ă) în conformitate cu Legea privind înregistrarea de bază a persoanelor (*Wet basisregistratie personen – BRP*). Membrii încurajează angajații internaționali să se înregistreze ca rezidenți în Registrul de bază al persoanelor (BRP), urmând următoarele patru linii directoare:

- Membrii informează în mod activ angajații internaționali înainte de a veni în Țările de Jos cu privire la diferența dintre înregistrarea ca nerezidenți (RNI) și înregistrarea ca rezident în BRP;
- Membrii atrag în mod activ atenția angajaților internaționali asupra posibilității de a depune o cerere de înregistrare ca rezident în BRP după sosirea în Țările de Jos;
- Membrii solicită Consiliilor locale să permită înscrierea în BRP în localitatea de cazare a angajatului internațional;
- Membrii atrag atenția în mod activ angajaților internaționali care sunt noi în Țările de Jos și încep cu înregistrarea ca nerezidenți cu privire la posibilitatea de a solicita Consiliului local înregistrarea ca rezident, la patru luni de la emiterea codului numeric personal – BSN și înregistrarea ca nerezident.

6. Cazarea

Membrii informează în mod activ angajații internaționali despre următoarele opțiuni de cazare în Țările de Jos:

- Angajatul internațional organizează cazarea din proprie inițiativă.
- Angajatul internațional solicită angajatorului să faciliteze cazarea.
Dacă angajatul internațional optează pentru această variantă, poate fi oferită numai cazare certificată de Stichting Normering Flexwonen (SNSF). În plus, membrilor li se aplică următoarele cerințe:
 - Membrii informează în mod activ angajații internaționali că aceste spații de cazare facilitate de angajator sunt disponibile pentru o perioadă maximă de trei ani (ședere cu durată scurtă și medie);
 - Membrii informează în mod activ angajații internaționali despre procedura de depunere a unei plângeri la SNF;
 - Membrii pot taxa angajatul internațional pentru utilizarea cazării. Aceste costuri nu depășesc cheltuielile efective aferente cazării. În conformitate cu Legea privind combaterea evaziunii (*Wet aanpak schijnconstructies*), angajatorii pot reține maximum 25% din salariul minim al angajatului pentru cazare. În cazul în care angajatul internațional dorește să îi fie reținute costurile aferente spațiului de cazare din salariu, angajatul internațional solicită acest lucru și acordă angajatorului o împuternicire scrisă în acest scop.

- c. În cazul penuriei de spații de cazare la nivel local și regional pentru angajații internaționali, membrii solicită guvernelor și părților SNF care se ocupă de locuințe să pună la dispoziție mai multe spații de cazare.
 - d. Dacă se dorește, membrii le pot prezenta angajaților internaționali canale alternative de locuințe pentru spații de cazare de lungă ședere în regiune.
 - e. În cazul în care contractul de muncă temporară încetează, se aplică o perioadă tranzitorie de patru (4) săptămâni, în cursul căreia lucrătorul temporar trebuie să părăsească spațiul de cazare pe care îl închiriază de la angajator. Chiria rămâne cel mult egală cu chiria aplicabilă pe perioada angajării. Lucrătorul temporar plătește chiria săptămânal.
7. Amenzi și daune
Compensarea amenzilor prin fluturașul de salariu este permisă numai în ceea ce privește amenzile judiciare și administrative datorate de angajații internaționali. Decontarea altor tipuri de amenzi este interzisă. Angajații internaționali care, în mod deliberat sau din neglijență, cauzează daune angajatorului sau proprietarului pot fi trași la răspundere pentru daunele provocate. Despăgubirea se ridică la maximum costul efective de reparație a obiectului deteriorat.
8. Informare
Înainte de a semna contracte și precontracte în țara de origine, angajații internaționali sunt informați în mod activ cu privire la munca și viața în Țările de Jos. Membrii și agențiile lor de recrutare respectă liniile directoare din Carta de recrutare echitabilă *Carta ABU privind recrutarea echitabilă – ABU-Fair Recruitment Charter*.
9. Limba și integrarea
Membrii atrag atenția angajaților internaționali asupra posibilităților disponibile în localitate de a urma cursuri de limbi străine.
10. Garanția de venit
Lucrătorul temporar care vine pentru prima dată în Țările de Jos pentru a lucra la un agent muncă temporară și care este recrutat de respectivul agent muncă temporară sau în numele acesteia de către un terț din afara Țărilor de Jos are dreptul, în cursul primelor două luni, la cel puțin o sumă egală cu salariul minim (pentru tineret) cu normă întreagă, indiferent de durata contractului și de numărul de ore lucrate.
11. Reclamații
Membrii oferă angajaților internaționali posibilitatea de a depune plângeri la membru printr-o procedură accesibilă de plângeri. În cazul reclamațiilor cu privire la aplicarea liniilor directoare din acest cod și a *Cartei de recrutare echitabilă – Fair Recruitment Charter*, angajații internaționali pot utiliza, de asemenea, [procedura de reclamații a ABU](#).

Acest Cod de încadrare echitabilă în muncă a lucrătorilor migranți (Fair Employment Code) îl înlocuiește pe cel din 16 decembrie 2020.

Carta ABU privind recrutarea echitabilă a lucrătorilor migranți

Această carte garantează un proces de recrutare transparent și echitabil pentru lucrătorii migranți (în continuare: angajați internaționali). Principiile acestui Cod se bazează pe liniile directoare de bază ale Principiilor generale și ale Liniilor directoare operaționale pentru recrutarea echitabilă (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment) ale Organizației Internaționale a Muncii – OIM (International Labour Organization – ILO) și sunt completate cu linii directoare suplimentare de către ABU. Membrii care intermediază angajați internaționali, împreună cu agențiile lor de recrutare, își declară angajamentul față de liniile directoare prin semnarea prezentei carte.

Principiile generale și liniile directoare de operare ale OIM pentru recrutarea echitabilă (ILO General Principles and Operation Guidelines for Fair Recruitment)

Membrii și agențiile acestora de recrutare semnează Principiile generale și liniile directoare operaționale ale Organizației Internaționale a Muncii – OIM (General Principles and Operational Guidelines van de International Labour Organization – ILO). Aceștia respectă următoarele linii directoare în procesul de recrutare a angajaților internaționali:

1. Taxele percepute de angajații internaționali pentru intermedierea angajării (taxele de recrutare – recruitment fees) sunt interzise. Costurile conexe (related costs) sunt interzise, cu excepția cazului în care contractul colectiv de muncă prevede altfel în părți.
2. Solicitantul unui loc de muncă este informat în mod transparent, eficient și inteligibil în propria limbă națională.
3. În procesul de recrutare sunt respectate standardele de lucru recunoscute la nivel internațional, drepturile omului, legile, reglementările și convențiile colective ale țării de proveniență, de tranzit și de muncă.
4. Recrutarea angajaților internaționali rezultă din nevoile pieței forței de muncă și nu servește drept mijloc de înlăturare și de reducere a standardelor de muncă, a salariilor și a condițiilor de muncă.
5. Condițiile de angajare sunt comunicate solicitantului într-un mod transparent, ușor de înțeles, precis și verificabil.
6. Solicitanții de locuri de muncă sunt informați cu privire la locul de muncă și denumirea postului, abilitățile și competențele necesare, condițiile de muncă, locurile de muncă și spațiile de locuit. Aceste informații vor fi furnizate în timp util înainte de plecarea din țara de origine.
7. Acordul solicitantului unui loc de muncă cu privire la condițiile de recrutare și angajare are loc în mod voluntar, fără nicio formă de presiune, dezinformare și/sau constrângere.
8. Dreptul angajaților internaționali la liberă circulație în interiorul unei țări este respectat. Angajații internaționali au libertatea de a-și rezilia contractul și de a părăsi țara. Angajații internaționali au, de asemenea, libertatea de a schimba angajatorul fără permisiunea angajatorului sau a agenției de recrutare. Contractele și documentele de identitate ale angajaților internaționali nu sunt colectate, distruse sau stocate.
9. Angajații internaționali trebuie să aibă acces la procedurile de reclamație și la soluționarea litigiilor în cazul unui presupus abuz al drepturilor lor în timpul procesului de recrutare.
10. Datele despre și viața privată a angajatului internațional sunt protejate.
11. Angajamentele în procesul de recrutare cu privire la condițiile de muncă și de viață sunt îndeplinite.
12. Agenții de muncă temporară și angajatorii își coordonează în mod clar propriile responsabilități parțiale între ei. În acest sens, protecția angajaților internaționali este garantată în mod corespunzător.

Informare

În plus față de aplicarea obligatorie a liniilor directoare de mai sus, membrii ABU și agențiile lor de recrutare furnizează informații în scris sau digital solicitanților de locuri de muncă în limba țării de origine cu privire la următoarele aspecte:

13. Munca și viața în Țările de Jos pe baza videoclipurilor ABU de informare cu privire la următoarele subiecte: munca prin intermediul unui agent de muncă temporară ABU, cazarea, înregistrarea, salariul, contractul de muncă temporară și boala.
14. Munca pe care solicitantul de locuri de muncă intenționează să o presteze în Țările de Jos și abilitățile și competențele necesare în acest sens.
15. Salariul brut și numărul minim de ore lucrate.
16. Posibilitățile și condițiile de cazare. În cazul în care angajatul internațional solicită agentului de muncă temporară să faciliteze cazarea, trebuie furnizate informații despre costurile periodice, facilitățile și termenii și condițiile generale de utilizare sau închiriere a spațiului de cazare.
17. Obligația de a încheia o asigurare de sănătate în Țările de Jos. Membrii fac angajaților internaționali o ofertă de asigurare de sănătate și îi informează cu privire la costurile și condițiile de asigurare. Membrii informează angajații internaționali că oferta nu este obligatorie.
18. Posibilitățile și costurile de transport din țara de recrutare în Țările de Jos și înapoi.
19. Conținutul *Codului ABU de încadrare echitabilă în muncă a lucrătorilor migranți* și această carte.