

ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten

Wat kun je van het uitzendbureau verwachten?

Het uitzendbureau dat jou werk aanbiedt is gecertificeerd bij de ABU. Dit betekent dat het uitzendbureau zich onafhankelijk laat controleren op het correct toepassen van wetten en regels. Het ABU-uitzendbureau zorgt er ook voor dat jij duidelijk en correct geïnformeerd wordt over werken en wonen in Nederland. Dat doen zij samen met het recruitmentbureau in jouw land van herkomst. Behalve het correct volgen van wet- en regelgeving, kun jij het volgende verwachten van het uitzendbureau dat gecertificeerd is bij de ABU:

- **Veiligheid en gezondheid:** jouw veiligheid en gezondheid hebben de hoogste prioriteit. Het ABU-uitzendbureau houdt zich aan alle wetten en regels en past in coronatijden ook de richtlijnen uit het *ABU-Corona Veiligheidsprotocol Arbeidsmigranten* toe. Dit protocol wordt in de verschillende fasen van de coronapandemie telkens geüpdatet. Het uitzendbureau informeert jou over de geldende richtlijnen.
- **Werving en selectie:** het uitzendbureau zorgt ervoor dat het recruitmentbureau in jouw land van herkomst de richtlijnen uit het *ABU-Fair Recruitment Charter* toepast. Jouw recruiter deelt dit charter ende bijbehorende informatie en het voorlichtingsmateriaal.
- **Contract:** de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zijn zowel in het Nederlands als in jouw eigen landstaal voor jou beschikbaar. Als je zowel werk als een woning krijgt aangeboden, teken je vanaf 1 april 2023 apart een uitzendovereenkomst en een huisvestingsovereenkomst.
- **Beloning:** je krijgt, in vergelijking met Nederlandse uitzendkrachten, gelijk loon voor gelijk werk, conformde regels van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao).
- **Registratie:** het recruitmentbureau en het uitzendbureau leggen jou de registratieregels in Nederland uit. De Nederlandse wet vraagt van jou om je correct te laten registreren in de basisregistratie van de overheid. Het recruitmentbureau geeft jou in je land van herkomst de eerste informatie over het verschil tussen de twee registratie-mogelijkheden in Nederland: de registratie als niet-ingezetene (RNI) en de registratie als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP). Voldoe je aan de RNI-regels, maar wil je je liever registreren als ingezetene in de BRP? Vraag of dit mogelijk is in de gemeente waar jij gaat wonen. Niet alle gemeenten maken dit mogelijk. Het uitzendbureau kan jou verder helpen met de registratieregels.
- **Huisvesting:** het recruitmentbureau geeft jou de eerste noodzakelijke informatie over wonen in Nederland. Je krijgt hierover ook een animatievideo te zien. Jouw recruiter vertelt je over de huisvestingsmogelijkheden. Ook krijg je informatie over de voorwaarden als je ervoor kiest om het uitzendbureau de huisvesting te laten regelen voor jou. Je mag ook zelf huisvesting zoeken. Als je het uitzendbureau vraagt om huisvesting te regelen, dan is de volgende informatie voor jou belangrijk:
 - Huisvesting die wordt geregeld door het uitzendbureau is gecertificeerd bij de organisatie SNF. Dat betekent dat de huisvesting wordt gecontroleerd op belangrijke onderdelen. Op de volgende website is informatie over het SNF-keurmerk en het SNF-klachtenportaal te vinden: <https://www.normeringflexwonen.nl/information-for-residents>
 - Het uitzendbureau kan voor het gebruik van huisvesting kosten bij jou in rekening brengen. Deze kosten zijn niet hoger dan de werkelijke kosten van de huisvesting. Het uitzendbureau mag hiervoor maximaal 25% van het wettelijke minimumloon inhouden op jouw loonstrook. Wil jij de kosten van de huisvesting op jouw loonstrook laten inhouden? Vraag dit dan via een schriftelijke volmacht aan het uitzendbureau. Zijn de kosten voor het gebruik van de huisvesting hoger dan 25% van het minimumloon? Dan mag het deel van de kosten voor het gebruik van de huisvesting dat boven het minimumloon wordt verdiend, ook worden ingehouden. Je hoort vooraf over de kosten van de huisvesting.
 - Zegt het bedrijf waar je werkt het contract voortijdig met jou op? Dan geeft het uitzendbureau jou de mogelijkheid nog minimaal vijf nachten de huisvesting te huren. Je kunt het uitzendbureau vragen of je de huisvesting nog langer kunt huren. Door het woningtekort in Nederland lukt dit niet altijd. ABU-uitzendbureaus die actief zijn in gemeenten met woningtekorten vragen aan de gemeente en aan huisvestingsorganisaties om meer gecertificeerde huisvesting te bouwen.
 - Huur je een woning via jouw werkgever en eindigt jouw uitzendovereenkomst? Dan moet je binnen vier weken de woning verlaten. De huurprijs mag in die periode niet verhoogd worden en de huur moet je wekelijks betalen. Wil je geen gebruik maken van de mogelijkheid om nog vier weken van de huisvesting gebruik te maken, dan hoeft dat niet. Bespreek dit zo snel mogelijk met het uitzendbureau.
 - Je kunt het uitzendbureau altijd vragen om algemene informatie over andere huisvestingsmogelijkheden in de regio.

- **Boetes en schadevergoedingen:** het uitzendbureau mag alleen justitiële en bestuurlijke boetes verrekenen op jouw loonstrook. Een voorbeeld hiervan is een verkeersboete die je zelf hebt gekregen. Het verrekenen van andere soorten boetes op de loonstrook is verboden. Je kunt wel aansprakelijk worden gesteld voor schade die je opzettelijk of vanuit bewuste roekeloosheid toebrengt aan de werkgever of de verhuurder. De schadevergoeding is dan maximaal de werkelijke herstelkosten van het beschadigde object.
- **Voorlichting:** het uitzendbureau zorgt er samen met het recruitmentbureau voor dat jij wordt voorgelicht over werken en wonen in Nederland, voordat je contracten of pre-contracten tekent in jouw land van herkomst. Het recruitmentbureau volgt daarvoor de richtlijnen op uit het bijgevoegde *ABU-Fair Recruitment Charter*.
- **Taal en integratie:** het uitzendbureau wijst je in jouw beginperiode in Nederland op de beschikbare mogelijkheden bij de gemeente om taallessen te volgen. Niet iedere gemeente biedt taallessen aan.
- **Inkomensgarantie:** als je voor het eerst naar Nederland komt om voor een uitzendbureau te werken en je bent door een derde partij buiten Nederland geworven, dan heb je de eerste twee maanden recht op het voltijdsminimum (jeugd)loon. Het maakt dan niet uit hoeveel uren je hebt gewerkt of hoe lang je uitzendovereenkomst loopt.
- **Klachten:** het uitzendbureau moet jou een toegankelijke klachtenprocedure bieden. Komt jouw recruitmentbureau en/of uitzendbureau een toezegging uit dit document niet na? Dan kun je hierover een klacht indienen bij het uitzendbureau. Als de klacht niet wordt opgelost, kun je de klacht ook indienen bij het ABU-meldpunt. Vul hiervoor het formulier in op <https://mijn.abu.nl/meldingdoen>. De ABU pakt de klacht dan zo spoedig mogelijk op.

Wat mag het uitzendbureau van jou verwachten?

Van zowel het uitzendbureau, het recruitmentbureau als ook van jou wordt verwacht dat gemaakte afspraken worden nagekomen. Daarmee zorgen alle partijen samen voor een goede samenwerking.

Het is belangrijk dat je goed geïnformeerd bent over werken en wonen in Nederland. Daarom vraagt de recruiter jou om te verklaren dat je over alle punten in dit document goed bent geïnformeerd.

Ik verklaar hierbij dat het recruitmentbureau mij begrijpelijk heeft geïnformeerd over alle punten uit dit document.

Naam: _____

Geboortedatum: _____

Nationaliteit: _____

Datum: _____

Handtekening: _____

ABU-Fair Recruitment Charter Arbeidsmigranten

Wat kun je van het recruitmentbureau verwachten?

Het recruitmentbureau dat jou helpt, werkt samen met een uitzendbureau dat is gecertificeerd bij de ABU. Een ABU-uitzendbureau zorgt er samen met het recruitmentbureau voor dat jij duidelijk en correct geïnformeerd wordt over werken en wonen in Nederland.

- **Voorlichting:** je recruitmentbureau licht je voor over werken en wonen in Nederland. Dit gebeurt aan de hand van ABU-voorlichtingsvideo's over de volgende thema's: werken via een ABU-uitzendbureau, wonen, registratie, loon, uitzendovereenkomst en ziekte. De video's zijn te vinden op www.abu.nl/welkom.
- **Werk:** je krijgt informatie over het werk dat jou wordt aangeboden, de functienaam, de werklocatie en de vaardigheden en competenties die voor het werk nodig zijn. Ook krijg je informatie over de werk- en woonlocaties. Je hoort dit alles lang genoeg voor vertrek naar Nederland.
- **Arbeidsvoorwaarden:** het brutoloon dat hoort bij het werk en het aantal uren dat jij minimaal kunt werken. Je krijgt, in vergelijking met Nederlandse uitzendkrachten, gelijk loon voor gelijk werk, volgens de regels van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao).
- **Contract:** je krijgt de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken in jouw eigen taal en in het Nederlands.
- **Huisvesting:** de huisvestingsmogelijkheden en de voorwaarden. Je bent niet verplicht om de huisvesting te laten regelen door het uitzendbureau. Als je hier wel voor kiest, dan is jouw recruiter verplicht om jou te informeren over de periodieke kosten, voorzieningen en algemene voorwaarden van het gebruik of huur van de huisvesting. Het liefst willen we dat je zelf huisvesting regelt. Er is in Nederland echter een woningtekort. Daarom bestaat de mogelijkheid om het uitzendbureau te vragen om de huisvesting te laten regelen. De bedoeling is dat dit niet langer dan drie jaar duurt.
- **Ziektekostenverzekering:** je bent in Nederland verplicht om een ziektekostenverzekering af te sluiten. Het uitzendbureau doet jou een aanbod voor een ziektekostenverzekering en informeert jou daarbij over de kosten en de voorwaarden van de verzekering. Je bent niet verplicht om dit aanbod te aanvaarden. Je mag ook zelf een ziektekostenverzekering regelen in Nederland.
- **Vervoer:** de recruiter informeert jou over de mogelijkheden en kosten van het vervoer naar Nederland en weer terug.
- **Recruitmentkosten:** de recruiter mag jou geen vergoedingen voor de bemiddeling naar werk vragen. Dat is verboden.
- **Regelgeving:** de recruiter houdt zich aan wet- en regelgeving, mensenrechten en collectieve overeenkomsten. De recruiter beschermt ook jouw privacy en data volgens de wet- en regelgeving. Je hebt recht op vrij verkeer van personen in de Europese Unie. Je hebt de vrijheid om je contract op te zeggen en om van werkgever te veranderen, zonder de toestemming van de werkgever of het recruitmentbureau. In het recruitmentproces wordt uitgegaan van behoeften op de Europese arbeidsmarkt. Recruitment is niet bedoeld voor verdringing, lagere lonen, werkstandaarden en werkomstandigheden.
- **Klachten:** de recruiter en het uitzendbureau moeten jou een klachtenprocedure bieden. Komt jouw recruitmentbureau en/of uitzendbureau een toezegging uit dit document niet na? Dan kun je hierover ook een klacht indienen bij het uitzendbureau. Als de klacht niet wordt opgelost, kun je de klacht ook indienen bij het ABU-meldpunt. Vul hiervoor het formulier in op <https://mijn.abu.nl/meldingdoen>. De ABU pakt de klacht dan zo spoedig mogelijk op.



Wat mag het recruitmentbureau van jou verwachten?

Het recruitmentbureau verwacht van jou dat je correctie informatie geeft in het recruitmentproces. Het is belangrijk dat je goed geïnformeerd bent over werken en wonen in Nederland. Daarom vraagt de recruiter jou om te verklaren dat je over alle punten in dit document goed bent geïnformeerd.

Ik verklaar hierbij dat ik correcte informatie heb gegeven; dat de recruiter mij begrijpelijk heeft geïnformeerd over alle punten uit dit document, en dat ik de informatie inclusief video's op de onlinevoorlichtingspagina heb bekeken.

Naam: _____

Geboortedatum: _____

Nationaliteit: _____

Datum: _____

Handtekening: _____