

ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten

De *ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten* geldt voor ABU-leden (hierna: leden) die arbeidsmigranten bemiddelen. De code biedt – boven op wet- en regelgeving en de *CAO voor Uitzendkrachten* (hierna: cao) – extra zekerheden voor deze groep werknemers.

De ABU beoogt met deze code bij te dragen aan meer zekerheid voor de arbeidsmigrant, het verhogen van de kwaliteitsstandaard van dienstverlening, eerlijke concurrentie en een gelijk speelveld in de branche. Het gebruik van A1-verloning en contracting staat op gespannen voet met deze doelen. Daarom wijst de ABU het gebruik van deze vormen af. Leden zullen hierop worden gewezen.

De code maakt als verplicht lidmaatschapscriterium onderdeel uit van het Huishoudelijk Reglement van de ABU. Leden die arbeidsmigranten bemiddelen, verklaren door de ondertekening van deze code zich hieraan te houden en beschikbaar te zijn voor controle op de naleving ervan. De ABU heeft het recht om leden te royeren die zich niet aan deze code houden.

1. Veiligheid en gezondheid: de veiligheid en gezondheid van arbeidsmigranten heeft de hoogste prioriteit. Aanvullend op wet- en regelgeving passen leden in coronatijden de richtlijnen uit het geldende *ABU-Corona Veiligheidsprotocol Arbeidsmigranten* toe.
2. Werving en selectie: leden en hun recruitmentbureaus zorgen voor een transparant recruitmentproces via de toepassing van de richtlijnen uit het bijgesloten *ABU-Fair Recruitment Charter*. Het charter is gebaseerd op de *Fair Recruitment Code* van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met extra richtlijnen.
3. Contract: leden zorgen ervoor dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de arbeidsmigrant beschikbaar zijn.
4. Beloning: arbeidsmigranten en Nederlandse uitzendkrachten ontvangen gelijk loon voor gelijk werk, conform de cao.
5. Registratie: arbeidsmigranten zijn vanuit de Wet Basisregistratie Personen (BRP) verantwoordelijk voor een juiste registratie als ingezetene of niet-ingezetene. Leden stimuleren arbeidsmigranten tot de registratie als ingezetene in de Basis Registratie Personen (BRP) door de volgende vier richtlijnen te volgen:
 1. Leden informeren arbeidsmigranten voordat zij naar Nederland komen actief over het verschil tussen de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en de registratie als ingezetene in de BRP;
 2. Leden wijzen arbeidsmigranten actief op de mogelijkheid om na aankomst in Nederland bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene in de BRP;
 3. Leden verzoeken gemeenten om inschrijvingen in de BRP op de huisvestingslocatie van de arbeidsmigrant mogelijk te maken;
 4. Leden wijzen arbeidsmigranten die nieuw zijn in Nederland en starten met een registratie als niet-ingezetene actief op de mogelijkheid om bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene, vier maanden na de afgifte van het BSN-nummer en de registratie als niet-ingezetene.
6. Huisvesting: leden informeren arbeidsmigranten actief over de volgende huisvestingsopties in Nederland:
 1. De arbeidsmigrant regelt zelf huisvesting op eigen initiatief.
 2. De arbeidsmigrant verzoekt de werkgever om huisvesting te faciliteren. Indien de arbeidsmigrant kiest voor deze optie, dan kan enkel huisvesting gecertificeerd door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) worden aangeboden. Aanvullend gelden dan de volgende eisen voor leden:
 1. Leden informeren arbeidsmigranten actief dat de door de werkgever gefacileerde huisvesting beoogd is voor een maximumperiode van drie jaar (short- en midstay);
 2. Leden informeren arbeidsmigranten actief over de SNF-klachtenprocedure;
 3. Leden kunnen voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de arbeidsmigrant. De in rekening te brengen kosten bedragen niet meer dan de werkelijke kosten van de huisvesting. Op grond van de Wet aanpak schijnconstructies mogen werkgevers maximaal 25% van het minimumloon van de werknemer inhouden voor huisvesting. Als de werknemer de kosten van de huisvesting op het loon wilt laten inhouden, verzoekt de werknemer dit via een schriftelijke volmacht aan de werkgever.
 4. Leden bieden arbeidsmigranten de mogelijkheid om desgewenst nog minimaal vijf nachten de huisvesting te huren in geval van het voortijdig wegvallen van het werk. Leden kunnen hiervan positief afwijken en arbeidsmigranten langer laten huren, wanneer mogelijk.
 5. In geval van lokale en regionale tekorten aan huisvesting voor arbeidsmigranten verzoeken leden aan overheden en SNF-huisvestingspartijen om meer huisvesting te realiseren.
 6. Leden wijzen arbeidsmigranten desgewenst op alternatieve huisvestingskanalen voor longstay huisvesting in de regio.
7. Boetes en schadevergoedingen: het verrekenen van boetes via de loonstrook is uitsluitend toegestaan met betrekking tot door de arbeidsmigrant verschuldigde justitiële en bestuurlijke boetes. Het verrekenen van andersoortige boetes is verboden. Arbeidsmigranten die met opzet of vanuit bewuste roekeloosheid schade toebrengen aan de werkgever of de verhuurder, kunnen aansprakelijk worden gesteld voor de geleden schade. De schadevergoeding bedraagt maximaal de werkelijke herstelkosten van het beschadigde object.

8. Voorlichting: arbeidsmigranten worden vóór het tekenen van contracten en pre-contracten in het land van herkomst actief voorgelicht over werken en wonen in Nederland. Leden en hun recruitmentbureaus volgen daarvoor de richtlijnen op uit het bijgesloten *ABU-Fair Recruitment Charter*.
9. Taal en integratie: leden wijzen arbeidsmigranten op de beschikbare mogelijkheden bij de gemeente om taalcursussen te volgen.
10. Klachten: leden bieden arbeidsmigranten de gelegenheid om via een toegankelijke klachtenprocedure klachten voor te leggen aan het lid. Bij klachten over toepassing van de richtlijnen uit deze code en het bijbehorende *Fair Recruitment Charter* kunnen arbeidsmigranten ook gebruikmaken van de klachtenprocedure van de ABU.

ABU-Fair Recruitment Charter Arbeidsmigranten

Dit charter waarborgt een transparant en eerlijk recruitmentproces voor arbeidsmigranten. De principes uit dit charter zijn gebaseerd op de grondprincipes van de *Fair Recruitment Code* van de International Labour Organization (ILO) en aangevuld met extra richtlijnen door de ABU. Leden die arbeidsmigranten bemiddelen, verklaren zich samen met hun recruitmentbureaus te committeren aan de richtlijnen door de ondertekening van dit charter.

ILO Fair Recruitment Code

Leden en hun recruitmentbureaus onderschrijven de *Fair Recruitment Code* (FRC) van de International Labour Organization (ILO). Zij volgen in het recruitmentproces van arbeidsmigranten de volgende ILO-richtlijnen op:

- Vergoedingen door de arbeidsmigrant voor de bemiddeling naar werk (*recruitment fees*) zijn verboden. Gerelateerde kosten (*related costs*) zijn verboden, tenzij de cao op onderdelen iets anders bepaalt.
- De werkzoekende wordt transparant, efficiënt en begrijpelijk geïnformeerd in de eigen landstaal.
- In het recruitmentproces worden internationaal erkende werkstandaarden, mensenrechten, wet- en regelgeving en collectieve overeenkomsten van zend-, doorreis- en werkland gerespecteerd.
- Recruitment van arbeidsmigranten volgt uit behoeften op de arbeidsmarkt en dient niet als een middel tot verdringing, en tot verlaging van werkstandaarden, lonen en werkomstandigheden.
- De voorwaarden met betrekking tot de tewerkstelling worden transparant, begrijpelijk, accuraat en verifieerbaar overgebracht aan de werkzoekende.
- Werkzoekenden worden geïnformeerd over de werkzaamheden en de functienaam, de benodigde vaardigheden en competenties, arbeidsvoorwaarden en werk- en woonlocaties. Deze informatie wordt tijdig voor vertrek vanuit het land van herkomst overgebracht.
- Overeenstemming van de werkzoekende over de voorwaarden rondom recruitment en tewerkstelling vindt vrijwillig plaats, zonder enige vorm van druk, misleiding en/of dwang.
- Het recht van de arbeidsmigrant op vrij verkeer binnen een land wordt gerespecteerd. Arbeidsmigranten hebben de vrijheid om hun contract op te zeggen en het land te verlaten. Arbeidsmigranten hebben ook de vrijheid om van werkgever te veranderen, zonder toestemming van de werkgever of het recruitmentbureau. Contracten en identiteitsbewijzen van arbeidsmigranten worden niet ingenomen, vernietigd of bewaard.
- Arbeidsmigranten dienen toegang te hebben tot klachtenprocedures en geschillenbeslechting in geval van vermeend misbruik van hun rechten tijdens het recruitmentproces.
- De data over en privacy van de arbeidsmigrant worden beschermd.
- Toezeggingen in het recruitmentproces over werk- en woonomstandigheden worden nagekomen.
- Uitzendbureaus en inleners stemmen de eigen deelverantwoordelijkheden onderling duidelijk af. Daarbij wordt de bescherming van de arbeidsmigrant adequaat gegarandeerd.

Voorlichting

Naast de verplichte toepassing van de richtlijnen uit de ILO-code, verstrekken ABU-leden en hun recruitmentbureaus schriftelijk of digitaal informatie aan werkzoekenden in de taal van het land van herkomst over de volgende zaken:

- Werken en wonen in Nederland aan de hand van ABU-voorlichtingsvideo's over de volgende thema's: werken via een ABU-uitzendbureau, wonen, registratie, loon, uitzendovereenkomst en ziekte.
- Het werk dat de werkzoekende in Nederland beoogd te gaan doen en de vaardigheden en competenties die hiervoor nodig zijn.
- Het brutoloon en het aantal uren dat minimaal wordt gewerkt.
- De huisvestingsmogelijkheden en voorwaarden. Indien de arbeidsmigrant het uitzendbureau vraagt om de huisvesting te faciliteren, dient informatie te worden verstrekt over de periodieke kosten, voorzieningen en algemene voorwaarden van het gebruik of huur van de huisvesting.
- De verplichting om in Nederland een ziektekostenverzekering af te sluiten. Leden doen de arbeidsmigrant een aanbod voor een ziektekostenverzekering en informeren daarbij over de kosten en de voorwaarden van de verzekering. Leden informeren de arbeidsmigrant dat het aanbod niet verplicht is.
- De mogelijkheden en kosten van het vervoer vanuit het wervingsland naar Nederland en weer terug.
- De inhoud van de *ABU-Fair Employment Code Arbeidsmigranten* en dit charter.

Kodeks uczciwych praktyk zatrudnienia ABU dla pracowników migrujących 1 stycznia 2023

Kodeks uczciwych praktyk zatrudnienia ABU dla pracowników migrujących obowiązuje członków ABU (zwanych dalej: członkami), którzy pośredniczą w zatrudnianiu pracowników migrujących (zwanych 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:

- umowa o pracę tymczasową oraz jej integralne części były dostępne zarówno w języku niderlandzkim, jak i w języku ojczystym pracownika międzynarodowego, oraz;
- 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:

- 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.
- Członkowie aktywnie informują pracowników międzynarodowych o możliwości złożenia w urzędzie gminy wniosku o rejestrację jako rezydenci w BRP po przybyciu do Holandii.
- Członkowie występują do urzędów gmin o umożliwienie pracownikom międzynarodowym rejestracji w BRP w miejscu ich zakwaterowania.
- 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:

- Pracownik międzynarodowy organizuje zakwaterowanie na własną rękę.
- 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:
 - 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.