

ALSO



СЪЮЗ ЗА ВЗАИМОПОМОЩ НА БЕЗРАБОТНИТЕ, гр. ОЛДЕНБУРГ

за контакти:

Vechta: 0157-83420682

Oldenburg: 0176-43302127

www.also-beratung.de

lk-beratung@also-zentrum.de

**ТЕМА:
РАБОТА НА НАЕМНИ/ЗАЕМНИ НАЧАЛА
(Leiharbeit)**

0

Много от безработните не предпочитат да практикуват работа на заемни начала (работник под наем), а държат да започнат работа с регулирани социални осигуровки и тарифно заплащане.

Последващите съвети целят защитаването на тези интереси както и предоставяне на информация за избягване на възможните рискове и опасности.

Работа на заемни начала – по силите ми ли е?

Много хора твърдоглаво вярват в твърдението, че безработните имат възможност да отказват до три предложения за работа. Това не е вярно. Безработните са задължени да приемат всяка работа, която е по силите им. Това важи още за първото работно предложение. Ако получаваш помощ за безработен и отклониш такава възможност, те грози сигурна забрана от 12 месеца без финансова подкрепа, в случай че повториш – можеш да загубиш дори правото си да получаваш този вид помощи. Тези, които получават подкрепа по социални помощи от 2 тип (Arbeitslosengeld II - Alg II) могат да очакват отпадане на временната им финансова добавка към Alg II както и 30% съкращение на стандартната субсидия от 364 евро; при повторение, процента на съкращаване достига 60%!

ВАЖНО ТУК: Консултирайте се!

Няма общоприета възможност за отказ на работа на заемни начала. Решаващо може да бъде само, дали предлаганата работа е по силите на безработния. За това при такива случаи препоръчителна е консултация със служба по безработица или аналогична агенция (адресът на ALSO ще откриете в тази брошура).

Как трябва да изглежда едно предложение за работа?

Често се случва, фирми търсещи наемни работници да позвънят в дома на безработен и да му отправят трудово предложение. Съкращаване на отпусканото социално подпомагане или временното прекъсване на субсидията за безработен, биха влезли в сила единствено и само при следните условия:

- предложението за работа трябва да бъде представено от бюро по труда или съответната ведомствена Alg-II-служба.
- при представяне на предложението трябва задължително да бъдат упоменати име и адрес на фирмата, търсеща наемни работници
- работника трябва да бъде официално запознат с последиците при отказ на работното предложение, без наличието на основателна причина

Кога работата на наемни начала е извън възможностите ми?

Принципно важи правилото, че за всяка работна оферта от бюро по труда, тук включително и работата на наемни начала, личната професионална квалификация не е фактор при определянето на изпълнимост. Единственото условие е работата да не нарушава основните права и обичаи на човека. Главният признак за установяване на адекватност на работата е **заплащането**:

- В първите три месеца след постъпване в безработица, една работа е негодна за прием, ако заплащането там е 80% по-малко от приеманото на последното работно място възнаграждение. За пример: ако последната брутна работна заплата е била 1650 евро, предложение със заплащане от 1250 евро (което възлиза на 76% от работната заплата) може да бъде отказано.
- От 4-ия до 6-ия месец определящият процент пада на 70% от получаваната работна заплата
- От 7-ия месец нататък, едно работно предложение би било невалидно, ако след изкарване на прилежащите разходи (пътни, такса към работния синдикат, работно облекло, професионална литература и др.) възнаграждението е по-ниско от предлаганата социална помощ. Пример: при 233,80 евро субсидия на седмица, нетна месечна заплата от 1030 евро не е приемлива. Защо? Социалното месечно подпомагане би било $233,80 \times 52$ (седмици) / 12 месеца = 1013,13 евро. От 1030 евро предлагана заплата изваждаме например

транспортни разходи за автобусна карта – 35,50 евро и оставащата сума възлиза на 994,50 < 1013,13 евро);

- За получаващите ALG-II-субсидии важи принципа: всяка работа, която не нарушава техните права и обичаи, трябва да бъде приета. За нарушаване на правата се зачита, ако работодателят предлага заплащане с 1/3 по-ниско от приетите професионални или местни тарифи. (виж абзац – работническа експлоатация);
- Бюрото по труда принципно не зачита допълнителни разходи по отглеждане на деца. Това е повод за напрежение. Засегнатите от този регламент с право могат да твърдят, че разходите по външно отглеждане на децата възникват едва, когато те заемат работен пост и са възпрепятствани сами да се грижат за тях. (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.4.1991 – AZ: 11 Rar 9/90).

Посочените правила за определяне на адекватност на едно предложение за работа, допускат като валиден така наречения „ гладен надник („Hungerlohn“), който не е достатъчен за издръжката на работника. Това целенасочено се поддържа от партиите, които омаловажават регулациите за подпомагане на хора в бедност („Hartz-Gesetze“), а именно CDU, SPD, Зелените и FDP.

КАКВО Е РАБОТА НА ЗАЕМНИ НАЧАЛА (Leiharbeit)?

Фирмите, занимаващи се с този вид дейност, печелят от това, че предоставят свои работници под наем на други фирми. Официалното название за този търговски модел е „предоставяне на работна ръка“. Освен работа на заемни начала може да се използва и наименованието „работа за време/ временна работа (“Zeitarbeit“). Принципно няма разлика между двата термина. Същината на „временната работа“ не е в това, че работника получава временен работен договор, а това, че едната фирма го заема на другата за определено време. Освен фирми изпълняващи такава дейност с цел печалба, съществуват и такива, с общественополезна кауза (от която могат да бъдат спестени данъци). Целта, която те изтъкват, е чрез дейността си да въведат безработните отново в пазара на труда.

Трудещите се в заемната практика имат своите права. Всичко, което е регламентирано в законови рамки по труда е в сила и за тях(например – минимална отпускат, авансово плащане при болест и др.) В практиката обаче, тези нормативи рядко се спазват. (виж абзац относно „Възможни недостатъци“). Множество ставки са извоювани от отговорните профсъюзи и описани в тарифни регламенти (например: заплата, право на повече от 4 седмици отпускат, регулация на работното време и почивките и др.) Често обаче работещите не могат да се възползват от тези регламенти. Причина за това са специалните договорки сключени между водещите компании от заемния бранш и Съюза на Работодателите, включващи неудобни за трудоващите клаузи. Повече по тази тема може да бъде прочетено тук:

<http://www.dgb.de/themen/Tarifinfo Zeitarbeit - iGZ und BAP>

РАБОТНИЧЕСКА ЕКСПЛОАТАЦИЯ

Прекалено ниското заплащане е един пример за работническа експлоатация. Това е тогава, когато възнаграждението е с 1/3 по-ниско от приетите професионални и местни работнически тарифи (така определя решение на върховния съд от 1997 г.) Според предписанията за изпълнение на социалните закони ((SGB II)“, RandNr. 10.3 zu § 10 SGB II), отделните агенции по труда трябва да отчитат съществуването на експлоатация на труда при заплащане по-ниско от 30% от приетите тарифи. Подобни работни предложения, лежащи извън закона, могат да бъдат отхвърляни от безработните.

Други възможни причини за отказ на предложение за работа

- Възможност за отказ на заемна работа имат безработни, които до скоро са били трудово активни и имат реални шансове за продължаване на нормална работна практика (Bundessozialgericht, Urteil, 8.11.2001 – AZ: B 11 AL 31/01R).
- Недопустимо е, когато времето за пътуване към и от работа надхвърля 2,5 ч. (или 2 ч. при работно време от 6 ч.). Също така, агенциите по труда принципно имат право да изискат преместването на живеещ сам безработен в друго населено място, с цел започване на нова работа. Това условие може да бъде отхвърлено, тъй като при работа на заемни начала не може да се очаква дълготрайно и устойчиво трудово обвързване.
- Този, който получава предложение за работа на заемни начала, трябва да има необходимото здравословно състояние за упражняване на предложената дейност. Също така, той трябва да притежава необходимите знания и способности за извършване на дейността.

Какви са допустимите тарифи при заемна работа ?

Според § 3 Abs. 1 Nr. 3 във връзка с § 9 Abs. 2 от закона за допустимо натоварване на работещите (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) от 2004 г.– фирмата, взимаща под наем работник, трябва да му предостави условия и заплащане, сходни с тези на собствените си работници. Този регламент е поставен от ниво Европейски Съюз, но за съжаление може да бъде обходен чрез сключени местни тарифни договори.

Такива са тези, сключени между DGB и BAP, както и още по фрапиращата договорка между профсъюзите и iGZ, чрез които фирмите могат да заобиколят регулацията за равноправни работни отношения, спусната от европейската директива.

„Благодарение“ на тези допълнителни тарифни договорки, работещите на тази практика, трябва да приемат заложените в тях условия, дори когато те са непосилни за тях самите. Пример за такъв конкретен случай е отказа на съда да признае за експлоатация заплащането от 11,99 евро на час за определена професионална работа .

Междувременно, профсъюзите и работодателите успяват да договорят минимално почасово заплащане, което се приема официално и от правителството на 21.03.2014. Минималното възнаграждение за заемна работа от април 2014г. в източна Германия възлиза на 7,68 евро, а в западна – 8,50 евро на час. От април 2015г. те стават съответно 8,20 в източна и 8,80 в западна Германия.

Заемна работа – възможни недостатъци

- заемни работни получават значително по-ниски възнаграждения, в сравнение с трайно заетите във дадена фирма
- Трудовите отношения при заемната практика са изключително кратки. Само 1/3 от тях продължават повече от 3 месеца.
- Преминаването от наемно към трайно трудово отношение е рядка практика
- Срещат се много некоректни фирми, предлагащи заемна работа. При едно изследване на 1300 такива предприятия, всяка четвърта е била наказана заради нарушаване на различни правила и закони (неспазване на регулации за допустимо работно време, на възможност за напускане, изплащане на отпуск, и сигурност на работа)
- За това е добре засегнати от такъв тип нарушения работници да водят собствен протокол за времето, мястото и задачите за работа, които да бъдат подписвани от представител на фирмата наемател.
- Тези протоколи трябва да бъдат сравнявани със фиша за възнаграждение в края на месеца и в случай на несъответствие, да се обърнат към съответната съдебна инстанция.
- Също така не трябва да се подписва договор за отмяна на трудовите отношения между работещия и фирмата наемодател, защото тогава той ще бъде лишен от ред привилегии като

например – изплащане на възнаграждение при болест или блокиране в агенцията по труда. Съветът тук е да се изисква уволнение.

- Наемните работници биват често освобождавани едва при ден, два отсъствие поради болест.
 - Наемните работници често извършват тежки и мръсни дейности. Поради честата смяна на работните места и условия, трудно може да се докаже заболяване породено в работна среда.
 - Използването на наемни работници често не се посреща добре от трудово заетите в дадено предприятие, като по този начин се образуват неравностойни отношения.
 - Практиката на заемна работа в крайна сметка не намалява безработицата, а напротив, отнема социално твърдо осигурени работни места.
-

Почасова надница на наемните работници от 01.04.2015 след договора между BAP/DGB-

Група по заетост	От 01.04.2015	
	Запад	Изток
1	8.80 €	8.20 €
2	9,39 €	8,35 €
3	10,89 €	9,76 €
4	11,61 €	10,33 €
5	13,11 €	11,67 €
6	14,75 €	13,12 €
7	17,22 €	15,31 €
8	18,53 €	16,47 €
9	19,55 €	17,39 €

Точното причисляване към определена работна група/категория се извършва на базата на извършваните дейности от наемния работник. Това означава например следното:

- Първа работна група/категория: дейности, които изискват кратко време за усвояване и изпълнение

- Четвърта работна група/категория: дейности и умения, които изискват поне едно три годишно професионално обучение и многогодишен опит

- Девета работна група/категория: дейности и умения, които предпоставят ниво на висше образование и многогодишен опит в областта

Работещите трябва внимателно да проверят причисляването на труда им и при необходимост да изискат корекция!

Към тези ставки се добавят и бонус-заплащане за непрекъснатата трудова дейност при една фирма наемник:

- след 9 месеца + 1,5%

- след 12 месеца + 3,0%

Допълнителни завишения на почасовия надник се предвиждат от Manteltarifvertrag за нощна работа, заетост през почивни и празнични дни.

Наемни работници, които са задължени по договор да сменят работното си място, имат право да изискат покриване на транспортните им разходи (§ 670 BGB, s. LAG Hamm vom 30.6.2011, Az: 8 Sa 387/11).

КАК ДА СЕ ДЪРЖИМ НА ИНТЕРВЮТО ЗА РАБОТА ?

Ако предлаганото работно място не е от самото начало извън силите Ви, тогава е добре да се постараете за неговото спечелване. При представянето Ви, не трябва да е очевидно, че целенасочено не искате да приемете позицията. Работодателят е длъжен да даде причина на бюрото по труда, защо не се е стигнало до активно трудово отношение. Ако се отчете очевидно нежелание от Ваша страна, тогава сте застрашени от блокиране (за получаващи безработни помощи) и намаляване с 30% на месечната ставка (за Alg-II-получаващи).

Следните въпроси към работодателя са напълно допустими и не могат да бъдат причина за санкции от страна на агенцията по заетостта или Alg-II-ведомството:

- Има ли съвет на работниците?
- Заплащаното възнаграждение спрямо установените тарифни планове ли е ?
- Към коя работна група/категория се причислява предлаганият труд?
- Заплаща ли се възнаграждение, в случай че фирмата наемодател не може да изпрати наемен работник?

- Има ли фирмата наемодател разрешение за преотстъпване на работническа ръка (нека да ви го покажат!)

Фирмите за наемни работници са задължени да изпълнят последните 3 точки от горепосочените и нямат никаква възможност за лавиране. Задавайки тези въпроси, Вие показвате, че сте наясно с правата си и държите на тях. Нашият съвет тук е да спделите следното: „Разбира се, че съм заинтересован към работното предложение. Но ще продължа да се боря за твърдо работно място.“ Или също така: „Но ще продължа да търся по-добро работно място, което отговаря на моите професионални квалификации.“

ALSO-Консултантски център

Моля разгледайте жълтите брошури на ALSO- центъра или запишете своя час на е-мейл адрес:
lk-beratung@also-zentrum.de

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Осъществява се с помощта на министерството за социалната,
здравна и равнопавна политика на област Долна Саксония.