

**A kizsákmányolás üzleti modellje:
Amikor Németországban elcsalják az európai
munkavállalók jogait
(rövidített változat)**

Carmen Molitor¹

Friedrich Ebert Stiftung Budapest

2015. május

¹ Carmen Molitor újságíró Kölnben. Munkásságának főbb témái a munka világa és a szociális ügyek. A Friedrich-Ebert-Stiftung megbízásából 2012-ben írta a „Kívül kell maradnunk – ifjúsági munkanélküliség Európában” című tanulmányt, és 2013-ban „Esedékes szignál Európa ifjúságának” című beszámolót az Európai Ifjúsági Garancia Program megvalósulásának esélyeiről. (www.carmen-molitor.de)

Tartalom

1. Reflektorfénybe kell helyezni a németországi kizsákmányolás árnyékvilágát.....	3
Egy rendszer, ami arra épül, hogy senki nem védekezik	3
Alapvetően létezik a minimálbér, de a csalók megkerülik	4
Több fényt az árnyékgazdaságba	4
1.1. Könnyörtelen bérdömping-verseny	4
Hat "Tisztességes mobilitás" - tanácsadó pont segíti a kelet-európaiakat a munkaügyi vitákban	5
1.2. Elterjedt kizsákmányolási mechanizmusok	5
Szerződéses feltételek önkényes módosítása	5
Alacsony alapbér, magas költségek	6
2. Ahogy a bér- és szociális dömping működik: Pillantás a kiválasztott ágazatokba.....	6
2.1. Szállítás és logisztika: Vezetni a végkimerülésig.....	6
A költségeket nem garantálják.....	7
Ha nincs megbízás, nem fizetik a bért.....	7
"Vállalkozás" bejelentése körüli trükkök.....	7
2.2. Autóipari beszállító ágazat: Ahol akkor ér véget egy óra, ha 200 munkadarab készült el	8
A ledolgozott munkaórák egy része rendszeresen eltűnik.....	8
2.3. Iparra támaszkodó szolgáltató ágazatok: Bizonytalan munkahelyek, amit senki más nem akar	8
Védelem az önkényes elbocsátásokkal szemben	9
A betegbiztosítással kapcsolatos problémák	9
2.4. Ápolás Szokásos módszerek a kisember kizsákmányolására	10
"Megbízási szerződések" nyitnak szabad utat a bér- és szociális dömping előtt.....	10
2.5. Húsipar: Véres munka rendkívül szigorú időkorlátokkal	10
2.6. Építőipar: A bér-csalás, mint üzleti modell avagy: marad csak az előleg	11
Minimálbér, de csak a papíron.....	11
A fantázia nem ismer határokat.....	12
3. Konklúzió	12
Jogokat ismerni, tényeket dokumentálni	12
A szakszervezetet partnernek tekinteni és megkeresni.....	13

- A német munkaerő piacon sötét foltok alakultak ki, ahol a keleti EU-tagállamokból mobil munkavállalók számára már nem érvényesek a legalapvetőbb szociális vívmányok sem. Ebben az árnyékvilágban a munkáltatók önkényesen diktálnak: meghatározzák, mennyi a heti munkaidő, trükkökkel megkerülik a minimálbért, utólagosan és tetszés szerint változtatják meg a megkötött szerződéseket, szisztematikusan csökkentik vagy elcsalják a béreket, betegség vagy szabadság idején nem fizetnek bért és nem fogadják el a felmondás elleni védelmet.

- A külföldi munkavállalóknak ezért a munka megkezdése előtt pontosan tájékozódniuk kell a foglalkoztatásuk módjáról és az abból adódó munkavállalói és munkáltatói jogokról és kötelezettségekről. Fontos, hogy ragaszkodjanak az írásos (és saját nyelvén átadott) szerződéshez és ellenőrizzék, hogy szerepel-e benne kötelezően előírt módon a munkaidő, a fizetés módja és a minimális szociális normák. Tanácsos, hogy mindenki vezesse a saját munkaidő-teljesítményét és jegyezze fel a munkakörülményeket, lehetőség szerint a tanúkat is, hogy egy esetleges jogi probléma során írásos bizonyítékkal is rendelkezzen. Tanácsos ezen kívül, hogy kellő előrelátással a munkavállaló vagy otthon, vagy Németországban lépjen egy szakszervezetbe, hogy vitás ügyekben tanácsot, jogvédelmet és szolidáris támogatást kapjon.

- A külföldi mobil munkavállalók kizsákmányolása egyre gyakrabban fordul elő a különböző ágazatokban és az alapvetően legális, átmeneti alkalmazásnak induló foglalkoztatási formákban – megbízási szerződések, határon átnyúló kölcsönmunka és a kiküldetés bizonyos formái között. Szokásos forma a kényszervállalkozás (hamis önfoglalkoztatás) is, de ez az egyedi megbízási szerződéssel dolgozók körében gyakran alig bizonyítható.

- Az ellenőrző hatóságok túlterheltek és nem rendelkeznek sem kellő alkalmazottal, sem kellő forrással. Ezért inkább csak azt ellenőrzik, hogy befizetik-e az adó és társadalombiztosítási járulékokat, és nem figyelnek arra, hogy emberhez méltóak és a jogi előírásoknak megfelelőek-e a munkakörülmények. A bér- és szociális dömping ördögi köre látszik kialakulni, hiszen aki nem tartja be a szabályokat és nem kell tartania sem az ezzel szemben való védekezéstől, sem az ellenőrzéstől, az páratlanul kedvező áron tudja szolgáltatásait kínálni.

1. Reflektorfénybe kell helyezni a németországi kizsákmányolás árnyékvilágát

Az árnyékvilág egy egészen új minőségben jelent meg a közelmúltban a német munkaerő piacon. A kelet- és közép-európai munkavállalók szisztematikus kizsákmányolására épül, alvállalkozói szerződésekre támaszkodik, és a munkaközvetítő vagy kirendeléseket szervező cégekkel határon átnyúló, nyereséges vállalkozásokkal közösen szervezik. A megbízók kifizetik a - legalábbis csekély mértékű - minimálbéreket, adót és társadalom-biztosítási járulékot, hogy elkerüljék a törvénnyel való összeütközést, de folyamatosan keresik azokat az utakat, amivel a munkavállalóknak kifizetett bért a minimálisra csökkenthetik. A munkavállaló munkaügyi jogai, szociális biztonsága és egészséghez és tisztességes bérhez való joga ebben a világban nem kap szerepet.

Az tanulmány² reflektorfényt irányít a német munkaerő piac ezen sötét bugyraira. Bemutatja azokat a szociális és bérdömping praktikákat, amiket a kelet- és közép európai mobil munkavállalóknak, saját hazájukból való kirendelt munkavállalóknak, valamint a határon átnyúló kölcsönmunka során, vagy kényszervállalkozóként és megbízási szerződés keretében dolgozóknak nap, mint nap meg kell tapasztalniuk. A bemutatott példák azt mutatják, hogyan alakul ki számos ágazatban az állandó alkalmazottak szociálisan, jogilag és kollektív szerződésekkel jól védett világában a kizsákmányolás párhuzamos világa.

Egy rendszer, ami arra épül, hogy senki nem védekezik

A kizsákmányolásnak ez a rendszere arra épül, hogy Németországban a külföldi munkavállalók - különösen a német szerződéssel nem rendelkező kirendelt munkavállalók - gyakran nem látnak reális esélyt arra, hogy védekezzenek ezekkel a gyakorlatokkal szemben. Egy biztos, nagyon ritkán kell érezhető jogi következményekkel számolni azoknak, akik foglalkoztatottaikat sanyargatják. A cikkben szereplő foglalkoztatási formák legtöbbször papíron legális vagy legalábbis alig szankcionálható, még ha részben olyan munka- és bérfeltételeket is jelentenek, amelyek a rabszolgaság határát súrolják.

MIndez a hazájukból hivatalosan, korrekt formában kirendelt embereket érinti, akik abból indulnak ki, hogy a munkaviszonyuk "legális" - még ha nincs is mindig írásos szerződésük róla. A közvetítők, munkaadók vagy megbízók - belföldön és külföldön - általában kihasználják minden lehetséges jogi kikaput, hogy a lehető legkevesebb pénzt kelljen a munkavállalóknak kifizetniük, de munkaerejükben a lehető legtöbb hasznot vehessék ki.

² A tanulmány interjúkra épül, amiket a szerző 2014 második félévében készített. A vázolt esetek vagy anonim kerültek bemutatásra, vagy más formában, ill. más helyen már megjelentek.

Alapvetően léteznek a minimálbér, de a családok megkerülik

2015. 01.01. óta hatályos 8,50 € törvényes minimálbér a kirendelt munkavállalókra is vonatkozik, két kivételtől eltekintve: ha az ágazatban a törvényes minimálbér meghaladja a 8,50€-t, akkor ez utóbbi érvényes. 2016.12.31-ig azonban egy átmeneti szabályozás van életben, mely szerint abban az esetben, ³ ha egy hatályos ágazati kollektív szerződésben alacsonyabb ágazati minimálbér szerepel, akkor azt lehet fizetni. Jelenleg ez a helyzet például a húsiparban és a mezőgazdaságban.

De egyre több példa mutatja: Európa alacsony béreket fizető országaiból érkező munkavállalók kizsákmányolása ma Németországban jó üzleti modell, ami csak a legkritikább esetben jár jogi következményekkel. Még ha munkaügyi bíróság elé is lehet vinni egy munkáltatót, mert szisztematikusan alacsonyabb béreket fizet, akkor is végeredményben megmarad a nyeresége. Az eljárás rendszerint azzal zárul, hogy a bércsaló még így is lényegesen kevesebb pénzt kell, hogy kifizessen a munkavállalóknak, mint amennyi a tisztességes havi bérük lenne.

A bér-csalást általában az egyes munkavállaló magánjellegű problémájának tekintik. Németországban nincs olyan központi szerv, ahova a külföldi munkavállalók megbízóikkal szemben panasszal fordulhatnak. Az ellenőrző hatóságok, mint a Feketemunka Pénzügyi Ellenőrzés Hivatala, túl kevés munkatárssal rendelkeznek, alig vannak jelen, és ha ellenőriznek egy vállalatot, elsősorban az a feladatuk, hogy a német állam számára behajtsák az elmaradt társadalombiztosítási járulékokat és adókat.

Több fényt az árnyékgazdaságba

A munkavállalók és a szolgáltatások szabad áramlása sok ágazatban súrlódásmentesen és kielégítően működik. De az árnyékgazdaságnak egyre több olyan területe van, ahol a munkáltatók és munkaközvetítők a mobil munkavállalókat elfogadhatatlan feltételek mellett foglalkoztatják. Az érintett munkavállalók egyedül nem képesek ez ellen védekezni, mert anyagilag függenek a munkáltatótól, hiányos a német nyelvtudásuk és hiányzik a szükséges munkajogi tapasztalatuk.

1.1. Könnyörtelen bérdömping-verseny

"Németországban alakult ki Európa legnagyobb alacsony béreket fizető szegmense és a bér- és szociális dömping szörnyű méreteket ölt" mondta Annelie Buntenbach, a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) elnökségi tagja. Az a trend, mely szerint az állandó munkavállalókat egyre gyakrabban váltják ki kölcsönzött munkavállalóval vagy egyedi megbízási szerződéssel dolgozó, olcsó, társadalom-biztosítás nélküli mobil munkavállalóval,

³ Az alábbiakban tekinthető meg, mely ágazatokban van ágazati kollektív szerződéses minimálbér: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.html>. A német szakszervezeti szövetség, a DGB 2015 végéig egy telefonos segélyvonalat működtet, ahol tíz nyelven lehet a minimálbér kérdéseiről tanácsot kapni: Tel. 0049-391-4088003 (vezetékes hívás díj). Lengyel és cseh nyelveken lehet információt kapni: <https://www.mindestlohn.de/hintergrund/mindestlohninfos-auf-polnisch-und-tschechisch/>. Megjegyzés: Nyugat- és Kelet-Németországban (volt NDK) eltérő ágazati kollektív szerződéses bérek vannak.

veszélyezteti a német munkaerő piac szociális biztonsági rendszerét és a bérmegállapodásokhoz kötött munkavégzést. "El akarjuk kerülni, hogy a külföldi és belföldi munkavállalókat kijátsszák egymás ellen." hangsúlyozza a DGB. "És szeretnénk ahhoz is hozzájárulni, hogy véget érjen végre a bér- és szociális dömping. Ezzel segítünk azokon, akik idejönnek és azokon, akik már itt vannak."

Hat "Tisztességes mobilitás" - tanácsadó pont segíti a kelet-európaiakat a munkaügyi vitákban

Hogy meg tudja szólítani a mobil munkavállalókat, és hogy anyanyelvükön tudjon nekik segítséget és támogatást nyújtani, a DGB központi elnöksége elindított egy minta-projektet, "Tisztességes mobilitás - a munkavállalók szabad mozgása szociálisan, igazságosan és aktívan" címmel, valamint Stuttgartban, Münchenben, Frankfurt/Main-ban, Hamburgban, Dortmundban és Berlinben egy-egy tanácsadó pontot állított fel (az elérhetőségek: <http://www.faire-mobilitaet.de/>). A "Tisztességes mobilitás" tanácsadóinak is részben lengyel, magyar, horvát vagy macedón gyökereik vannak. Tanácsot nem szakszervezeti tagoknak is adnak.

1.2. Elterjedt kizsákmányolási mechanizmusok

Az olyan rugalmas foglalkoztatási formák, mint a határon átnyúló kölcsönmunka és az egyedi megbízási szerződés rövidtávú, átmeneti foglalkoztatásra kialakított formák. A törvényalkotó ezért csak határozott időre enged kivételeket a tartós foglalkoztatásban álló munkavállaló után előírt német adó- és járulékfizetési kötelezettségek alól. Bizonyos határidőt követően a vállalatnál mindenkit azonos bánásmód illet.

Az EU-n belül kiküldött munkavállalóra például a tevékenységének első 24 hónapjára a küldő ország társadalombiztosítási kötelezettsége vonatkozik. A munkavállaló csak hosszabb megbízási szerződés után kerül a német társadalombiztosítási törvény hatálya alá. De facto a munkáltatók mindig megtalálják a módját, hogy ezt a számukra igen költséges lépést elkerüljék: Rendszerint például, elbocsátják a külföldi munkavállalót nem sokkal a 24 hónapos határidő előtt, vagy látszólag megváltoztatják a státuszát. Rövid ideig szüneteltetik a munkavállalók foglalkoztatását, néhány hétre hazautazhatnak, átmenetileg valamely leányvállalat foglalkoztatja őket, majd megint, mint addig, a régi helyükön dolgoznak tovább. A munkavállalók gyakran nincsenek tisztában foglalkoztatási jogviszonyuk valódi jellegével és nem tudják, milyen jogok és kötelezettségek illetik meg őket ezek alapján.

Szerződéses feltételek önkényes módosítása

Még az írásos munkaszerződésre sem hagyatkozhat biztonsággal a munkavállaló. A németországi munka megkezdésekor, a munkáltató gyakran önkényesen módosítja az otthon kötött szerződés feltételeit: Egyszer csak levonja a bér jelentős részét a szállás és a munka helyére való közlekedés költségeként, amit eredetileg ő biztosít, és amiről a szerződés megkötésekor szó sem volt. Az, hogy a lakást a munkáltató biztosítja és a lakbért

közvetlenül levonja a bérből, praktikusnak tűnhet. De problémát jelent, ha egy tömegszállítás méltatlan körülményeivel vagy egy teljes mértékben túlsúlyolt lakással szembeül az ember és mindezért ráadásul az uzsora határát súroló lakbért kell fizetnie. Ilyenkor de facto lehetetlen a szállásért járó bér részét visszakövetelni, és saját magának valami jobb helyet keresni. Fatális lehet egy ilyen helyzet elbocsátás esetében - nem csak munkáját, de a tetőt is elveszti a munkavállaló a feje fölül.

Alacsony alapbér, magas költségek

A díjazás is problematikus: A németországi munka esetében a kiküldött munkavállaló otthon gyakran alacsony alapbérben állapodik meg (20%) és magas költségterítési részben (80%). Ez tárgyalástól függ és jogszerű, de hosszú távon hátrányos a munkavállaló szociális biztonsága szempontjából, amit az alapbér alapján számítanak. Németországban ezen kívül, a költségek megtérítését nem garantálja törvényi előírás, csak átláthatatlan szabályok szerint történhet. Aki tehát egy magasabb költségarányt fogad el, nagyobb kockázatot vállal, mert lehet, hogy nem fogják neki a korábbi megállapodás szerint a teljes bért átutalni. Ezen kívül, sok határon átnyúló formában dolgozó munkaközvetítőnél szokásos gyakorlat, hogy felmondás után az utolsó, a munkavállalónak még járó bért nem fizetik ki. Egyszerűen vállalják annak kockázatát, hogy lesz-e bárki, aki német munkaügyi bíróság előtt perel a pénzéért. Nagyon kevesen veszik csak a fáradságot.

2. Ahogy a bér- és szociális dömping működik: Pillantás a kiválasztott ágazatokba

2.1. Szállítás és logisztika: Vezetni a végkimerülésig

Kemény szokások uralkodnak a szállítási és logisztikai ágazatban. A nagy kereskedelmi koncernek általában már nem tartanak fenn saját logisztikai részleget, hanem alvállalkozókat bíznak meg a szükséges szállítmányozással. Az alvállalkozók kemény árharcot folytatnak a megbízásokért, és a sofőrjeiket német és külföldi munkaközvetítőn keresztül veszik fel.

Lengyelországban német munkaközvetítők nagyszabású reklámokkal keresnek munkatársakat. A promóciós rendezvényeiken eljuttatják, milyen átláthatón dolgoznak: Lengyel nyelvű szerződés-mintákat mutatnak be, amiben felsorolják a foglalkoztatási feltételeiket. De a szerződés szövege, a munkavállalók tanácsadóinak elemzése szerint, sok lényeges ponton olyan félreérhető megfogalmazású, hogy a jövőben kölcsönzött munkavállalók téves feltételezésekből indulnak ki.

A költségeket nem garantálják

"Gyakran van félreértés a költség- és útiköltség elszámolása miatt" mondja Dr. Dorota Kempter a stuttgarti "Tisztességes mobilitás" tanácsadó központból. Sok sofőr elfogadja a rendkívül alacsony alpbért, mert azzal számol, hogy a változó plusz kifizetésekkel végül megéri majd a munka. Lengyelországban törvény garantálja a minimálbér mellett a költségtérítést is. Azt, hogy ez itt másképp van, nem is sejtik a legtöbb lengyel, aki Németországba kerül kirendelésre.

Ha nincs megbízás, nem fizetik a bért

A német Munkavállaló kölcsönzési törvény (AÜG) előírja, hogy a kölcsönzött munkavállaló akkor is jogosult bérére az őt ideiglenesen foglalkoztató ügynökségtől - azaz a "munkaerő-kölcsönzőtől" -, ha nincs számára megbízatása. A valóság azonban egészen más a szállítási és logisztikai ágazatban. "A legtöbb bajunk a megbízás nélküli idővel van" - mondja Dr. Dorota Kempter, a tanácsadó. "Ha kölcsönzött munkavállaló vagyok és másnapra nincsen megbízásom, a cégnek engem akkor is ki kell fizetnie. De a cégek ezt megkerülik azzal, hogy arra kényszerítik a munkavállalót, hogy a megbízás/feladat nélküli napokra szabadságot vagy szabadidőre-váltási kérelmet adjanak be.

Nem csak kamionsofőrök, hanem logisztikai vállalatok kisebb teherautóinak külföldi sofőrjei is rossz tapasztalatokat szereztek. Aki levelet vagy csomagot akar kikézbesíteni, alvállalkozások átláthatatlan szövevényével találja magát szemben, mondja D. Kempter kolléganője, Katarina Frankovic. Hogy megkapják az állást, sok sofőrnek a kényszervállalkozóként kell szerepelni. Ezzel hivatalosan önfoglalkoztatottak, pedig továbbra is egy megbízóhoz kötődnek, mint az alkalmazottak, és nem rendelkeznek semmilyen vállalkozói szabadsággal a döntéseik meghozatalakor.

"Vállalkozás" bejelentése körüli trükkök

"Sok horvát munkavállaló azt hiszi, hogy ez a "szövevény" egy speciális munkavállalói viszony" mondja K. Frankovic. Csak látszat, amit a munkáltatók sugallni szeretnének, de nem igaz. Ez a trükk előnyös a munkáltatónak, mert így mentesül az alól a kötelezettség alól, hogy a munkavállalók után társadalom-biztosítási járulékot és adót fizessen. A kényszervállalkozók ezzel szemben egy nagyon kényes jogi helyzetbe kerülnek és rájuk hárul a teljes vállalkozói kockázat. Sokan nem tudják, hogy "vállalkozóként" adót, társadalom- és betegbiztosítási járulékot kell, hogy fizessenek, magyarázza K. Frankovic. Az a tény, hogy "vállalkozóként" saját munkájukról számlát kell, hogy fönökeiknek kiállítsanak, szintén nem világos sokak számára. Amit a megbízók megint csak kihasználnak: "Sokáig visszatartják a kifizetést. Ha panasz érkezik, azzal érvelnek, hogy nem kapták még meg a számlát", mondja a tanácsadó. Ismer olyan esetet is, ahol a kényszervállalkozók nem is sejtették, hogy a társadalombiztosító követelése velük szemben folyamatosan nőtt és egy év után óriási összegű fizetési felszólítást kaptak. Ha ilyen esetet bíróság elé visznek, akkor abból rendszerint az derül ki, hogy valójában normális munkaviszonyról van szó. De az eljárások száma nagyon alacsony.

2.2. Autóipari beszállító ágazat: Ahol akkor ér véget egy óra, ha 200 munkadarab készült el

Az egyedi megbízási szerződések az autóipari beszállító ágazatban működő vállalatok számára igen kedvelt eszköznek számítanak arra, hogy megkerüljék a kollektív szerződéses béreket és olcsóbban termeljenek. Az egyik legnagyobb ügy, amivel Katarina Frankovic und Dorota Kempter találkozott a tanácsadó központ munkája során a Binder, Böhmenkirch-i autóipari beszállító cégnél volt, amely olyan prémium márkáknak dolgozik, mint a Daimler, Audi, Volkswagen és Porsche. A Zagreb Montaza Vikom horvát cég Horvátországban több mint 100 alkalmazottat vett fel, hogy egyedi megbízási szerződéssel a Bindernek alumínium díszöntvényeket és tetősíneket csiszoljanak, polírozzanak és szereljenek.

A ledolgozott munkaórák egy része rendszeresen eltűnik

Katarina Frankovic szerint botrányosak voltak a feltételek: A munkavállalókat ugyan papíron a ledolgozott órák száma szerint fizették, de egy óra csak akkor számított ledolgozottnak, ha 200 alumíniumöntvény polírozásával elkészültek. "Ez oda vezetett, hogy az ujjuk hólyagos lett, mert az alumíniumöntvények forrón kerültek ki a gépből. Mivel rettenetesen szorította őket idő, a feldolgozás során a munkadarabok még olyan forróak voltak, hogy a kesztyű sem védett" meséli K. Frankovic. A munkaidőt nem elektronikusan mérték, hanem a Montaza-Vikom egy munkavezetője kézzel jegyezte fel.

A Munka törvénykönyv §3 szerint a munkavállalók napi munkaideje általában nem haladhatja meg a 8 órát. Kivételes esetekben ez átmenetileg 10 órára meghosszabbítható. A horvát munkavállalók saját bevallásuk szerint heti hat nap 10-12 órát töltöttek a csarnokban vagy készenlétben. Ha volt munka, nagyon gyorsan kellett dolgozni. Ha nem volt, nem kaptak bért, ami szintén sértette a számukra biztosított minimális munkakörülményeket, ugyanúgy, mint a hosszabb betegség esetében levont bér is. Rendszeresen hiányzott a bérelszámolásnál a ledolgozott munkaórák egy jelentős része.

A horvát egyedi megbízási szerződéssel dolgozó munkavállalókat a cég közelében szállásolták el. Minibusz vitte őket a munkahelyre. "Horvátországban írták alá a szerződéseket, amiben ingyen szállást és munkahelyre való szállítást garantáltak nekik" mondja Katarina Frankovic. "De egyszerűen becsapták őket: Amikor Németországban voltak, egy másik horvát munkaszerződést kellett aláírniuk, amiben ez a két biztosíték már nem szerepelt." Ez a munkavállalóknak havi 340 €-val kevesebb pénzt jelentett: "220 € kellett fizetniük egy két- vagy három ágyas szobában az ágyért, és minden férfitől levontak még havi 120 € azért, hogy a lakástól a munkahelyre szállították" mondja K. Frankovic.

2.3. Iparra támaszkodó szolgáltató ágazatok: Bizonytalan munkahelyek, amit senki más nem akar

Egyre több acélmű és ipari üzem ad ki szerződésbe költségtakarékossági okok miatt részterületeket - ezek között elsősorban iparra támaszkodó szolgáltatásokat, amit az alacsony bérezési feltételek miatt senki nem akar átvenni, mert a munkát nagyon szennyezett, végletesen forró vagy veszélyes helyeken kell végezni: takarítás, étkeztetés,

hegesztés és javítási munkálatok, vagy egészségre káros anyagokkal érintkező munka. A vállalatok szokásos hozzáállását mutatja, hogy az acéliparban például a vállalkozási szerződéseket a beszerzési, és nem a személyzeti osztály köti. Beszereznek egy szolgáltatást - és nem akarnak sokat tudni arról, milyen körülmények közé kerülnek azok az emberek, akik ezt a szolgáltatást nyújtják. "A nagy cégek megkerülik a vállalkozási szerződésekkel a kollektív szerződést és ezzel a felelősséget is." mondja Szabolcs Sepsi, a dortmundi Tisztességes mobilitás" tanácsadó központból.

A vállalkozási szerződéssel dolgozók gyakran az állandó alkalmazottak mellett dolgoznak, és pont ugyanazt a munkát végzik, csak rosszabb feltételekkel. "Lényegesen kevesebbet keresnek, és ezért hajlamosak arra, hogy sokkal többet túlórázzanak a szokásosnál" számol be a tanácsadó, Szabolcs Sepsi. "Ennek az az eredménye, hogy fáradtabbak, és sokkal gyakrabban lesz munkahelyi balesetük, mint az állandó alkalmazottak." A ThyssenKrupp-nál végzett felmérések szerint az acéliparban háromszor magasabb a balesetek aránya a vállalkozási szerződéssel kiközvetített munkavállalók körében, mint az állandó alkalmazottaknál.

Védelem az önkényes elbocsátásokkal szemben

Aki kirendelt kölcsönzött munkavállalóként dolgozik Németországban, annak tudnia kell, hogy jogilag oda tartozik, ahol a kirendelő cég székhelye van. "Lehetnek románok, akik egy olyan cégnél dolgoznak, amelyik Szlovákiában van bejelentve" mondja a tanácsadó, Szabolcs Sepsi. Rájuk nem a német vagy a román jog vonatkozik, hanem a szlovák. "Ebben a helyzetben Németországban szinte semmilyen törvényes vagy jogszerű igényeket nem támaszthatnak. Aligha követelhetik a bérüket, és nem védi őket semmi a felmondással szemben sem." Az önkényes elbocsátás ellen védelmet csak Szlovákiában kaphatnak, tehát abban az országban, ahol a munkáltatójuk van. A védelem csak magára a munkaviszonyra vonatkozik, a kirendelésre nem. "A cég valóban bármikor mondhatja: holnap nincs szükségem rád Németországban, mehatsz."

A betegbiztosítással kapcsolatos problémák

A kirendelésnél általában nem kötnek Németországra teljes értékű betegbiztosítást. Akit külföldről rendelnek ki, és előzetesen meghatározott időre németországi munkát vállal, nem kell, hogy Németországban társadalombiztosítást kössön. A munkáltató a betegbiztosítást a küldő országgal köti. A gyakorlatban a munkavállalók EU-betegbiztosítási kártyával érkeznek, amit tulajdonképpen a külföldi szabadság alatt jelentkező akut orvosi problémák kezelésére találtak ki. Sepsi megtudta, hogy a németországi orvosok időközben már óvakodnak ezt a kártyát elfogadni, mert attól tartanak, hogy a nyakukon marad a kezelés költsége, és nem akarják magukra vállalni a két nemzet közti elszámolás bürokratikus nehézségeit. Sokan ezért csak előre fizetés ellenében vállalják a kezelést, mondja Sepsi. "Ez azt jelenti, hogy az emberek egyszerűen nem tudnak orvoshoz menni, kivéve a sürgősségi eseteket. És ez nagy gondot jelent a számukra."

2.4. Ápolás Szokásos módszerek a kisember kizsákmányolására

Szakértők szerint csak a házi ápolás terén több mint 150 000 illegális, részben kizsákmányoló munkaviszony van Németországban. Általában olyan lengyel, bolgár vagy román nőkről van szó, akiknek nincs ápolói képesítése és csak foszlányokban beszélnek németül. Az elvárás velük szemben az idős, beteg, demens emberek teljes körű ellátása minden jellegű ápolási munkát beleértve. "Egy kiküldött ápoló általában három ember munkáját kell, hogy elvégezze", foglalja össze Dr. Sylwia Timm,, a berlini "Tisztességes mobilitás" tanácsadó központból. A megbízó feltételként elvárja az állandó készenlétet, valamint azt, hogy a munkavállaló elfogadja, hogy a gondozott lakásában, sőt néha szobájában kell aludnia.

"Megbízási szerződések" nyitnak szabad utat a bér- és szociális dömping előtt

A lengyel nők számára alapvetően megváltozott azoknak a munkaszerződéseknek a jellege, amit a kirendelésüket szervező cégektől kapnak. "Ma már általában úgy nevezett megbízási szerződéseket kötnek", számol be dr. S.Timm. A "megbízási szerződést" a munkaerő piac deregulációja után vezették be Lengyelországban, és a megbízottak számára még a vállalkozási szerződésnél is kevesebb védelmet nyújt. Egy ilyen szerződéssel teljesen legálisan olyan bérben lehet megállapodni, ami a lengyel minimálbér alatt van. És hogy az ilyen szerződések nem maximálják a munkaidőt, különösen vonzó a házi gondozást szervező közvetítő irodák számára. Hogy a német családok családtagjaik számára folyamatos gondozást keresnek, épp megfelel ennek. "A közvetítő 24 órás készenlétet ígér", mondja Sylwia Timm. "A nőknek szinte mindig rendelkezésre kell állniuk." Ugyan a törvény szerint hivatalos kirendelt munkavállalóként jogosultak a német minimális munkakörülményekre - ez általában heti maximum 40 órás munkahét, rendszeres szünetekkel és hat hónap foglalkoztatás után évi 24 nap fizetett szabadság." De ezeket a normákat a magánháztartásokban szinte soha nem ellenőrzik az állami hatóságok, ezért nehéz a munkavállalóknak ezeket érvényesíttetni.

2.5. Húsipar: Véres munka rendkívül szigorú időkorlátokkal

A húsipar szintén olyan ágazat, ahol a kirendelt munkavállalók és a vállalkozási szerződések egyre nagyobb szerepet kapnak. A vágóhidakon az állandó alkalmazottak szinte már csak az adminisztrációban dolgoznak. Más tevékenységeket, sőt akár üzemek teljes munkáját a vállalatok már kül- és belföldi alvállalkozásba és egyedi megbízási szerződésre adják ki. Ezek a szolgáltatók a munkavállalóikat egy bizonyos munka elvégzésére küldik a megbízó vágóhidjára. "A hasznukat abból szerzik, hogy a személyzeti költségeken spórolnak", tisztázza Jochen Empen a hamburgi "Tisztességes mobilitás" tanácsadó központból. "Ezek az üzemek egy vállalkozási szerződést kötnek a német vállalattal, és egy bizonyos munkát meghatározott idő alatt kell elvégezniük, ha nem, elveszítik a megbízót. Csak akkor tudják teljesíteni, ha a munkások gyorsan és sokáig dolgoznak, és nem lesznek betegek.

A tanácsadó a vágóhidakon elsősorban román, lengyel és magyar munkavállalókkal találkozik, néhányan jönnek Bulgáriából is. A munkát általában rendkívül szigorú időkorlátok között kell elvégezniük, részben jogellenesen hosszú munkaidőben, a napi 12-14 óra

szokásosnak tekinthető. Empen szerint az ilyen körülmények miatt olyan nagy a balesetek veszélye is. Ha munkahelyi baleset következik be, vagy ha egy munkavállaló megbetegszik, sok munkaszerződést kötő cég nem fizet bér a kirendelt munkavállalónak. Sőt, általában azonnal el is bocsátják azt a munkavállalót, aki megbetegszik. "Gyakran számolnak be az emberek arról, hogy olyan erős tempót diktálnak, amiben folyamatosan egyre többet kell dolgozni, és emiatt sokan megsérülnek vagy össze is eshetnek" meséli Empen.

2.6. Építőipar: A bér-csalás, mint üzleti modell avagy: marad csak az előleg

Német építkezéseken 1996 óta van hatályban kollektív szerződéses minimálbér. Jó lépés, de csak akkor ér valamit, ha a megállapodott bért valóban ki is fizetik. Az árnyékgazdaságban azonban az építkezéseken szokás a pénzt csak részben vagy egyáltalán nem kifizetni. Vagy mindig csak annyit utalnak át, amennyi a munkavállalónak épp, hogy a megélhetésre elég és nem lép le.

A szisztematikus bér-csalás néhány szlovén cég üzleti modellje, amelyek elsősorban a volt jugoszláv államokból rendelnek ki német építkezésekhez olyan - bosnyák, szerb, macedón - munkavállalókat, akik régóta migránsok Szlovéniában. Rendszerint rendkívül szegény emberekről van szó, akik a munka elvégzésére minden megtakarítás nélkül érkeznek és ezért sürgősen szükségük van a pénzre. Épp az ő bérüket csalják el.

Vladimir Bogoeski, a berlini "Tisztességes mobilitás" tanácsadó központ munkatársa egy példa alapján magyarázza el, hogyan: Egy újonnan alapított szlovén postafiók-cég építőipari megbízást kap és 20 munkavállalót rendel ki Németországba. 400 € előleg fizet az embereknek. Egy hónap munka után nem fizetik ki a megállapodott bért, de a munkások még a víz fölött tudnak maradni az előlegből. A szlovén munkáltató azzal vigasztalja őket, hogy még ő sem kapott pénzt a megbízás után és megígéri, hogy a következő hónapban az emberek megkapják a teljes járandóságukat. De második hónapban megint nem fizet bért, csak pár száz eurót. És eljön az a pont, amikor már nem lehet a szlovén munkáltatót elérni, amikor teljesen eltűnik.

Minimálbér, de csak a papíron

A fővállalkozók jelentős hasznot húznak az olcsó alvállalkozók miatt az építési projektekkel és általában nem is nagyon foglalkoznak azzal, kinek a költségére dolgoztathatnak ilyen kedvező áron. Nagyon kevesen ellenőrzik komolyan azt, hogyan bánnak a munkavállalókkal. A fővállalkozó a munkavállalók kirendeléséről szóló törvény értelmében garanciát vállalnak azért, hogy alvállalkozóinak a munkavállalói is megkapják az ágazati minimálbért. "Gyakran van, hogy a kirendelt munkavállalókkal aláíratnak egy nyilatkozatot arról, hogy megkapják a német minimálbért." mondja Bogoeski, a berlini iroda tanácsadója. Az alvállalkozót kötelezik, hogy begyűjtse ezeket a nyilatkozatokat és átadja a fővállalkozónak. Bogoeski tapasztalata szerint az alvállalkozó akkor is aláíratja az embereivel a nyilatkozatot, ha azok nem kapják meg a minimálbért, vagy ha egyáltalán semmilyen bért sem kapnak. Az, hogy a munkavállalók az ilyen dokumentumokat hamisan

töltik ki azért van, mert mindenképpen pénzt kell keresniük és félnek, hogy elveszítik a munkát.

Ebben az ágazatban is jobb, ha a kirendelt munkavállaló nem betegszik meg és nincs munkahelyi balesete. "Vannak olyan esetek, amikor a szlovén munkavállalókat a munkahelyi baleset után a munkáltató azonnal kijelentette a szlovén megbízótól és hazaküldte. Ilyenkor senki nem vállalja át a költségeket", mondja a tanácsadó. Sok kirendelés egy évnél hosszabb, az érintettek a törvény szerint német megbízónál lehetnének bejelentve. De ehhez a munkavállalónak magának kellene bejelentkeznie a megbízónál. Viszont erről a lehetőségről általában nem tudnak.

A fantázia nem ismer határokat

Úgy tűnik, a minimálbér-csalás esetében a fantáziának semmi sem szabhat határokat. Gyakran fordul elő, hogy a hivatalos bérelszámoláson a ledolgozott órákat szisztematikusan tévesen adják meg. "A szokásos 160 órát írják be, pedig rendszerint akár 220 órát is le kell dolgozniuk", említi egy példát Katarina Frankovic, az egyik tanácsadó. Minél kevesebb órát írnak be, annál nagyobb az állítólagosan kifizetett órabér.

De volt ennél találékonyabb munkáltató is. Bankszámlákat nyitott a magyar munkavállalói számára, és egyből társkártyát is rendelt hozzá saját magának és a banknál egy közvetítő segítségével mérhetetlenül galád rendszert épített fel. Először átutalta a számlákra a korrekt bért - majd azonnal visszautalta saját magának. A minimálbért kifizette - de csak papíron.

3. Konklúzió

Aki kirendeléssel Közép- vagy Kelet-Európából Németországba kerül, még a hazájában, a munkaszerződés vagy kirendelési szerződés megkötésekor ne csak jóhiszemű legyen, hanem kezdettől fogva figyeljen a fontos elemekre és ellenőrizze azokat kritikusan. Ezek között: A munkavégzés helye és ideje, a kirendelés alatt végzendő tevékenység és a foglalkoztatás formája, a bér mértéke és összetétele, ezek között a pótlékok, juttatások, prémiumok és rendkívüli kifizetések, a bér kifizetésének esedékessége (és valutája), a pontos munkaidő, jogos szabadság és a költségek kiegyenlítése (utazási költség, szállás, költözési költségek). Világosan ki kell derülnie a szerződésben, ki a tényleges munkáltató és mely jog vonatkozik a szerződésre.

Jogokat ismerni, tényeket dokumentálni

Németországban a kirendelt munkavállalókat védik a minimális munkavédelmi jogok, elsősorban a 8,50 euró kötelező törvényes minimálbér, ami 2015.01.01. óta van hatályban. Néhány ágazatban van általánosan kötelező érvényű kollektív szerződés, ami magasabb minimálbérrel és jobb munkakörülményekről rendelkezik a kirendelt munkavállalókra vonatkozóan is. 2016 végéig azonban még ennek keretében is lehet ágazati minimálbér 8,50 euró alatt. A kollektív szerződéses ágazati minimálbér alapvetően elsőbbséget élvez a kötelező törvényes minimálbérrel szemben. Érdemes előzetesen tájékozódni arról, hogy ide

tartozik-e az az ágazat, amiben németországi munkát akarunk vállalni, valamint azt, hogy mindez hogyan hat az egyéni jogokra és jogosultságokra. Minden munkavállaló jogosult a napi 8 (kivételes esetekben 10) órás maximális munkaidő, a 20 (5 napos munkahét esetében) ill. 24 (6 napos munkahét esetében) munkanapos minimális fizetett szabadság és a garantált szabályozott szünetek előírásainak betartására. Tanácsos a ledolgozott munkaórák számát (és az azt bizonyítani tudókat) rendszeresen egy könyvben vezetni. Végletes esetben ez segíthet abban, hogy bíróság előtt bizonyítható legyen a bér elcsalása és ki lehessen harcolni a jogos bér kifizetését.

A szakszervezetet partnernek tekinteni és megkeresni

A szociális és bérdőmping esetében szakszervezeti pontok (pl. a hat "Tisztességes mobilitás" tanácsadó központ - elérhetőségeik <http://www.faire-mobilitaet.de/>) a nem szervezett munkavállalók számára is adnak tanácsot. A szakszervezeti tagság azonban mégis ajánlatos, mert így lehet védelmet, szolidaritást és megbízható partnert kapni a külföldi munkavégzés országában is. Ha német munkaügyi bíróság előtt eljárásra kerül sor, a német szakszervezetek tagjaiknak szakértő tanáccsal és jogi védelemmel segítenek. A szakszervezetek már sok esetben segítettek a külföldi munkavállalóknak, hogy az őket ért sérelmek sikerrel nyilvánosságra kerüljenek. Ha tájékoztatjuk a nyilvánosságot a munkavállalók kizsákmányolásáról, az sok esetben gyorsabban vált ki pozitív hatást a munkáltatók hozzáállásában is, mint egy fenyegető bírósági eljárás.

* * *

Impressum

© 2015

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó: A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája

H-1056 Budapest, Fővám tér 2-3

Tel.: +36-1-461-60-11

Fax: +36-1-461-60-18

E-Mail: fesbp@fesbp.hu

Honlap: www.fesbp.hu

A jelen tanulmányban kifejtett nézetek a szerző nézetei, és nem feltétlenül tükrözik a Friedrich-Ebert-Stiftung nézeteit.

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett, és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.