

Poslovni model „Izrabljivanje“: europski radnici u Njemačkoj prevareni za svoja prava

CARMEN MOLITOR

- Na njemačkom su se tržištu rada stvorile mračne niše u kojima za mobilne zaposlenike iz istočnih zemalja Europske unije više ne vrijede temeljna socijalna postignuća. U tom svijetu sive ekonomije poslodavci proizvoljno diktiraju tjedno radno vrijeme, vješto zaobilaze minimalne plaće, naknadno mijenjaju zaključene ugovore po svojoj volji, sustavno smanjuju plaće ili ih uopće ne isplaćuju, ne isplaćuju naknadu za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ni plaću za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, niti pružaju zaštitu od otkaza.
- Radnice i radnici iz inozemstva trebali bi se prije početka rada točno informirati o vrsti svojeg zaposlenja, kao i tome koja prava i obveze proizlaze iz takvog zapošljavanja za njih i za poslodavca. Važno je inzistirati na pismenom ugovoru (na svom materinskom jeziku) te provjeriti jesu li u njemu obvezujuće utvrđeni sljedeći podaci: točno radno vrijeme, način plaćanja i socijalni minimalni standardi. Preporučujemo da osobno precizno bilježite koliko ste radnih sati i pod kojim uvjetima odradili, također zabilježite koja bi osoba mogla biti mogući svjedok, sve da biste u slučaju pravnih poteškoća imali pismene dokaze pri ruci. Također bismo preporučili da se za svaki slučaj u matičnoj zemlji ili pak u Njemačkoj učlanite u neki sindikat da biste u slučaju spora mogli zatražiti savjete te uživati pravnu zaštitu i solidarnost.
- Izrabljivanje mobilnih radnica i radnika iz inozemstva događa se u sve više struka i u sve više oblika zapošljavanja. Ti su oblici u načelu legalni, a namijenjeni su privremenim radnim angažmanima – u takve oblike pripadaju ugovori o djelu, prekogranično privremeno zapošljavanje (ustupanje radnika) i određeni oblici izaslanstva radnika na rad u stranom poduzeću. Uobičajeno je i fiktivno obrtništvo, s tim da ga zaposlenik koji radi po ugovoru o djelu često ne može ni dokazati.
- Nadzorna su tijela preopterećena i nemaju na raspolaganju ni dovoljno djelatnika ni sredstava. Osim toga, ta tijela u prvom redu provjeravaju jesu li porezna davanja i socijalni doprinosi uredno uplaćeni, a manje se bave ispitivanjem vladaju li humani i pravno usklađeni uvjeti rada. Tako nastaje začarani krug dampinga plaća i socijalnih doprinosa jer tko se ne pridržava pravila, a ne očekuje otpor ili kontrole, može ponuditi svoje usluge po znatno nižoj cijeni od ostalih konkurenata na tržištu.

1. Osvjetljivanje svijeta sive ekonomije u kojem se izrabljuju radnici u Njemačkoj

U posljednje je vrijeme na njemačkom tržištu rada nastala siva praksa zapošljavanja koja se očituje u posve novoj dimenziji. Ona se temelji na sustavnom izrabljivanju zaposlenika iz Istočne i Srednje Europe, a zasniva se na ugovorima sklopljenima s potpoduzetnicima, ugovorima s tvrtkama koje šalju zaposlenike u inozemstvo i agencijama za privremeno zapošljavanje koje ustupaju radnike. Sve to organiziraju kompanije profitabilne u prekograničnom poslovanju. Među navedenim slučajevima manji broj poslodavaca čak isplaćuje minimalnu plaću, poreze i socijalne doprinose, sve da bi izbjegli konflikte sa zakonom, no stalno traže načine kako bi stvarnu isplatu plaće svojim zaposlenicima sveli na minimum. U tom svijetu radnička prava, socijalna sigurnost, zdravlje i pravedna zarada zaposlenika više nemaju nikakvu ulogu.

Studija¹ jasno osvjetljuje te mračne niše na njemačkom tržištu rada: predstavljena je praksa dampinga plaća i socijalnih davanja koju u Njemačkoj svakodnevno doživljavaju mobilne radnice i radnici iz istočnoeuropskih i srednjoeuropskih zemalja kada su iz matične zemlje izaslani na rad preko granice u neko drugo poduzeće ili kada rade kao fiktivni poduzetnici, odnosno zaposlenici na ugovor o djelu. Predstavljeni primjeri pokazuju da se u brojnim strukama polako stvara – uz socijalno, pravno i tarifno kvalitetno osiguran svijet trajno zaposlenog osoblja – paralelni svijet u kojem vlada izrabljivanje.

Sustav zasnovan na pretpostavci da se nitko ne opire

Ovaj se sustav izrabljivanja temelji na tome da strani zaposlenici u Njemačkoj – posebno kada ovamo dolaze kao izaslani radnici bez njemačkog ugovora – uglavnom jedva pronalaze realne mogućnosti obrane od takve prakse. Samo u malobrojnim slučajevima, oni koji maltretiraju svoje zaposlenike moraju računati s osjetnim pravnim posljedicama. Većina je oblika zapošljavanja opisanih u ovom tekstu na papiru legalna, odnosno u pravilu ne postoji osnova za njihovo sankcioniranje, premda neke pojave povlače za sobom uvjete rada i plaće koji graniče s ropstvom.

Ovim su pojavama pogođeni oni radnici koji su formalno izaslani iz matične zemlje na rad u inozemstvo i koji

pretpostavljaju da su u „legalnom“ radnom odnosu – čak i ako ne postoji uvijek pisani ugovor o radu. Njihovi se posrednici, poslodavci i nalogodavci u zemlji i inozemstvu često koriste svim dostupnim pravnim (i lukavim) potezima da bi im isplaćivali što manje novca, kako bi sami, koristeći njihovu radnu snagu, ostvarili što veću zaradu.

Načelno su na snazi minimalne plaće, no prevaranti ih zaobilaze

Zakonska minimalna plaća u visini od 8,50 eura za sat rada, koja je na snazi od 1. siječnja 2015., mora se u načelu primijeniti i na sve izaslane zaposlenike. No postoje dva izuzeća: ako je za dotičnu struku određena minimalna plaća iznad 8,50 eura, onda će vrijediti ta satnica. Međutim, do 31. prosinca 2016. na snazi je, povrh toga, i prijelazno rješenje, prema kojemu se smije isplaćivati i niža minimalna plaća određene struke², ako je predviđena važećim tarifnim ugovorom te struke. To je trenutačno i dalje slučaj u mesnoj industriji i u poljoprivredi.

No sve više primjera pokazuje: izrabljivanje zaposlenika iz europskih zemalja u kojima su plaće niske danas je u Njemačkoj dobar poslovni model, koji prerijetko povlači pravne posljedice. Čak kada poslodavac zbog sustavnog uskraćivanja radničkih plaća završi na sudu, ipak će ostvariti dobit: sudski se postupci uglavnom završavaju nagodbom u sklopu koje se postiže sporazum da poslodavac, koji je zaposlenika prevario za plaću, na kraju radniku isplati znatno niži iznos nego da mu je svaki mjesec pošteno isplaćivao plaću.

Prijevara za plaću u pravilu se smatra privatnim problemom pojedinog posloprimca. Ne postoji neki središnji ured kojem bi strani zaposlenici u Njemačkoj mogli podnijeti pritužbe protiv svojih poslodavaca. Nadzorna tijela, kao što je primjerice financijska kontrola za suzbijanje rada na crno („Finanzkontrolle Schwarzarbeit“), imaju premalo djelatnika, rijetko obavljaju nadzor, a kada idu u provjeru poduzeća, u prvom redu idu s nalogom za utjerivanjem neplaćenih doprinosa za socijalno osiguranje i poreza za njemačku državu.

Više svjetla u sivu praksu

Sloboda kretanja radnika i sloboda pružanja usluga u mnogim strukama funkcioniraju besprijekorno i zadovoljavajuće. No, u sve je većem porastu siva praksa u

¹ Studija se temelji na intervjuima koje je autorica vodila u drugoj polovici 2014. godine. Prikazani su slučajevi anonimizirani ili su već objavljeni u nekom drugom obliku u nekom javnom mediju.

² U kojim je strukama na snazi obvezujuća tarifna minimalna plaća, potražite ovdje: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.html>. Njemački savez sindikata (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) otvorio je telefonsku liniju za temu minimalne plaće i bit će uključena do kraja 2015. Savjetovanje (na 10 jezika) možete zatražiti na broj 0049-391-4088003 (tarifa fiksne telefonije). Informacije na poljskom i češkom potražite ovdje: <https://www.mindestlohn.de/hintergrund/mindestlohninfos-auf-polnisch-und-tschechisch/>. Napomena: različite su tarife u zapadnoj i istočnoj Njemačkoj (bivša Njemačka Demokratska Republika, DDR).

kojoj poslodavci i posrednici za privremeno zapošljavanje zapošljavaju radnike po neprihvatljivim uvjetima. Međutim, osobe pogođene takvim postupanjem, zbog financijske ovisnosti o poslodavcu, manjka znanja njemačkog jezika i iskustva s njemačkim radnim pravom, teško se uspijevaju obraniti.

1.1. Nemilosrdno tržišno natjecanje vodi do dampinga plaća

„U Njemačkoj je nastao najveći sektor niskih plaća u Europi, a damping plaća i socijalnih davanja poprimio je dramatične razmjere“, navodi Annelie Buntenbach, članica Savezne uprave Njemačkog saveza sindikata (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB). Trend da se stalni djelatnici sve češće zamjenjuju izaslanim radnicima ili radnicima s kojima se sklapaju ugovori o djelu ili s jeftinom mobilnom radnom snagom koja radi bez socijalnog osiguranja ugrožava sustav socijalne sigurnosti i rada vezanoga za tarifni ugovor na njemačkom tržištu rada. „Želimo spriječiti da radnice i radnike iz Njemačke i inozemstva izigravaju jedne protiv drugih“, naglašava DGB. „Želimo također pridonijeti tome da se stane na kraj dampingu plaća i socijalnih davanja. To će pomoći i onima koji dolaze i onima koji su već ovdje.“

Šest savjetovališta pod nazivom „Poštena mobilnost“ pomaže radnicima iz Istočne Europe u radnim sporovima

Da bi se omogućilo informiranje mobilnih zaposlenika te im se ponudilo savjetovanje i pomoć na njihovim materinskim jezicima, Savezna uprava DGB-a pokrenula je kao pokusni projekt pod nazivom „Poštena mobilnost – socijalna, poštena i aktivna sloboda kretanja radnika“ u sklopu kojeg su uspostavljena savjetovališta u Stuttgartu, Münchenu, Frankfurtu, Hamburgu, Dortmundu i Berlinu (sve adrese za kontakt na <http://www.faire-mobilitaet.de/>). Neke savjetnice i savjetnici „Poštene mobilnosti“ i sami su poljskih, mađarskih, hrvatskih ili makedonskih korijena. Savjetovanjem se možete koristiti i ako niste član sindikata.

1.2. Učestali mehanizmi izrabljivanja

Fleksibilni oblici zapošljavanja – kao što su ustupljeni rad na prekograničnom planu i ugovori o djelu – zamišljeni su samo kao kratkoročni, prijelazni oblici zapošljavanja. Zakonodavac stoga samo na određeni rok dopušta izuzeća od općih njemačkih pravila igre kad je riječ o obvezama socijalnih davanja koje vrijede za stalne zaposlenike. Nakon isteka određenih rokova svi se djelatnici u poduzeću moraju jednako tretirati.

Za djelatnika izaslanog na rad unutar Europske unije, primjerice za razdoblje od prva 24 mjeseca njegove djelatnosti, vrijede pravni propisi socijalnog osiguranja one zemlje koja ga je izaslala na rad u inozemstvo. Tek kada je riječ o zapošljavanju na duži rok primjenjuju se njemački pravni propisi socijalnog osiguranja. Poslodavci međutim *de facto* traže i pronalaze puteve kako bi zaobišli taj skupi korak pa stranim zaposlenicima u pravilu prije isteka 24-mjesečnog roka daju otkaz ili fiktivno promijene njegov status. Radnici uzmu stanku od zaposlenja, otputuju na nekoliko tjedana u domovinu, na određeni ih rok zaposli tvrtka kći, a potom se vrate i nastave na jednak način raditi na starom radnom mjestu. Često im njihov stvarni status zaposlenja nije jasan niti znaju koja prava i obveze iz njega proizlaze.

Dogovoreni se uvjeti mijenjaju proizvoljno

Zaposlenik se čak ne može osloniti ni na pisani ugovor o radu. Kada započne rad u Njemačkoj, poslodavac često proizvoljno promijeni uvjete ugovora koji su bili ugovoreni dok je radnik bio kod kuće: odjednom se ispostavi da je radnik dužan, za smještaj koji je mu stavljen na raspolaganje, kao i za prijevoz do radnog mjesta, izdvojiti znatan dio plaće, o čemu pri zaključivanju ugovora nije bilo govora. Da stan na raspolaganje daje poslodavac i da se radniku najamnina izravno odbija od plaće, može se činiti dosta praktičnim rješenjem. No, pretvorit će se u problem kada se radnik suoči s nedostojanstvenim uvjetima masovnog smještaja ili s prenapučenim stanom te kada spozna da za takav smještaj treba platiti neprihvatljivo visoku najamninu. U takvom je slučaju, *de facto*, nemoguće inzistirati na isplati dijela plaće koji je odbijen za smještaj. Također, u takvim je okolnostima gotovo nemoguće na vlastitu inicijativu pronaći neki bolji smještaj. U slučaju otkaza posljedice su fatalne – tada, osim radnog mjesta, nedostaje i krov nad glavom.

Niska osnovnica plaće, visoka naknadatroskova

Problematična je i nagrada za rad: izaslanici radnici koji su na rad u inozemstvo upućeni iz matične zemlje često ugovore nisku osnovicu plaće (20 posto) i visoki udjel u naknadama za troškove (80 posto) za posao u Njemačkoj. To je stvar dogovora i sasvim je legalno, ali ide na štetu dugoročnog socijalnog osiguranja posloprimca jer se osiguranje izračunava prema osnovici plaće. Osim toga, troškovi za izdatke (koje bi poslodavac morao podmiriti) u Njemačkoj nisu zakonom zajamčeni, nego su varijabilni prema netransparentnim pravilima. Tko, dakle, ugovori viši udjel troškova, snosi veći rizik da mu se neće uplatiti cijela plaća koja je prethodno ugovorena. Povrh toga, za mnoge tvrtke koje se bave prekograničnim ustupanjem radnika uobičajena je praksa da se nakon otkaza ne isplati posljednja, još preostala plaća. Te tvrtke jednostavno prihvaćaju rizik da će neki radnik utužiti isplatu tog novca na nekom njemačkom radnom sudu, ali samo malobrojni to doista i naprave.

2. Kako funkcionira damping plaća i socijalni damping? Osvrt na neke struke

2.1. Prijevoz i logistika za upravljačem do iznemoglosti

Grubi običaju vladaju u nekim dijelovima struke prijevoznika i logistike. Veliki trgovački koncerni u pravilu više nemaju vlastite odjele za logistiku, nego za potrebne prijevoze zatraže uslugu od potpoduzetnika. Potpoduzetnici, tzv. *Subs*, oštro se bore na tržištu nudeći što niže cijene da bi došli do poslova te zapošljavaju vozače posredovanjem njemačkih i stranih agencija za privremeno zapošljavanje.

U Poljskoj njemačke agencije za privremeno zapošljavanje radnika u velikoj mjeri vrbuju djelatnike. Na promidžbenim priredbama odglume da su transparentne u svom poslovanju: predočavaju ogledne ugovore na poljskom jeziku u kojima su navedeni uvjeti zapošljavanja. No tekst ugovora je, kako proizlazi iz analize radničkih savjetnika, u mnogim bitnim točkama tako nejasno formuliran da budući ustupljeni radnici polaze od pogrešnih pretpostavki.

Naknada troškova nije zajamčena

„Često postoje nesuglasice u vezi s obračunima naknada i putnih troškova“, navodi dr. Dorota Kempster iz savjetovališta „Poštena mobilnost“ u Stuttgartu. Mnogi vozači prihvaćaju vrlo nisku osnovicu plaće jer se oslanjaju na to da će se kroz varijabilnu dodatnu zaradu njihov rad na kraju ipak isplatiti. U Poljskoj je naknada troškova uz minimalnu plaću zakonski zajamčena. Da je u Njemačkoj drugačije, većina Poljaka izasлана na rad u ovu zemlju i ne sluti.

Plaća se ne isplaćuje ako nema naloga

Njemački zakon o ustupanju radnika (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) propisuje da ustupljeni radnici imaju pravo na isplatu plaće od agencije za privremeno zapošljavanje – dakle od svojih „poslodavaca koji ustupaju radnika“ – i onda kada za njih nije zaprimljen nalog za rad. Realnost često izgleda drugačije u struci prijevoznika i logistike. „Najveći problem imamo kada nastupi razdoblje bez naloga“, kaže savjetnica Kempster. „Ako sam radnik na privremeni rok, a za sljedeći dan nije predviđeno da budem raspoređen za rad, tvrtka mi taj dan ipak mora platiti. No tvrtke to zaobilaze tako što prisiljavaju zaposlenike da zatraže godišnji odmor za one dane kada nema naloga za njihov rad ili da zatraže slobodno vrijeme kao kompenzaciju za rad.“

„Osim vozača teretnih vozila, loša iskustva imaju i strani vozači manjih prijevoznih vozila za logistička poduzeća. Tko želi raditi u dostavi pošte i paketa, suočen je s

nepreglednim spletom potpoduzetnika u kojem se često sklapaju ugovori o djelu i u kojem je fiktivna samostalnost vrlo proširena“, objašnjava Katarina Franković, kolegica Dorote Kempster. Da bi došli do zaposlenja, mnogi vozači moraju fiktivno prijaviti obrt. Njih se tada službeno smatra samostalnim obrtnicima premda su i dalje kao zaposlenici usko vezani uz jednog poslodavca i nemaju manevarskog prostora za donošenje vlastitih poduzetničkih odluka.

Trikovi s prijavom „obrta“

„Mnogi su Hrvati u međuvremenu stekli dojam da taj ‚obrt‘ jednostavno predstavlja posebni radnički odnos“, navodi Franković. Perspektiva je to koju im poslodavci žele prikazati, no onaje netočna. Trik koristi isključivo poslodavcima jer se tako oslobađaju obveze plaćanja socijalnih davanja i poreza za radnike. Fiktivni obrtnici, međutim, dovode sami sebe u problematičan pravni položaj te snose puni poduzetnički rizik. Mnogi nisu svjesni da kao „obrnici“ moraju sami plaćati poreze, doprinose za zdravstveno i socijalno osiguranje, objašnjava Franković. Činjenica da kao „fiktivni obrtnici“ moraju izdavati fakture o pruženim uslugama svom šefu nije svima jasna, a poslodavci to iskorištavaju: „Odugovlače s plaćanjem. Kada im se upute pritužbe, odgovaraju da još nisu dobili fakturu“, navodi savjetnica. Poznati su joj slučajevi u kojima fiktivni obrtnici nisu ni slutili da su potraživanja socijalnih osiguranja prema njima stalno rasla i da su nakon jedne godine bili suočeni s visokim novčanim potraživanjima. Kada takvi predmeti završe na sudu, u pravilu se ispostavi da je zapravo riječ o redovnim radnim odnosima. No, broj sudskih postupaka je nizak.

2.2. Prateća automobilska industrija: sat završava tek kad se obradi 200 proizvoda

Ugovori o djelu omiljeno su sredstvo i za poduzeća prateće automobilske industrije da bi se izbjegle tarifne plaće i jeftinije proizvodilo. Jedan od najvećih slučajeva s kojim su Katarina Franković i Dorota Kempster bile suočene bilo je poduzeće prateće automobilske industrije Binder u Böhmenkirchu. Riječ je dobavljaču automobilske industrije koji radi za vrhunske robne marke poput Daimlera, Audiya, Volkswagena i Porschea. Hrvatska tvrtka Zagreb Montaža Vikom vrbovala je više od 100 zaposlenika da bi, na temelju ugovora o djelu, za tvrtku Binder brusili, polirali i montirali ukrasne letve i krovne nosače.

Dio odrađenih radnih satisustavno pada u vodu

Prema riječima Katarine Franković, uvjeti rada bili su skandalozni: radnici su na papiru bili plaćeni po satu, no sat se smatrao odrađenim tek kad bi ispolirali 200 aluminijskih letvi. „To je dovelo do toga da su dobili

mjehuriće od opeklina na prstima jer su aluminijske letve vrela kada iziđu iz stroja. Zbog vremenskog pritiska dijelovi su tijekom obrade bili još tako vrela da ni rukavice nisu pomagale“, opisuje Franković tu situaciju. Radno vrijeme nije bilježeno elektronički, nego ga je predradnik tvrtke Zagreb Montaža Vikom zapisivao ručno.

Njemački Zakon o radnom vremenu (Arbeitszeitgesetz) u članku 3. određuje da radnim danima dnevno radno vrijeme posloprimaca u pravilu ne smije prijeći osam sati. U iznimnim se slučajevima ono povremeno smije produžiti do 10 sati. Hrvatski su zaposlenici, međutim, kako sami navode, šest dana u tjednu u tvorničkoj hali provodili od 10 do 12 sati ili su morali biti pripravnici za rad. Kada bi stigao nalog, morali su posao odraditi jako brzo. Kada nije bilo naloga, nisu primali plaću, što je značilo kršenje zajamčenih im uvjeta o minimalnom radu. Jednako tako, snižavanje plaće u slučaju duže bolesti značilo je kršenje osiguranih radničkih prava. Redovito je na platnoj listi izostajao velik dio odradenih sati.

Hrvatski zaposlenici koji su radili na temelju ugovora o djelu bili su smješteni u blizini tvrtke. Po njih su dolazili minibusovi i vozili ih na posao. „U Hrvatskoj su potpisali ugovore kojima im je bio zajamčen besplatan smještaj i prijevoz do radnog mjesta“, navodi Katarina Franković. „No, jednostavno rečeno, prevareni su: kada su stigli u Njemačku, morali su potpisati druge hrvatske ugovore o radu u kojima nisu bila sadržana dva spomenuta jamstva.“ To je za svakog radnika značilo 340 eura manje: „Krevet u dvokrevetnoj ili trokrevetnoj sobi stajao ih je 220 eura i svatko je još morao mjesečno izdvajati 120 eura za prijevoz od stana do posla“, navodi Franković.

2.3. Usluge u industrijskom sektoru: prekarni poslovi koje nitko ne želi preuzeti

Sve više poduzeća čelične industrije i druga industrijska poduzeća dio poslova iz financijskih razloga dodjeljuju tvrtkama s kojima sklapaju ugovore o djelu. Tim poslovima ponajprije pripadaju usluge u industrijskom sektoru koje, za niske plaće, nitko ne želi preuzeti jer se obavljaju na jako prljavim, ekstremno vrućim ili opasnim mjestima: čišćenje, catering, varenje, popravci ili pak poslovi s tvarima koji ugrožavaju zdravlje. Činjenica da se ugovori o djelu u čeličnoj industriji u pravilu sklapaju pri odjelu nabave te da kadrovska služba u to nije ni uključena pokazuje kakvi stavovi vladaju u tim poduzećima: uslugu treba nabaviti (kupiti), a o uvjetima u kojima ljudi – koje zapošljava tvrtka koja je preuzela posao na temelju ugovora o djelu – doista obavljaju te poslove ne želi se previše znati. „Velika poduzeća uz pomoć takvih ugovora zaobilaze tarifne ugovore, ali i odgovornost“, objašnjava Szabolcs Sepsí iz savjetovališta „Poštena mobilnost“ u Dortmundu.

Nije rijetkost da djelatnici koji rade na temelju ugovora o djelu rade rame uz rame sa stalnim zaposlenicima, radeći potpuno jednak posao pod lošijim uvjetima. „Zarađuju znatno manje i stoga naginju odrađivanju puno više sati nego što je to uobičajeno“, navodi savjetnik Sepsí. „Zato su često umorni i nesreće na radu događaju im se češće nego stalnim zaposlenicima.“ Ispitivanja u poduzeću ThyssenKrupp pokazala su da je stopa nesreća među djelatnicima koji rade za tvrtke s kojima je potpisan ugovor o djelu tri puta veća nego među stalno zaposlenim osobljem.

Zaštita od proizvoljnog otkaza

Tko kao izaslani zaposlenik radi na temelju ugovora o djelu u Njemačkoj, mora znati da je pravno zaposlen tamo gdje je sjedište tvrtke koja ga šalje. „Može biti da je riječ o Rumunjsima koji rade za tvrtku koja je prijavljena u Slovačkoj“, objašnjava savjetnik Sepsí. Za njih ne vrijedi ni rumunjsko niti njemačko, nego slovačko pravo. „S takvim statusom u Njemačkoj nemaju gotovo nikakva zakonska prava na ostvarenje svojih potraživanja. Gotovo da ne mogu ostvariti pravo na isplatu plaće u Njemačkoj, a nisu ni zaštićeni od otkaza.“ Zaštitu od proizvoljnog otkaza uživaju, dakle, samo u Slovačkoj – u zemlji u kojoj njihov poslodavac ima sjedište. No ta zaštita vrijedi samo za radni odnos, ne i za posao za koji su izaslani. „Tvrtka doista u svako doba može izjaviti: «Sutra te više ne trebam u Njemačkoj, možeš ići kući».“

Problemi sa zdravstvenim osiguranjem

Uobičajeno je da u slučaju izaslanstva radnici u Njemačkoj ne uživaju punu zdravstvenu zaštitu. Osoba izaslana iz inozemstva koja prihvati posao u Njemačkoj, a koji je prethodno vremenski ograničen, ne mora biti socijalno osigurana u Njemačkoj. Poslodavac zaključuje zdravstveno osiguranje u zemlji izaslanstva. U praksi zaposlenici putuju s europskom iskaznicom zdravstvenog osiguranja koja je zapravo predviđena za akutne medicinske probleme tijekom odmora u inozemstvu. Sepsí je doznao da su liječnici u Njemačkoj postali opreznici u prihvaćanju tih iskaznica jer se boje da im neće biti plaćeni troškovi liječničke skrbi. Osim toga, izbjegavaju golem birokratski trud u vezi s dvonacionalnim obračunom. Mnogi liječnici samo ako pacijent unaprijed podmiri račun, kaže Sepsí. „To znači da ljudi jednostavno ne mogu ići liječniku, osim ako je riječ o akutnom, hitnom slučaju. To je mnogima velik problem.“

2.4. Skrb: uobičajene metode izrabljivanja malog čovjeka

Stručnjaci pretpostavljaju da samo na području kućne njege ima više od 150.000 ilegalnih, dijelom izrabljivačkih zaposleničkih odnosa u Njemačkoj. Često je riječ o ženama iz Poljske, Bugarske i Rumunjske bez

obrazovanja iz područja njege, s rudimentarnim znanjem njemačkog jezika. Od njih se očekuje obuhvatna njega starijih, bolesnih, dementnih osoba, uključujući sve djelatnosti njege. „Jedna izaslana njegovateljska radna snaga odraduje ono što bi u pravilu morale odraditi tri djelatnice“, navodi dr. Sylwia Timm, savjetnica u projektu „Poštena mobilnost“ u Berlinu. Nalogodavac pritom očekuje stalnu radnu pripravnost, jednako kao i pristanak da će radna snaga spavati u stanu ili, u nekim slučajevima, u sobi osobe koju njeguje.

„Ugovori o nalogu“ otvaraju vrata socijalnom dampingu i dampingu plaća

Poduzeća koja vrbuju Poljakinje da bi ih izaslali u inozemstvo znatno su promijenila vrstu radnih ugovora. „Danas je uobičajeno da se s njima zaključuju takozvani ugovori o nalogu“, navodi Timm. „Ugovori o nalogu“ uvedeni su u Poljskoj radi regulacije tržišta rada, a djelatnicima pružaju još manju zaštitu nego ugovori o djelu. Tako se sasvim legalno može ugovoriti plaća koja je niža od minimalne plaće u Poljskoj. Budući da se u toj vrsti ugovora ne ugovara maksimalno radno vrijeme, posebno su atraktivni agencijama koje posreduju u poslovima kućne njege. Zahtjevima njemačkih obitelji, koje očekuju neprekidnu njegu članova obitelji, to doista odgovara. „Agencija za privremeno zapošljavanje obećava 24-satnu pripravnost“, navodi Sylwia Timm. „Od žena se očekuje da u svako doba budu na raspolaganju.“ Istina je da kao službeno izaslane radnice po zakonu imaju pravo na njemačke minimalne uvjete rada, dakle maksimalno radno vrijeme od 40 sati tjedno, redovne odmone te, nakon šest mjeseci rada, pravo na 24 radna dana plaćenoga godišnjeg odmora u godini. Međutim, pridržavanje tih standarda u privatnim kućanstvima gotovo nikada ne kontroliraju državne vlasti, a teško ih je ostvariti ako ste u ulozi zaposlenika.

2.5. Struka mesara: krvavi rad pod maksimalnim vremenskim pritiskom

Mesna je industrija još jedna struka u kojoj ugovori o djelu i zapošljavanje izaslanih djelatnika poprimaju sve veće značenje. Stalnih zaposlenika u mnogim klaonicama ima još samo u administrativnim odjelima tvrtke. Ostale djelatnosti i cijele proizvodne pogone takva poduzeća dodjeljuju potpoduzetnicima i djelatnicima s kojima se sklapa ugovor o djelu, iz Njemačke i inozemstva. Te tvrtke uslužnih djelatnosti šalju svoje zaposlenike u klaonicu nalogodavca da bi tamo odradili tražene poslove. „Takva poduzeća generiraju zaradu iz uštede na troškovima djelatnika“, pojašnjava Jochen Empen iz savjetovališta „Poštena mobilnost“ u Hamburgu. „Te tvrtke sklapaju ugovor o djelu s njemačkim poduzećem te su dužne unutar određenog roka obaviti određene poslove – u protivnom će izgubiti

nalog za obavljanje tih poslova. To će uspjeti samo ako njihovi radnici rade brzo i puno sati te ako se ne razbole.“

Savjetnici iz „Poštene mobilnosti“ u klaonicama se uglavnom susreću sa zaposlenicima iz Rumunjske, Poljske i Mađarske, a u manjem broju i iz Bugarske. Njihov je rad obilježen ekstremnim vremenskim pritiskom, a ponekad vlada pravilo da dnevno radno vrijeme traje od 12 do 14 sati, čime se krši zakon. Empen se žali da zbog toga postoji vrlo visoka opasnost od nesreća. Kada se dogodi nesreća na radnom mjestu ili ako se zaposlenik razboli, mnoge tvrtke s kojima je sklopljen ugovor o djelu ne isplaćuju naknadu za privremenu radnu nesposobnost zbog bolesti. Čak je uobičajeno da djelatnicima daju otkaz čim se razbole. „Često nam pričaju da se tempo dodatno ubrzava kako bi stigli što više odraditi te da se pritom ljudi ozlijede i na radnom mjestu čak kolabiraju“, priča Empen.

2.6. Građevinarstvo: poslovni model „varanje za plaću“, odnosno isplaćuje se samo predujam

Za rad na njemačkim gradilištima od 1996. godine na snazi je obveza minimalne plaće. Dobar je to korak koji, dakako, ima smisla samo ako se ugovorena plaća doista i isplati. Na sivim je područjima na gradilištima pak uobičajeno da se novac samo dijelom ili uopće ne isplaćuje. Ili se doznači samo iznos koji je zaposlenicima dovoljan da jedva prežive i da ne odustanu od rada.

Sustavna prijevarena za plaću trenutačno je ciničan poslovni model nekih slovenskih poduzeća koja na njemačka gradilišta ponajprije šalju djelatnike iz zemalja bivše Jugoslavije – Bošnjake, Srbe, Makedonce – koji duže borave u Sloveniji kao migranti. Često su to vrlo siromašni ljudi koji odlaze na nova radna mjesta bez ikakve uštede, dakle hitno trebaju novac. Upravo su oni prevareni za plaću.

Kako to funkcionira, objašnjava Vladimir Bogoeski, savjetnik „Poštene mobilnosti“ u Berlinu, na jednom primjeru. Novoosnovana fiktivna slovenska tvrtka dobiva nalog u građevinarstvu i šalje za to 20 djelatnika u Njemačku. Tvrtka radnicima plati 400 eura predujma. Nakon mjesec dana rada ugovorena im se plaća ne isplati, no radnici uspijevaju preživjeti s novcem od predujma. Slovenski ih poslodavac zavarava objašnjenjem da ni sam nije dobio novac za taj posao te obećava da će sljedeći mjesec uplatiti cijeli iznos. No, ni idućeg mjeseca ne isplati plaće, nego samo nekoliko stotina eura akontacije. Zatim se jednostavno više ne može doći do njega i nestane.

Kako se minimalna plaća isplaćuje samo na papiru

Glavni izvođači profitiraju u svojim građevinskim projektima od jeftinih podizvođača i često ih ne zanima tko će snositi

teret toga što je njihova cijena tako povoljna. Najmanji broj poduzeća ozbiljno kontrolira kako ugovorne tvrtke tretiraju svoje zaposlenike. Međutim, prema njemačkom zakonu o izaslanstvu radnika u inozemstvo (Arbeitnehmer-entsendegesetz) glavni izvođači jamče za to da zaposlenici njegovih potpoduzetnika primaju minimalnu neto plaću koja vrijedi za tu struku. „Od izaslanih radnika često zatraže da potpišu izjave kako su primili minimalnu plaću u Njemačkoj“, navodi savjetnik Bogoeski. Potpoduzetnika se obveže da prikupi te izjave i da ih prosljedi glavnom izvođaču. Prema iskustvu savjetnika Bogoeskog, potpoduzetnik nagovara svoje ljude da potpišu obrazac čak i ako im nisu isplaćene minimalne plaće ili ako još uopće nisu dobili plaću. Djelatnici popunjavaju obrasce s neistinitim podacima pod pritiskom da moraju zaraditi novac i u strahu da će u protivnom izgubiti posao.

I za ovu struku vrijedi da je izaslanom radniku bolje da se ne razboli ili ne doživi nesreću na radu. „Zabilježeni su slučajevi kada su slovenski poslodavci odmah nakon nesreće na radu objavili slovenske radnike sa zdravstvenog osiguranja u Sloveniji te ih poslali kući. U tim slučajevima nitko ne može preuzeti troškove njihova liječenja“, izvješćuje savjetnik. Boravak mnogih izaslanih radnika traje duže od godinu dana i te osobe tada, prema zakonu, imaju pravo na zdravstveno osiguranje kod nekog njemačkog zdravstvenog osiguratelja. Za to se zaposlenici moraju sami prijaviti nekom od zdravstvenih osiguranja (Krankenkasse), ali u pravilu ne znaju za tu mogućnost.

Mašta bez granica

Čini se da mašti nema granica kada je riječ o prijevari za minimalnu plaću. Prijevara često funkcionira putem sustavno pogrešnog navođenja odrađenih radnih sati na službenoj platnoj listi. „Navodi se uobičajenih 160 sati premda je u stvarnosti odrađeno i do 220 sati“, kao primjer navodi Katarina Franković. Što je manji broj sati naveden, to je tobože viša isplaćena satnica.

Još je lukaviji bio drugi poslodavac. On je za svoje mađarske djelatnike otvorio bankovne račune, osiguravao je na brzinu partnerske kartice za te račune te je uz pomoć posrednika u banci uspostavio perfidni sustav. Najprije bi svojim namještenicima isplatio korektnu plaću na njihov bankovni račun, a zatim bi plaću vratio na vlastiti račun. Minimalna je plaća bila isplaćena – no samo na papiru.

3. Zaključak

Tko pristaje na to da bude izaslan kao radnik iz istočne i srednje Europe u Njemačku, ne bi pri zaključivanju ugovora o radu i izaslanstvu smio biti lakovjeran, nego bi od samog

početka trebao imati na umu bitne točke koje bi potom trebao i provjeriti. Među ostalim, treba ispitati: mjesto i trajanje rada, djelatnost i vrstu zaposlenja u izaslanom razdoblju, visinu i sastav naknade za rad uključujući dodatke, doplate, premije i posebne isplate, dospijeće (i valutu) naknade, točno radno vrijeme, pravo na godišnji odmor i naknadu troškova (putni troškovi, smještaj, troškovi selidbe). Iz ugovora bi trebalo jasno proizići tko je stvarni poslodavac te koje se pravo (pravni propisi koje zemlje) primjenjuje na dotični ugovor.

Poznavati prava, zabilježiti činjenice

Izaslane radnike u Njemačkoj štite minimalna radnička prava. Ponajprije je zaštićena isplata zakonom zajamčene minimalne plaće od 8,50 eura za sat rada koja je na snazi od 1. siječnja 2015. U nekim su strukama na snazi općeobvezujući tarifni ugovori koji jamče veće minimalne plaće i bolje radne uvjete, što vrijedi i za izaslane zaposlenike. Još do kraja 2016. u tom će okviru u nekim strukama biti moguće minimalne plaće niže od 8,50 eura. Minimalne plaće struke prema tarifnom ugovoru imaju u pravilu prednost pred zakonskom minimalnom plaćom. Svakako se, dakle, prije početka rada isplati informirati o tome primjenjuje li se to pravilo na struku u kojoj želite raditi u Njemačkoj i kakve posljedice ono ima za vaša osobna prava. Svaki zaposlenik ima pravo na maksimalno osmosatno radno vrijeme (u izuzetnim slučajevima 10-satno) te minimalno 20 radnih dana godišnjeg odmora (kada je riječ o petodnevnom radnom tjednu), odnosno 24 radna dana (kada je riječ o šestodnevnom radnom tjednu), kao i na zakonski zajamčenu regulaciju dnevnih odmora. Preporučujemo da redovito sami zapisujete odrađeno radno vrijeme (i da pronađete svjedoke za to). To vam, u ekstremnom slučaju, može pomoći da na sudu eventualno dokažete da ste prevareni za plaću, a može vam pomoći i da se izborite za plaću koja vam pripada.

Tražiti partnera u sindikatu

U slučaju socijalnog i dampinga plaća, sindikalni uredi daju savjete (npr. šest savjetovišta „Poštena mobilnost“ – kontakte potražite na <http://www.faire-mobilitaet.de/>) i onim radnicima koji nisu članovi sindikata. No, ipak se preporučuje da postanete članom sindikata kako biste uživali zaštitu i solidarnost te imali pouzdanu osobu za kontakt u zemlji u koju ste izaslan. Bude li potrebno obratiti se njemačkom radnom sudu, njemački sindikat može savjetovati svoje članove i pomoći u obliku pravne zaštite. U nemalo slučajeva sindikati su već učinili mnogo i pomogli radnicima time što su javnosti otkrili metode ponašanja prema stranim zaposlenicima. Informiranje javnosti o izrabljivanju u nekim je slučajevima brže izazvalo pozitivan učinak na ponašanje poslodavaca nego prijeteci sudski postupak.