

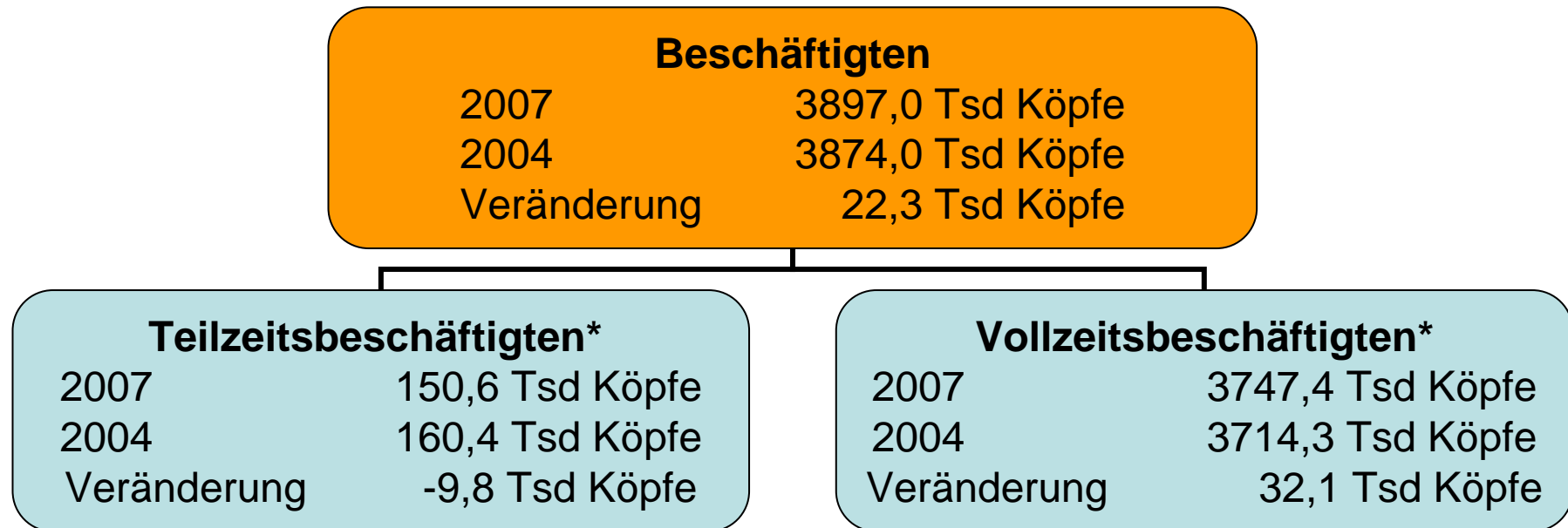
Die Gefahr der Leiharbeit

EINFÜHRUNG

- Die Beschäftigungsformen können unterschiedlich gruppiert werden. Man kann über die typischen und atypischen, aus einem anderen Aspekt gesehen über unbefristeten und befristeten Arbeit reden.
- In Ungarn sind 81,4 % der Angestellten mit unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt, mit befristeten fast 6,5%. Der Anteil der Vollbeschäftigten liegt bei 96%, der Teilzeitbeschäftigten nur bei 3,8%.
- Der Anteil der Telearbeit beträgt 3,0%, die Anzahl der Beschäftigten, die als Mitglied in einer Genossenschaft arbeiten sind gering, als Mitglied eines Gesellschaftern oder als Selbstbeschäftigter kaum 1,2%.
- Zu den temporären Beschäftigungsformen gehören die befristeten Beschäftigung und die Verleihung von Arbeitnehmern. (Siehe 1. Anhang)

Zusammensetzung des Arbeitsmarktes unter den 15-64 Jahre alten Beschäftigten 2004-2007

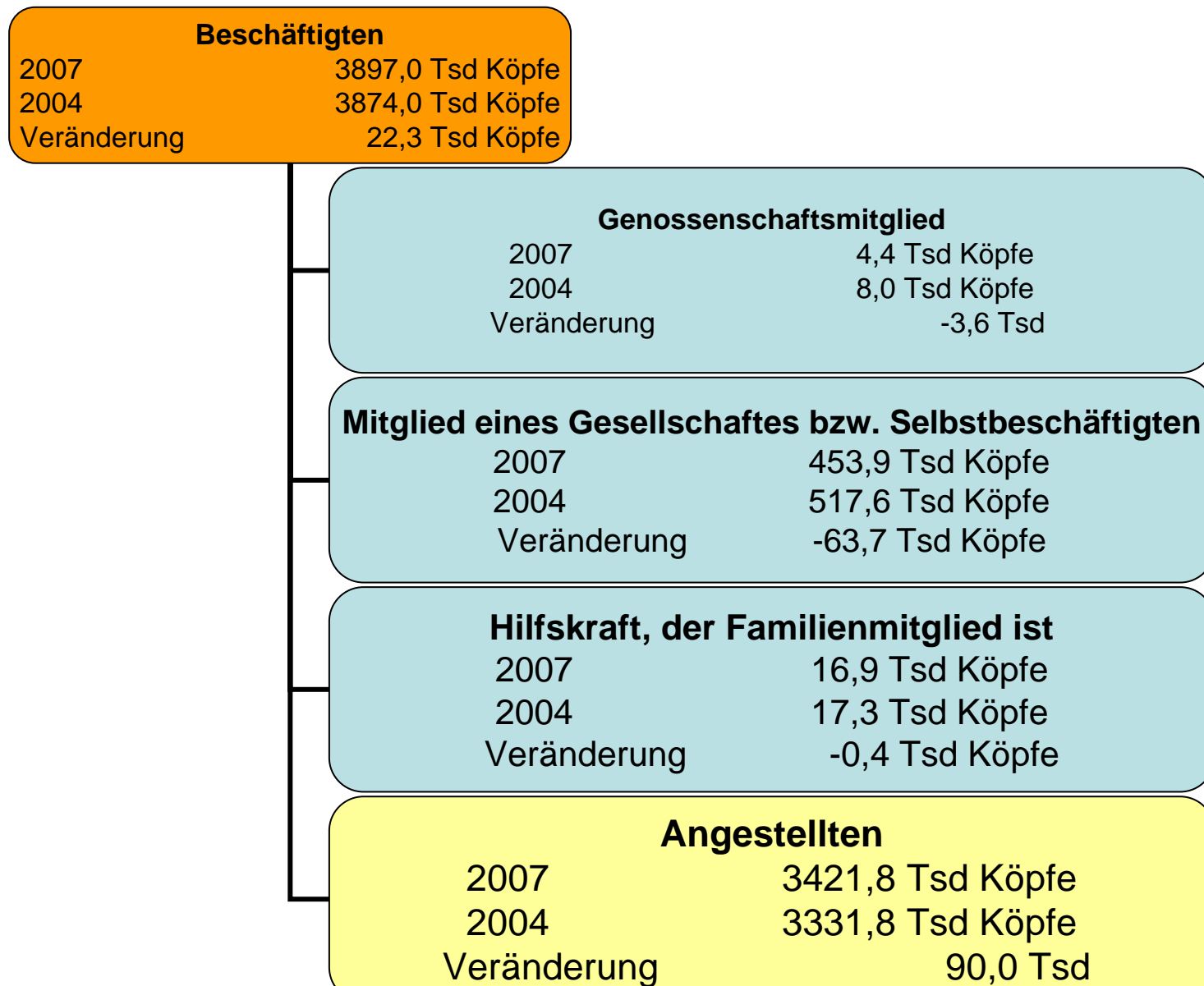
1. Anhang 3/1



* Laut Selbsteinteilung

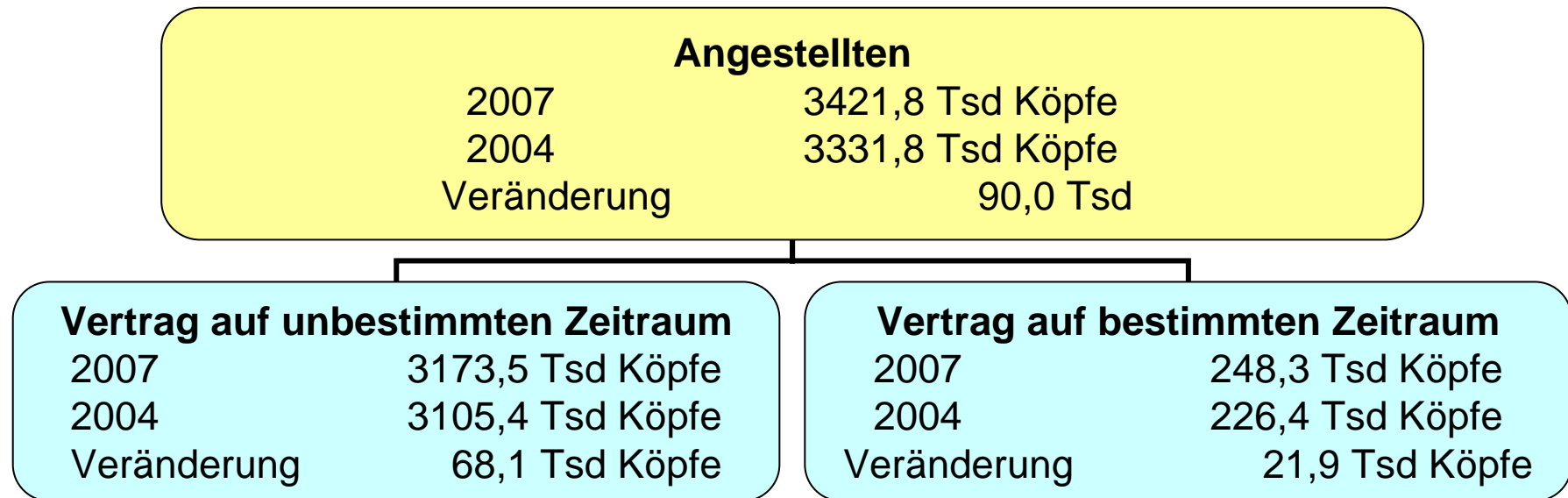
Zusammensetzung des Arbeitsmarktes unter den 15-64 Jahre alten Beschäftigten 2004-2007

1. Anhang 3/2



Zusammensetzung des Arbeitsmarktes unter den 15-64 Jahre alten Beschäftigten 2004-2007

1. Anhang 3/2



LEIHARBEIT - DATEN

- **a.) Vermittlerfirmen**
- 796 Vermittlerfirmen, um 12,0 % mehr, als in 2006
- In allen Regionen Steigerung
- Anregend: in 2007 wurde für ausländische Arbeitgeber nicht vermittelt

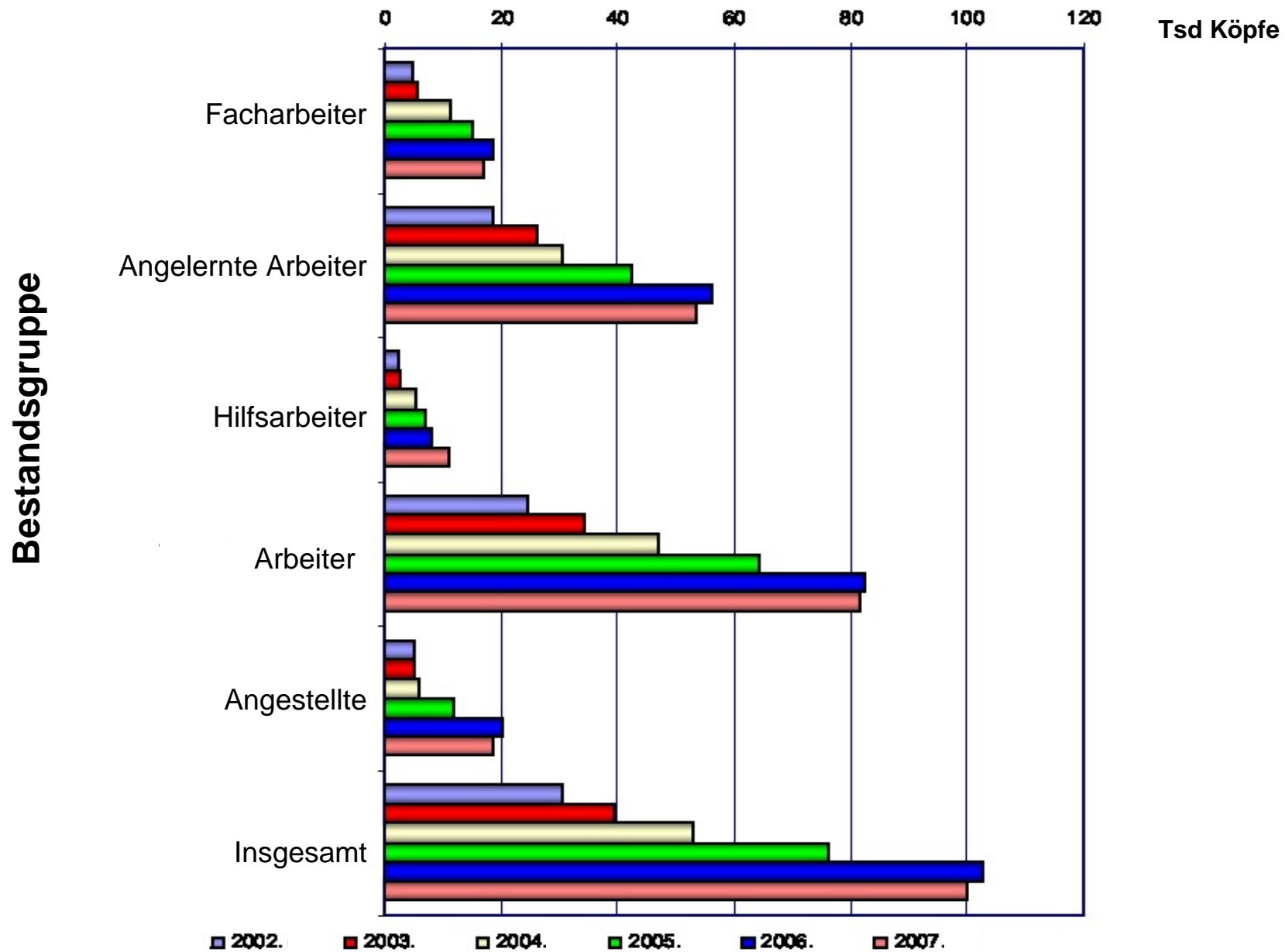
- **b.) Arbeitgeber in verträglicher Verbindung mit Vermittlerfirmen**
- Die Anzahl der Arbeitgeber im Vergleich zum 2006 um 51,4 % gestiegen
- Höchster Anteil: Verarbeitende Industrie, hier werden 47,4% der verliehenen Arbeitnehmer beschäftigt

- **c.) Beschäftigung der Arbeitnehmer**
- Der Anzahl der durch die Vermittlerfirmen beschäftigten Arbeitnehmer sind zwischen 2002 und 2007 auf den 3,3 Fache gestiegen. Neues Phänomen: im Vergleich zu 2006 ist der Anzahl der so Beschäftigten um 2,5 % gesunken (obwohl der Anzahl der Vermittlerfirmen um 12% gestiegen)
- Anhand der Rechtsverhältnisse der durch den Vermittlerfirmen beschäftigten Arbeitnehmer kann man folgendes feststellen:
- In 2007 hatten 99 910 Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit Vermittlerfirmen.
2/3 unbefristet, 1/3 befristet
- Im Vergleich zum Jahr zuvor ist der Anzahl der mit unbefristetem Vertrag bei den Leiharbeitsfirmen Beschäftigten um 16% gesunken und der Anteil nahm aber mit befristetem Vertrag um 25% zu.

- Diagramm 2 zeigt die Daten der Arbeitnehmer pro Bestandsgruppe
- Diagramm 3 zeigt die Verteilung nach Altersgruppen,
- Diagramm 4 zeigt die Verteilung nach Qualifizierung,
- Diagramm 5 zeigt die Anzahl der Verleihe von Arbeitnehmer

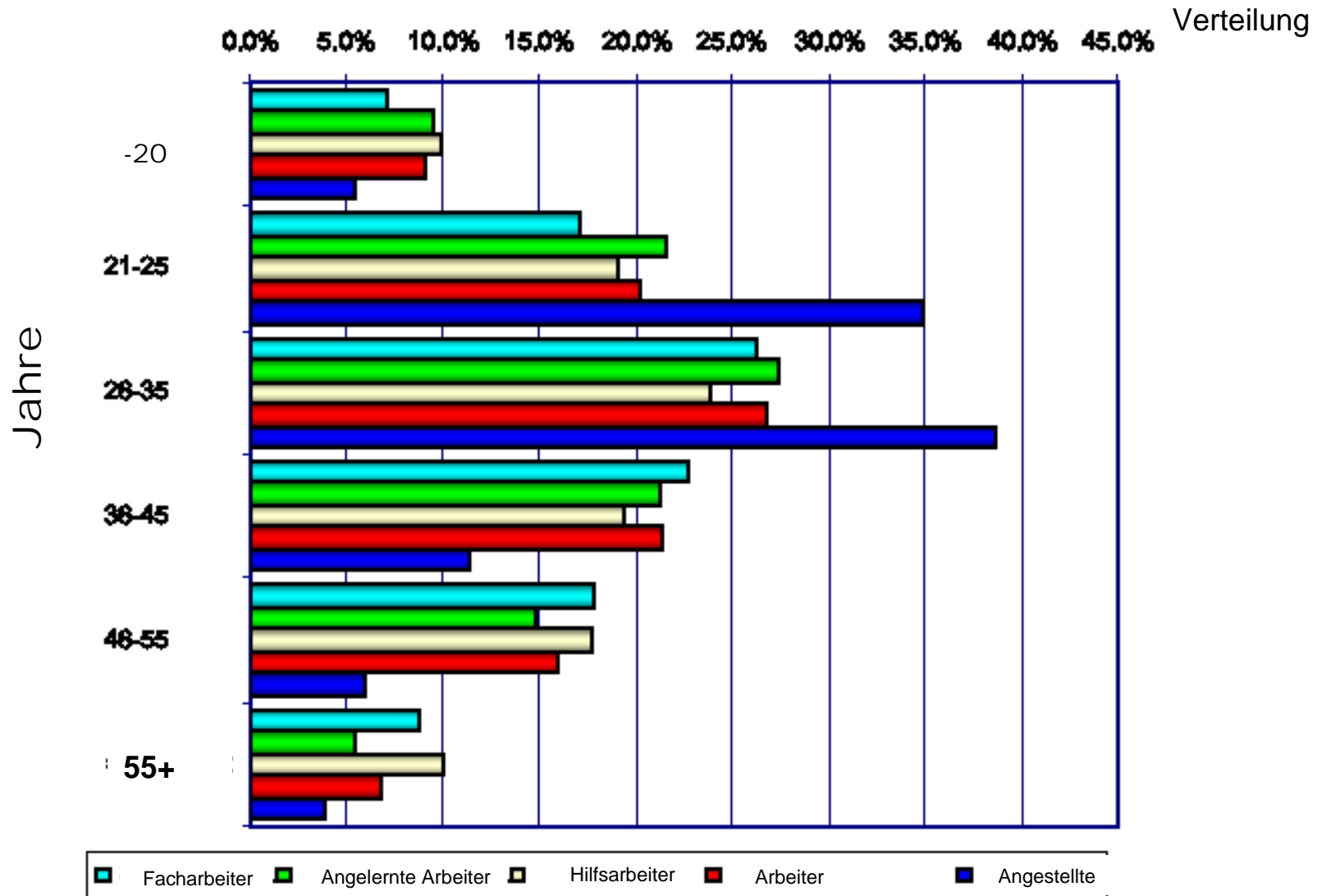
Daten der angestellten Arbeitnehmer pro Bestandsgruppe, 2002-2007

Diagramm 2



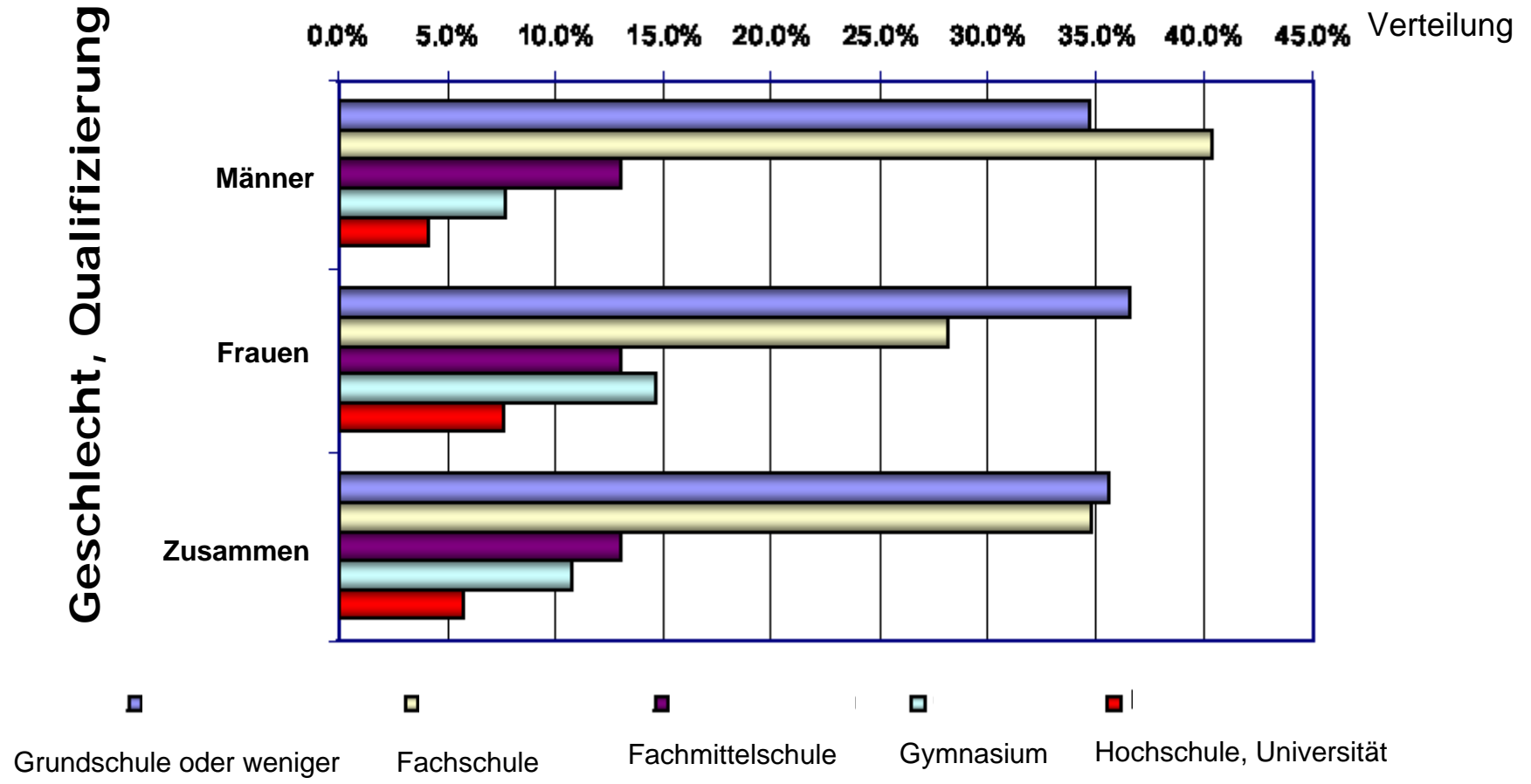
Verteilung der Arbeitnehmer im Rechtsverhältnis mit Vermittlerfirmen nach Altersgruppen, 2007

Diagramm 3



Verteilung der Arbeitnehmer im Rechtsverhältnis mit Vermittlerfirmen nach Altersgruppen, 2007

Diagramm 4



Anzahl der Verleihe von Arbeitnehmer 2002-2007

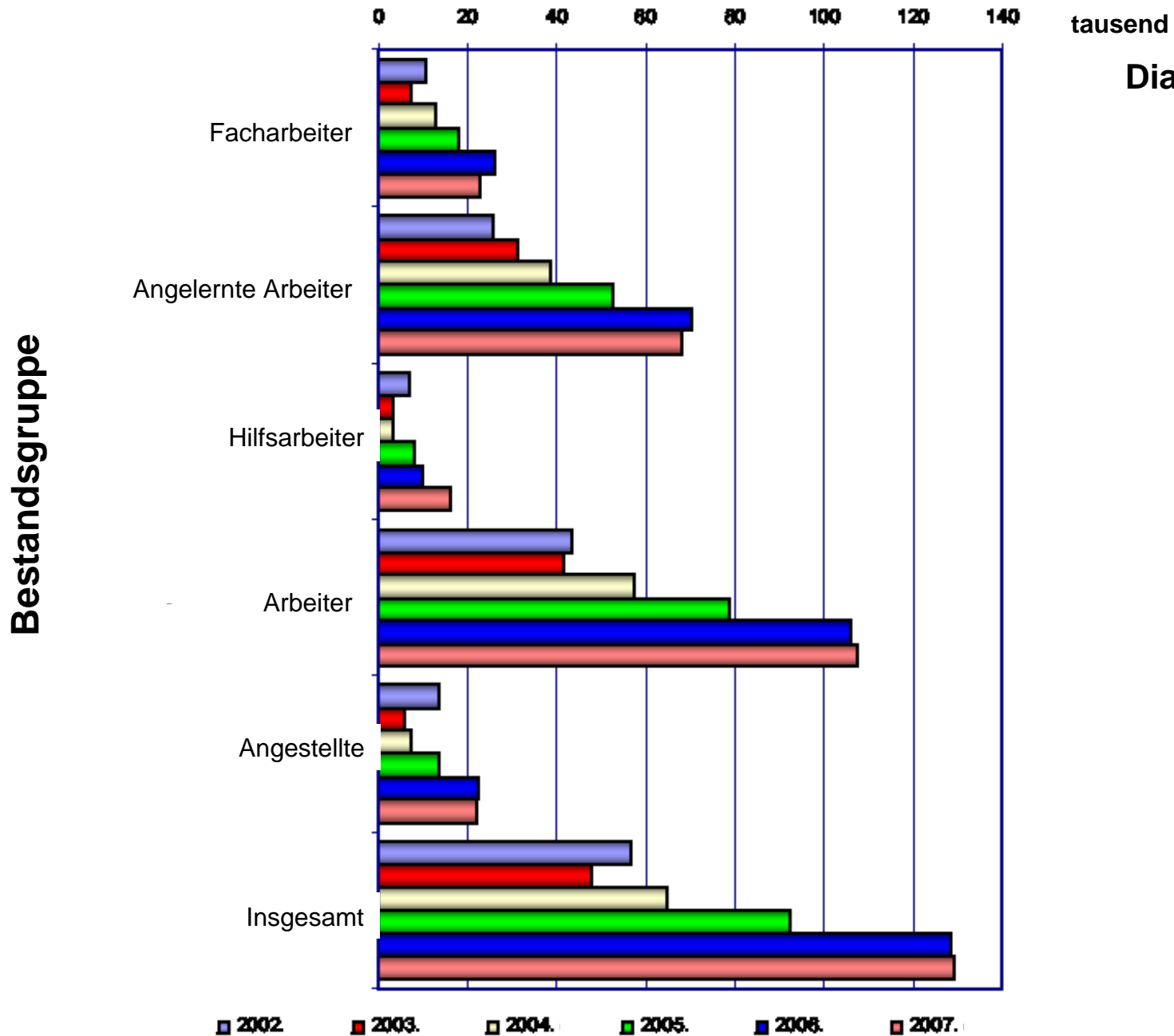


Diagramm 5

Geleistete Arbeitstage

- Diagramm 5 zeigt die Daten über die Vermittlung der Beschäftigten. Man kann eine Erhöhung der Vermittlung von Arbeiter wegen der Steigerung bei Hilfsarbeiter erkennen. Dagegen haben die Vermittlungen in anderen Kategorien im Vergleich zum Vorjahr verringert.
- Geleistete Arbeitstage der Arbeitnehmer:
- In 2007 gab es insgesamt 12,4 Millionen Arbeitstage in Leiharbeit. (8,8 Millionen Arbeitstage wurden mit unbefristeten Arbeitsverträgen, 3,6 Millionen Tagen mit befristeten Arbeitsverträgen geleistet
- Im Vergleich zu 2002 ist es um das 3,6 Fache gestiegen
- Aber im Vergleich zu 2006 um 38,0 % gesunken

Leiharbeit im Bereich der VASAS-Gewerkschaften

- In 2007 ist die Anzahl der Leiharbeiter auch im Bereich von Vasas weniger geworden, von 15.000 auf 12.500-13.000 gesunken. Davon etwa 10 000 Personen im Gebiet der Elektrotechnik, Kommunikationstechnologie und Gerätebau. Davon etwa 7 000 Personen sind bei drei Multinationalen Firmen beschäftigt (Flextronics, Nokia, Elcoteq). Ca. 40-45 % der Beschäftigten haben einen unbefristeten Vertrag.
- Es gibt keine genauen Angaben über die Gehälter, aber in allen Gehaltsgruppen erhalten die Leiharbeiter weniger Lohn, als der fest beschäftigten Arbeitnehmer.
- Neues Phänomen in den letzten Zeiten, dass die Arbeitgeber statt Arbeitnehmer auszuleihen schließen einen Vertrag über ein bestimmtes Arbeitsprozess mit einer Gesellschaft ab, so vermeiden sie die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches bezüglich die Regelungen der Vermittlung.

Gesetzliche Rahmen

Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt den gesetzlichen Rahmen für die Leiharbeit. Das Gesetz schreibt abweichende Regeln für die Vermittlung als für die traditionellen Arbeitsverhältnisse vor, sogar strengere Regeln, die wegen dem Bedarf in Praxis notwendig waren.

Die wichtigsten Abweichungen, die für die Leiharbeiter nachteilig sind:

- Der befristete Arbeitsvertrag kann länger, als 5 Jahre dauern
- Die im Rahmen der Leiharbeit beschäftigten Arbeitnehmer fallen nicht unter der Schutzregelungen bei Kündigung (Kündigungszeit, Abfindung, Verbote, Regelung der Massenentlassung)
- Die Leiharbeiter haben kein Recht auf Urlaub im Falle einer Weiterbildung.
- Im Falle eines rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsvertrages und bei außerordentlichen Kündigung ungünstige Regelungen für Berechnung des Durchschnittslohnes

Rechtliche Schwierigkeiten der Mitgliedswerbung

- Die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes ist mit Schwierigkeiten verbunden: da Betriebsräte in den Betrieben aufzustellen sind, in denen die Zahl der Arbeitnehmer fünfzig überschreitet, außerdem müssen Betriebsräte ein mindestens sechs Monate altes Arbeitsverhältnis im Betrieb haben. Der Leiharbeiter in vielen Fällen nicht Wahlberechtigt und kann nicht gewählt werden, weil er mit dem Arbeitgebern nicht im Rechtsverhältnis steht.

Rechtliche Schwierigkeiten der Mitgliedswerbung II.

- Lokale Gewerkschaftseinheit kann nur bei dem Arbeitgeber gegründet werden, wo der Rechte bezüglich des Rechtsverhältnisses ausgeübt werden – nicht bei dem Arbeitgeber, der die Arbeitnehmer ausleiht
- Sie werden vom Tarifvertrag nicht abgedeckt.
- Das Prinzip von Chancengleichheit und „für gleiche Arbeit gleiches Geld“ nicht erfüllt

Geplante und erreichte Ziele von VASAS

- Vasas hat das Thema der Beschäftigung der Leiharbeiter regelmäßig im Mittelpunkt gehalten. Wir haben Konferenz mit Teilnahme der Betroffenen organisiert, auf die Kommissionssitzungen haben wir gefordert, die Lage kennen zu lernen Studien, Forschung durchführen und die Probleme zu lösen. Gleichzeitig haben wir angefangen die Leiharbeiter gewerkschaftlich zu organisieren.
- Wir haben nach dem Prinzip von Chancengleichheit gefordert, dass die Leiharbeiter nicht weniger Lohn erhalten dürfen, als die fest Beschäftigten. (Es wird erst nach 6 Monaten erfüllt)
- Sie müssen den gleichen ergänzenden Lohnelementen bekommen (auch diese Möglichkeit besteht).
- Der Betriebsrat muss Information über den Vertrag zwischen der Ausleihfirma und der Vermittlerfirma bekommen (verwirklicht)
- Zur Förderung der gesetzlichen Tätigkeit der Verleihfirmen soll eine entsprechende Registrierung eingeführt werden
- Der vom Unternehmen gekündigte Arbeitnehmer darf 6 Monate lang nicht wieder vermittelt werden (verwirklicht).

Zusammenfassung

- Der Anteil der Leiharbeiter in Ungarn niedrig (2,5%), die Anzahl der Leiharbeiter bis 2006 sich erhöht, aber im Vorjahr gesunken.
- Im Rahmen des Arbeitsgesetzbuches wird ihre Lage gesetzlich geregelt. In den letzten Jahren gab es verschiedene Gesetznovellierungen auf die Initiative der Gewerkschaften, durch die die rechtliche Abhängigkeit gemildert werden konnte, aber es ist zweifelhaft, ob die Vermittler und/oder die Arbeitgeber die Gesetze einhalten.
- Die Tarifverträge schützen die Leiharbeiter weiterhin nicht, obwohl es gibt positive Beispiele: bei AUDI wurde der Höchstanteil der Leiharbeiter im Tarifvertrag festgelegt, bei anderen Firmen stellen die entsprechende Leiharbeiter ein, in anderen Fällen bekommen die Leiharbeiter das gleiche Löhne und Gehälter.
- Zur Vermeidung ihrer weiteren Abhängigkeit werden wir zusätzliche Gesetznovellierungen einreichen. (Ab dem ersten Arbeitstag müssen sie das gleiche Lohn, als diejenigen, die am Arbeitsplatz die gleiche Arbeit haben. Tarifvertrag muss auch auf sie beziehen.)