

يجب أن تعرف ذلك كشخص يقوم بما يُعرف بـ «الوظيفة الصغيرة»

إذا كنت تعمل في «وظيفة صغيرة»، لكنك ترغب في كسب بعض المال الإضافي وما زالت شركتك تتمتع بالمقدرة على استيعاب عمل ، فإن التحويل إلى علاقة عمل متكاملة قائمة على التأمينات الاجتماعية يمكن أن يكون حلاً جيداً لكلا الجانبين.

لماذا التحول من «الوظيفة الصغيرة» هو أمر جدير بالاهتمام؟

دخل أعلى وثابت

مع زيادة ساعات العمل ، سيكون لديهم المزيد من الأموال المتاحة لأنفسهم وعائلاتهم في نهاية الشهر. من خلال الدخل الأعلى أنت تضمن استقلالك. هذا يمكن أن يكون يمثل بداية الإنفصال عن الإعتماد على مساعدة الدولة. أو يكون بمثابة الدعم المالي المستقل لنفسك ولأطفالك ، بشكل مستقل دون الإعتماد على شريك أو شريكة حياتك.

استحقاق الخدمات والفوائد

الحياة لا تسير دائما كما هو مخطط لها. إذا لزم الأمر (مثلاً في حالة المرض أو إنهاء عقد العمل) ، يحق لك في حالة وجود عقد عمل يخضع لمساهمات التأمين الاجتماعي

- الحصول على استحقاقات المرض واستحقاقات مرض الأطفال
- إعانة البطالة
- خدمات إعادة التأهيل (التأهيل الطبي والمهني)
- معاش العجز
- ربما التقاعد المبكر

من خلال فترات دفع المعاش التقاعدي الكاملة، يكون لديك تغطية تكاليف حياتك بعد التقاعد بشكل أفضل!

ساعات العمل الثابتة

من العاملين في «الوظائف الصغيرة»، تتوقع الشركات في الغالب مرونة أكثر من موظفيها بدوام جزئي أو بدوام كامل. كلما زاد عدد ساعات عملك ، زاد أمان التخطيط لديك ، لأن مهام العمل تكون أكثر انتظاماً. يعمل الإطار الزمني الثابت للعمل والاستخدام الممكن لحسابات وقت العمل على تسهيل توافق وتوازن قضاء الوقت بين الأسرة والترفيه والعمل.

جزء لا يتجزأ من الشركة

زميلاتك و زملاؤك وأنت نفسك سيرى كل واحد منكم نفسه ليس كعضو عامل مساعد مؤقت، ولكن كعضو كامل في فريق القوى العاملة في الشركة. هذا يؤدي إلى زيادة الشعور بالانتماء والتقدير وحالة عمل أفضل تجعل عملك أكثر متعة لك.

فرص عمل أفضل

بدون التحديد بـ 450 يورو ، يمكنك إظهار ما تستطيع تحقيقه في شركتك. يمكنك فتح مجالات عمل جديدة ومثيرة للاهتمام ، والحصول على المزيد من الخبرة في العمل ويصير لديك العديد من الفرص والرؤيا لتطورك المهني. يمكنك المشاركة في برامج تطوير الموظفين والحصول على فرص أكبر للتقدم. سيعطيك هذا فرصاً أفضل للحصول على وظيفة براتب جيد على المدى الطويل.

باعتبارك عائداً بعد قضاء وقت مع الأسرة ، يحق لك الحصول على تمويل من وكالة التوظيف الفيدرالية ومركز التوظيف. الرجاء التحدث مع المستشار الخاص بك!

كيف يمكنك إقناع شركتك بالتحول هذا؟

غالبًا ما تكون الشركات غير مدركة لفوائد التحول هذا. ومع ذلك ، هناك نقاط جيدة للذكر للعمل الذي يخضع لإسهامات التأمين الاجتماعي، وهي:

- كقائم بـ «وظيفة صغيرة» تستطيع أن تثبت نفسك بأنك قد اندمجت في العمل وأتقنته. صار لديك خبرة عملية ، وصرت تعرف العمليات التشغيلية والزملاء والمشرفين.
- إن زيادة ساعات العمل الخاصة بك عادة ما تكون أرخص وأسهل للشركة من التعاقد مع شخص ما.
- «الوظائف الصغيرة» هذه تكون مرتفعة الثمن على الشركات. لشغل وظيفة بدوام جزئي أو بدوام كامل ، لا تدفع الشركات سوى حوالي 20٪ من اشتراكات الضمان الاجتماعي ، في حين أن «الوظائف الصغيرة» يزيد الدفع فيها على 30٪.

وأيضاً: لديك الحق في العمل لساعات أكثر! يمكن للموظفين الاعتماد على المادة 9 من قانون الدوام الجزئي والثابت (TzBfG ، تمديد ساعات العمل). وفقاً للمادة 9 ، يجب على صاحب العمل أن يولي اعتباراً تفضيلاً لشخص يعمل بدوام جزئي [...] في شغل وظيفة مقابلة لها نفس الملاءمة ، ما لم يتم استبعاد ذلك لأسباب تشغيلية عاجلة أو رغبات وقت العمل لموظفي بدوام جزئي آخرين. ينطبق مخطط الأولوية لموظفي الشركة بدوام جزئي أيضاً على أصحاب «الوظائف الصغيرة».

استخدم طاقتك وقدرتك الكامنة. إن التحول من «وظيفتك الصغيرة» إلى وظيفة نظامية مدفوعة الأجر في الضمان الاجتماعي أمر مفيد!

نفس الحقوق هي في «الوظيفة الصغيرة»

تخضع «الوظائف الصغيرة» لنفس المبادئ القانونية التي تخضع لها الوظائف الكاملة النظامية بدوام كامل أو جزئي. يتمتع القائمون بـ «الوظائف الصغيرة» بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظفون العاملون الخاضعون لمساهمات التأمين الاجتماعي. هذا يعني:

- ينطبق هنا الحد الأدنى للأجور (MiloG).
- هناك حق في الإجازات مدفوعة الأجر وفقاً لقانون العطلات الفيدرالي (الفقرتان 1 و 2 من BURLG).
- يستمر دفع الراتب في حالة المرض (الفقرة 3 من EFZG).
- تنطبق الحماية ضد الفصل من العمل وفقاً لقانون حماية العمالة (§ 1 KschG).
- يتم الإبلاغ عن وقت العمل قبل أربعة أيام على الأقل (الفقرة 2 TzBfG).
- تنطبق لوائح ساعات العمل المعتادة (الفقرتان 3 و 11 ArbZG).
- في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب ، يجب تقديم إثبات مكتوب لظروف العمل الأساسية.
- ينطبق قانون حماية الأمومة (MuSchG) على القائمين بـ «الوظائف الصغيرة».
- يخضع القائمون بـ «الوظائف الصغيرة» لنفس الاتفاقيات الجماعية (مثل استحقاق الإجازة والأجر بالساعة) كما هو الحال بالنسبة للموظفين الخاضعين لاشتراكات التأمين الاجتماعي من ذوي المسؤوليات المماثلة.
- يحق للعاملين في «الوظائف الصغيرة» المشاركة في القرارات في شؤون الشركة (الفقرة 3 MitbestG).

بيانات النشر:

مكتب تحالف العمل من أجل التعليم والتوظيف في هامبورغ - شبكة هامبورغ لنوبي المؤهلات

www.hamburg.de/fachkraefte

البريد الإلكتروني: fachkraefte@basfi.hamburg.de

إصدار: يونيو 2019