

Félnek az újtól a cégek, nem kellene a kismamák

Utolsó frissítés 2009. március 27.

Bár szakértők szerint az atipikus foglalkoztatási formák – rész munkaidő, távmunka vagy munkaerő-kölcsönzés – segíthetnének a vállalatoknak a munkaerő megtartásában és a költségcsökkentésben, mégis egyelőre kevés cég alkalmazza ezeket. Pedig ha így tennének, sokkal többen jelenhetnének meg a munkaerőpiacon, többek között a kismamák egy része is.

Még nem jött el a rész munkaidős foglalkoztatás ideje

Számos lehetőség kínálkozik a cégeknek, hogy az atipikus foglalkoztatás különböző fajtáival próbálják megtartani a munkaerőt, ezzel is csökkentve a költségeket. Ennek ellenére leginkább rövidített munkahéttel orvosolják a termelés vagy a fogyasztás visszaesése miatt bekövetkezett bevételkiesést, pedig egyebek között a rész munkaidőben történő, a távmunkás foglalkoztatás vagy a munkaerő-kölcsönzés is megoldást hozhat – főleg hosszú távon.

A munkaerő-kölcsönzést illetően nagyon változó a kép a tekintetben, mennyire szívesen alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát a cégek. Hegymegi Orsolya, a Grafton Recruitment vezető tanácsadója szerint ugyanis az utóbbi időben megnőtt az érdeklődés ez iránt a vállalkozások részéről. Ugyanakkor azt is tapasztalják, hogy a nagyobb létszámú leépítések során legelőször ezektől a munkavállalóktól válnak meg.

Rész munkaidős állásból még mindig kevés van, a válság magyarországi megjelenése óta nem nőtt jelentősen ezek száma. Ugyanakkor ha a cégek felismerik, hogy a kevesebb munka miatt nyolc óra helyett érdemesebb négy-hat órában foglalkoztatni embereket, akkor eljöhét a kismamák ideje, akik szívesebben vállalnak ilyen munkákat – tette hozzá.

A munkaerő-kölcsönzés szabályai

A kölcsönbeadó nem adhat kölcsönbe munkaerőt a kölcsönbevevő számára olyan munkahelyen és telephelyen, ahol sztrájk van. Tilos továbbá munkaerőt kölcsönbe adni a jogszabályok miatt tilalomba ütköző munkavégzésre. Kiemelt szempont továbbá, hogy abban az esetben is tilos a munkaerő-kölcsönzés, ha legfeljebb hat hónapja a munkavállalónak a kölcsönvevőnél munkaviszonya volt. Ugyanennyire fontos, hogy ha egy munkaszerződést nem kölcsönzés céljából kötnek, az nem módosítható kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra.

Nem spórolnak rugalmas foglalkoztatással a cégek

Déri Tamás távmunkaszakértő úgy látja, hogy a vállalati döntéshozók egyre nagyobb számban mérlegelik a rugalmas foglalkoztatási formák vagy az internetes munkavégzés bevezetésének lehetőségét. Ugyanakkor hozzátette: a válság jelenlegi szakaszában a vállalatok többsége még a költségek adminisztratív csökkentését helyezi előtérbe. Konkrét intézkedés a munkaszervezés hatékony és rugalmas formái alkalmazásának előkészítésére eddig kevés helyen történt.

A főállású, nyolc órás munkajogviszony keretében távmunkásként foglalkoztatottak száma Magyarországon nagyjából 160 ezer főre tehető. Kiegészítő tevékenységként, egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében ennél jóval többen végezhetnek távmunka jellegű tevékenységet, ennek pontos statisztikai mérése azonban igen bonyolult.

Sok vállalatnál az okoz gondot, hogy nincs olyan szakember, aki tisztában lenne ezen foglalkoztatási formák munkajogi aspektusaival. Mind a munkakínálatot biztosító vállalatok, mind a munkavállalók folyamatos képzésére, ismereteinek bővítésére szükség van – hangsúlyozza Déri Tamás.

Még mindig nagyon sok a tisztázatlan fogalom, elvárás a távmunkavégzéssel kapcsolatban. Az internetes munkavégzésből adódó lehetőségek tudatos és jogtudatos alkalmazását kell elősegíteni, fel kell hívni a figyelmet a megtévesztő és jogellenes ajánlatokra. A munkavállalóknak mint magánszemélyeknek abban van személyes felelősségük, hogy csak legális (szerződéses) feltételek között vállaljanak munkát.

Miért vált munkát a magyar?

Tisztelt Olvasónk! Kérjük, vegyen részt az Mfor - Profiles Kft.-vel végzett közös mini kutatásában, amelyben azt szeretnénk feltárni, hogy a magyar munkavállalók elsősorban milyen okokból váltanak munkahelyet. (A válaszadás nagyjából 1

percet vesz igénybe.) Rövid kérdőívüket itt érheti el.

Kevés a megfelelően képzett hr-es

Hasonló a helyzet a részmunkaidős és a munkaeő-kölcsönzésben történő foglalkoztatással is. Hegymegi Orsolya szerint sok cégnél hiányzik a képzett hr-es, aki pontosan tudja, milyen feltételekkel lehet ilyen formában alkalmazni a munkavállalókat. Mint mondja, ez egyelőre inkább csak a nagyobb cégekre jellemző.

A részmunkaidős foglalkoztatás kapcsán az egyik legfontosabb tudnivaló, hogy a rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható részmunkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie. Ezek a dolgozók vasárnapi pótlékra sem jogosultak. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

Jogi tudnivalók a távmunkáról

A távmunkavégzést külön rendeletben szabályozza a Munka Törvénykönyve. Ehhez a feleknek a munkaszerződésben külön meg kell állapodniuk a dolgozó távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában, a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti kapcsolattartás feltételeiben, valamint a távmunkát végző munkavállalónál megjelenő költség elszámolásának módjáról. A dolgozót tájékoztatni kell a munkáltatói ellenőrzés mikéntjéről, az elektronikus eszköz használatának lehetőségeiről és a kártérítési felelősségről.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak is biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.

A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Ekorán viszont nem tekinthet be a dolgozó munkavégzéshez használt, "információtechnológiai eszközön" tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba. Az ellenőrzés nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.

Elmondható tehát, hogy egyre többen alkalmazzák a rugalmas munkavégzési formákat, de még mindig nem elegendő. Pedig a munkáltató és a munkavállaló számára egyaránt előnyös lehet az ilyen módon való foglalkoztatás. Ugyanakkor fontos, hogy az ezt alkalmazó munkaadók a munkajogi szabályokkal is teljes mértékben tisztában legyenek, és tudásukat folyamatosan frissítsék.

Forrás: Kovács Zita - 2009. március 20. - Menedzsment Fórum

www.mfor.hu