

Nagyobb szabadság, kisebb biztonság

Hogyan viszonyulnak az új foglalkoztatási formákhoz a romániai munkavállalók?

• Megosztott munkakör, alkalmi munka, ikt-alapú mobilmunka, utalványalapú munka, portfóliómunka – ilyen és ezekhez hasonló új foglalkoztatási formák kapcsán voltak kíváncsiak a romániai munkavállalók véleményére egy friss kutatás készítői. Mint kiderült, a dolgozók több mint fele hallani sem akar az új munkaformákról, azok szerint azonban, akik már ezekben tevékenykednek, a bizonytalanság mellett számos előnye is van a hagyományos út hátrahagyásának.



A modern technológiáknak köszönhetően a munkavállalók bárhol, bármikor el tudják látni tennivalóikat

FOTÓ: PIXABAY.COM

ISZLAI KATALIN

Az Ipari Kapcsolatok – Új foglalkoztatási formák nevű, az Európai Bizottság által finanszírozott projekt célja az új munkaformák elterjedtségének és növekedési potenciáljának felmérése. A kezdeményezés által a lakosság véleményére voltak kíváncsiak, illetve ismereteiket szeretnék volna bővíteni az új foglalkozási formák terén az új EU-tagállamokban, pontosabban Romániában, Horvátországban, Lengyelországban, Bulgáriában, Macedóniában és a Cseh Köztársaságban. Cél továbbá a szükséges intézményi és jogi keretrendszer megteremtése minden országban annak érdekében, hogy a munkaerőpiac alkalmazkodjon az új munkaformákhoz.

Meg sem fontolnák

Az Unió projekt egyik mozzanataként az említett országokban munkaügyi felméréseket végeztek, Romániában a Közpolitikai Intézet (IPP) megrendelésére az IRES közvélemény-kutató társaság vizsgálódott a témában, az eredményeket pedig a minap tették közzé. Az augusztus és szeptember között 1220 nagykorú munkavállaló megkérdezésével elvégzett kérdőív felmérés, illetve a fókuszcsoporthoz tartozó résztvevők véleménye szerint a modern alkalmazott profilja a következőket tartalmazza: innováció, önállóság, szakmai felkészültség, munkapasztalat, komolyság és pontosság.

A leggyakrabban keresett kompetenciák közé tartoznak a számítógépes és technikai ismeretek, az idegen nyelvek és a jogosítvány. A felmérésből az is kiderült, hogy a többség soha nem dolgozott az új foglalkoztatási formák valamelyikében, mint például a közös foglalkoztatás, a megosztott munkakör, az alkalmi munka, az információs és kommunikációs technológiákra (ikt) alapuló mobilmunka, utalványalapú munka, portfólió-munka vagy együttműködésen alapuló munka. Mi több, a megkérdezettek több mint fele (57%) úgy nyilatko-

adók 34 százaléka elfogadna egy olyan ajánlatot, amelyben hivatalosan csak egy alacsony jövedelmet biztosítanának számára, a többit pedig feketén, a munkaszerződésben foglaltakon kívül folyósítanák.

Előnyök és hátrányok

A fókuszcsoporthoz tartozó több olyan munkavállalót is megkérdezték a felmérés készítői, akik már az új foglalkozási formák valamelyikében dolgoznak. Mint kiderült, ezek esetében a munkaadók első sorban komolyságot, pontosságot,

jogosítványt emelték ki, de a közeljövőben ezek mellett a marketing, a programozás, a több szakterületen való jártasság és a mobilitás (mozgékonyosság) is elvárás lesz. A jövő szakmáiról a megkérdezettek úgy vélekedtek, az automatizálás és a mesterséges intelligencia elterjedésével teljesen át fog alakulni a munkaerőpiac, több hagyományos szakma fog megszűnni vagy átalakulni, és újabbak jelennek meg helyettük. Azt is kiemelték: tapasztalataik szerint már nem számít megtiszteltetésnek ugyanazon a munkahelyen dolgozni hosszú ideig, sokkal inkább a több szakmában szerzett szerteágazó tudás és tapasztalat válik valaki előnyére. Az új foglalkoztatási formák előnyeiről és hátrányairól is szó esett, a válaszok szerint előbbihez tartozik a rugalmasság, a mobilitás, a teendők saját ízlés szerinti válogatásának lehetősége, az otthonról vagy bárhol végezhető munka, a több szabadidő és a teljesítmény-alapú bérezés. Hátrányan neveztek azonban a bizonytalanságot, az instabilitást és a kiszámíthatatlanságot, az éjszakai munkát, a nyomás alatti munkavégzést, a szociális biztonság hiányát (például gyermeknevelési támogatás, egészségbiztosítás, nyugdíj), illetve a jövedelem ingadozását.

Új foglalkoztatási formák

Az Eurofound (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) összefoglalót készített az új foglalkoztatási formákról, amelyek a társadalmi és gazdasági fejlődés nyomán jöttek létre. Mint írják, ez a fejlődés átalakította a munkáltató és a munkavállaló közötti, hagyományosan kétoldalú

” A megkérdezettek több mint fele (57%) úgy nyilatkozott, hogy nem is lenne hajlandó az új foglalkoztatási formák valamelyikében tevékenykedni.

zott, hogy nem is lenne hajlandó a felsorolt új foglalkoztatási formák valamelyikében tevékenykedni. Az a 43 százalék, aki nyitott lenne ezek iránt, több okot is megjelölt magyarázatként: a legtöbben magasabb bérek reményében váltanának az új munkaformákra, mások tapasztalatszerzés céljából, saját motivációból vagy a jövedelemkiegészítés miatt vállalnák, de olyanok is voltak, akik szerint egyre nehezebb a hagyományos munkakörökben elhelyezkedni, ezért muszáj az új munkaformák felé nyitni. A kutatás másik érdekessége szerint a válasz-

felkészültséget, tapasztalatot, innovációs készséget, önállóságot és megfelelő képzettséget várnak el a dolgozóiktól. Azt is kiemelték azonban, hogy nem elég az oktatásban megszerzett tudás, hiszen olyan alkalmazottakat keresnek, akiknek ennél mélyebb ismereteik is vannak. Olyanokat, akiknek nem kell a „szájukba rágni”, mikor, mit kell tegernek, hanem vannak saját ötleteik: nem végrehajtókat, hanem partnereket keresnek. A szükséges kompetenciák közül az idegen nyelvek ismeretét, a számítógépes és technikai ismereteket, illetve a

kapcsolatot. Az összefoglalóban a 2000-es évek eleje óta újonnan megjelent vagy elterjedőben lévő foglalkoztatási formákat azonosították. Az egyik ilyen a munkavállaló megosztása, ami arra vonatkozik, amikor egy adott munkavállalót egy munkáltatói csoport a különböző társaságok embererőforrás-igényeinek kielégítése érdekében közösen alkalmaz. A másik új forma a megosztott munkakör: a munkáltató egy meghatározott munkakör közösen történő betöltésére két vagy több munkavállalót alkalmaz, ebben az esetben egy vagy két részmunkaidős munkakör tesz ki egy teljes munkaidős állást. Az alkalmi munka talán a legelterjedtebb az új formák közül Romániában, ez pedig arra vonatkozik, amikor a munkáltatónak nem kötelessége, hogy a munkavállaló számára rendszeresen munkát biztosítson, de igény esetén rugalmasan igénybe veheti annak munkáját. Az ikt-alapú mobilmunka lényege, hogy a modern technológiáknak köszönhetően a munkavállaló bárhol, bármikor el tudja látni munkáját, az utalványalapú munka esetében a foglalkoztatási jogviszony alapja az, hogy a szolgáltatások kifizetése egy engedélyezett szervezettől vásárolt utalvánnyal történik, a portfóliómunka pedig arra vonatkozik, amikor egy önálló vállalkozó több ügyfélnek dolgozik, és mindegyiküknek kisebb munkákat végez.