

Újszerű munkaerő foglalkoztatás

Napjainkban a munkaerő piacon egyre nagyobb teret hódít egy sajátos munkáltatói forma, a munkaerő kölcsönzés.

Feladat:

Olvassa el az alábbi leírást, majd vitassa meg tanulótársával,

- *mik ennek a munkaerő foglalkoztatási formának az előnyei,*
- *kiket érinthet elsősorban,*
- *miért lehet előnyös a cégeknek*
- *a hagyományos alkalmazási formákkal összevetve előnyös-e a munkavállalóknak?*

Kézenfekvő megoldás munkaerőt kölcsönözni

„A munkanélküliség csökkentéséért kézenfekvő lenne igénybe venni a munkaerő-kölcsönzést, ám ha ez a lehetőség kerül szóba, manapság gyakran csak a hátrányokat említik” – mondja Sinka Edina, a munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozó Randstad Hungary személyzeti tanácsadó cég operációs vezetője. Mint mondja, a hátrányok persze valóságok, mivel ha például egy vállalat saját és kölcsönzött munkaerővel egyaránt dolgozik, egy esetleges leépítéskor valószínűbb, hogy először a kölcsönzött dolgozóktól válnak meg, és az is igaz, hogy a munkaerőt bérbe vevők rendszerint rövid távú foglalkoztatásban gondolkodnak, jellemzően három-hat hónaptól egy évig tartó szerződéseket kötnek.

A frissdiplomás pályakezdők húsz százaléka munkanélküli, az ő karrierjük elindulásában segíthet például a munkaerő-kölcsönzés, ráadásul ilyen formában már az egyetemi, főiskolai évek alatt is elkezdhetnek dolgozni. A tartósan munkanélkülieknek is jó lehetőséget nyújt a munkaerő-kölcsönzés, hiszen még mindig jobb határozott időre szóló munkát végezni, mint egyáltalán nem dolgozni.

Kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása a cégeknek is előnyös lehet, mert mentesülnek a toborzás és az adminisztráció feladatai alól. A munkaerőt kölcsönbe adó cég felkutatja az álláskeresőt, s az igénylő vállalatnak nem kell a munkába álló felvételével, ki- és beléptetésével, havi bérszámfejtéssel foglalkoznia. Előnyt jelent például az is, hogy ha a munkaerőt kölcsönbe vevő cégnél létszámstop van, a munkaerő-kölcsönzés költsége nem bérköltségként, hanem igénybe vett szolgáltatás költségként jelenik meg. A foglalkoztatási forma ráadásul lehetőséget nyújt arra, hogy a cégek hosszabb távon kipróbálhassanak egy-egy munkavállalót, s az alkalmasakat később akár állományba vegyék.

Nyugaton ezzel fehérítene

A Nyugat-Európában elterjedt munkaerő-kölcsönzésre az EU-ban a piacot kifejérítő és a munkanélküliséget csökkentő foglalkoztatási formaként tekintenek. Amíg az Eurostat és az Eurofound adatai szerint 2007-ben nálunk az összes munkavállaló 1,4 százalékát alkalmazták munkaerő-kölcsönzés által, addig az Egyesült Királyságban ugyanez az arány 4,11 százalékos volt.

„Sokan bizalmatlanok a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban. A cég méretétől független ez a hozzáállás: nem a kis- és középvállalkozások, illetve a nagyvállalatok között, inkább a

külföldi és magyar tulajdonú cégek között mutatkozik meg az igazi különbség” – mondja Sinka Edina, akitől megtudtuk: a bizalmatlanság egyik forrása az lehet, hogy itthon még nem ismerik ezt a foglalkoztatási formát. Mai rutin, hogy a munkavállalók csak a „szokásos” munkaviszonyban, határozatlan időre szóló szerződéssel megerősített állást tekintik elfogadhatónak. A biztonságra törekvés érthető és fontos, ám a szakértő szerint téves azt gondolni, hogy aki határozatlan szerződéses munkaviszonyban dolgozik, annak örökre biztos a pozíciója, és nem küldhetik el.

A többség fizikai, feljövőben a szellemiek kölcsönzése

Megtudtuk: a kölcsönzött munkaerő többsége fizikai munkás, betanított vagy szakmunkát végez, ezt a foglalkoztatási formát ugyanis elsősorban a szezonális szükséglet hívta életre. A szellemi munkaerő kölcsönzése olyan pozícióban jellemző, ami nem igényel különösebb szakképesítést vagy tapasztalatot, például recepciós, adminisztrátori, asszisztensi vagy elsősorban a pályakezdőknek kínált ügyfélszolgálatos munkakörben, illetve azokon a szellemi területeken is bejáratott foglalkoztatási forma, ahol munkaerő-túlkínálat van.

A válság hatása jótékonyan mutatkozik meg a munkaerő-kölcsönzésben: magyarországi cégek tavaly elsősorban a kölcsönzött állomány bővítésével növelték dolgozói létszámukat – adta hírül minap a Work Froce Kft. A személyzeti tanácsadó cég azt is hangsúlyozta: bár még nem talált teljesen magára a munkaerőpiac, tavaly egyértelmű volt a bővülés ebben a szektorban.

Magyarországon jelenleg mintegy 150 ezren dolgoznak kölcsönzött státusban, de a piacot nemsokára jelentősen átformálhatja a 2011. december 5-én hatályba lépő törvény, miszerint a munkavállalót csak ideiglenesen, tehát maximált időtartamra lehet majd kölcsönbe adni, illetve venni. A piacon jelenleg bizonytalanság uralkodik, mert még nem tudni, pontosan mennyi lesz ez az „ideiglenes időtartam”.