

Érdemes kóstolgatni: atipikus foglalkoztatás

2018.11.15.



Elsősorban a nők foglalkoztatásával kapcsolatban indult egy európai uniós finanszírozású pályázati program, amelynek rendezvényén az atipikus foglalkoztatás mellett tették le a voksot.

hirdetés



A projekt első szakmai eseménye a női foglalkoztatás bővítését célzó workshop volt, melyen bemutatták az ezen a területen felmerülő főbb problémaköröket, az új foglalkoztatási formákat és a megye foglalkoztatási tendenciáinak alakulását is.

Az előadásokat a projekt előmozdítása érdekében megalakult Tanácsadó Testület tagjai – a Baranya Megyei Vállalkozói Központ ügyvezető igazgatója, az Esztergár Lajos Családsegítő-és Gyermekjóléti Szolgálat vezetője, a járási vezető védőnő, a Nevelők Háza Egyesület elnöke, és a Pécsi Tudományegyetem egyik kutató egyetemi tanára – tartották.

Ahogy a kerekasztal-beszélgetésekből kiderült, a KKV szektor biztosít megélhetést a munkavállalók 73%-ának, ám az atipikus foglalkoztatási formák nem elterjedtek. Ez nagyban megnehezíti a család és a munkahely elvárásainak összehangolását a nők számára, mely főként a szülést követően akadályozza a nők munkába való visszatérését. További probléma a vidéki és a budapesti munkáltatók bérezése közötti egyenlőtlenség – a szakképzett munkaerőt elszívják a régió kívüli multinacionális nagyvállalatok, mely a baranyai térségben működő kisebb cégek számára okoz kihívást.

– Miután megvitattuk a női munkavállalók jelenlegi helyzetét, valamint a munkaadói és munkavállalói oldal véleményét a helyzet mutatóinak javítása érdekében, arra jutottunk, hogy átfogó munkával elő kell segíteni a családbarát munkahelyek létrejöttét, ahol atipikus formában történik a foglalkoztatás – tájékoztatta a Napilapcsoportot Bognár Szilvia, a a Pécsi Család- és KarrierPONT humánpolitikai tanácsadója.

A szervezet és partnereinek szakemberei úgy látják, ez a folyamat nem tud megvalósulni a vonatkozó törvényi szabályozás változása, hosszútávon gondolkodó településvezetők, munkaadók, a munkaerőpiacon való hatékony szereplésben motivált női munkavállalók és az anyák munkába állását támogató intézmények és családok nélkül.

– Ezen célok megvalósulását a jó gyakorlatok láttatása, azaz a nyilvánosság mozdíthatja jó irányba – tette hozzá Bognár Szilvia.

Létrehozták a Pécsi Család- és KarrierPONTot is

November 6-án, a Vasutas Művelődési házban tartott rendezvény célja az volt, hogy a munkavállalók az atipikus foglalkoztatás legjellemzőbb formáival megismerkedhessenek.

A PTE két egyetemi docense, Dr. Bankó Zoltán és Dr. Vámosi Tamás, valamint a Jobcapital munkatársa, Vári Ágnes tartott előadásokat, melyek az atipikus munkavégzés magyarországi helyzete mellett praktikus tanácsokkal is ellátták a jelen levőket. A résztvevők megismerhették az atipikus munkavégzés fő formáit, mint például a részmunkaidős foglalkoztatás, a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör megosztás vagy a távmunka. Az eseményen többek között elhangzott, hogy Magyarországon elenyésző az atipikus formában foglalkoztatottak aránya, mindösszesen 5-6%.

Amennyiben munkakeresők vagyunk, célszerű már az önéletrajzban feltüntetni, ha atipikus formában szeretnénk munkába állni, mint az is, hogy ne csak a korábbi munkahelyünkön betöltött pozíciókat tüntessük fel, hanem az ott ellátott feladatokat is részletezzük, ezáltal árnyaltabb képet adva a képességeinkről

A szakemberek szerint a munkaerő kölcsönzés elterjedt módja az atipikus foglalkoztatásnak, ahol a közhiedelemmel ellentétben a kölcsönzött alkalmazottak nem keresnek kevesebbet, mint az adott cég ugyanazon pozícióban dolgozó „saját” munkaereje.

Azt is tanácsolják, hogy a gyakori jogi lépések helyett inkább kezdeményezzünk a főnökkel egy egyszerű beszélgetést, amely elég lehet ahhoz, hogy a kötött munkaidő atipikus foglalkoztatássá váljon, sokszor ugyanis az atipikus foglalkoztatás nyújtotta lehetőségekkel és esetleges buktatóival gyakran a munkáltatók sincsenek tisztában

A munkavállalók és munkáltatók közösen fogalmaztak meg szakmai ajánlást

A női foglalkoztatás bővítése Pécssett elnevezésű program célja az volt, hogy rávilágítson a női munkavállalók speciális helyzetére a munkaerő-piacon. Az ő foglalkoztatásuk holisztikus gondolkodást igényel:

- a törvényi szabályozás szellemisége biztonságot nyújtson a női munkavállalóknak
- a közösségek (települések) gondoskodjanak esélyegyenlőségi tervek kidolgozásáról és alkalmazásáról; intézményi rendszerük fejlesztéséről – bölcsődei férőhelyek száma – szemléletformáló kezdeményezések támogatásáról; megfelelő számú, minőségű közösségi programról
- a munkaadók részéről szükséges egyfajta szemléletváltás: a női lét és szerepeiből adódó teljesítésük elismerése; az atipikus foglalkoztatási formák megismerése, lehetőség szerinti alkalmazása
- a női munkavállalók alkalmazkodása a munkaerő-piaci változásokhoz (olyan fejlesztéseken, képzéseken való részvétel, ami növeli a munkavállaláshoz elengedhetetlen kompetenciákat - lásd. digitális analfabetizmus jelensége, nyelvismeret hiánya)
- a családok elfogadóbbá válása, ahol az anya megbecsült szerepet tölt be.

Szakmai ajánlás a női foglalkoztatás bővítése céljából

Egy munkáltató esetében nincs nagyobb érték, mint a jó humán erőforrás. A hatékony teljesítéshez azonban a munka és magánélet harmóniája nélkül aligha van esély. Pedig, egy anya hatékony és sikeres munkaerő tud lenni abban az esetben, ha a tipikus foglalkoztatási formák helyett rugalmasan foglalkoztatják.

Az atipikus foglalkoztatási formák megismertetése, bevezetése bármely munkáltató típus esetében növelheti a hatékonyságot, amennyiben az adott szereplőkre szabják azokat. Ennek előnye az, hogy egysúly alakítható ki a munka és család között.

Mit tehet a munkáltató a cél elérése érdekében?

- munkaidő-kedvezményt és támogatást adhat a női munkavállalók képzéseikhez (át- vagy továbbképzések) folyamatosan mérheti a munkavállalók elégedettségét, az eredménytől függően változtatásokat eszközölhet
- a jogok és kötelezettségek egyaránt érvényre juthatnak a munkavállalók esetében egyénre szabott motivációs rendszereket dolgozhat ki
- a kisgyermekét otthon gondozó anyával a munkáltató folyamatosan tartsa a kapcsolatot, az őt érintő változásokról tájékoztassa

- a kisgyermekét otthon gondozó anya munkavállalóként kimagaslóan jó tulajdonságokkal bír (felelősségteljes, érett, tudatos, jó szervező, közvetlen, fejlett problémamegoldó képessége van, motivált, stabilitásra törekszik), amikre építkezni lehet és érdemes
- amennyiben a munka jellege lehetővé teszi, adjon módot a táv- és részmunkára, a rugalmas munkarend alkalmazására
- csökkentheti a túlóra terheket
- igyekezzen csökkenteni a mentális terhelést
- érje el, hogy a női munkavállaló megbecsült és fontos legyen, ezzel is motiválva őt a munkavégzésben.

A családbarát munkahelyek kialakítása komoly gazdasági érdek, hiszen ezáltal csökkenthető a régióból történő elvándorlás. A kiöregedő munkatársak pótlása, a fiatal munkaerő betanítása már most stratégiai gondolkodást igényel (főleg a hiányszakmákban), amire jó példa lehet a nyugdíjas-fiatal generációs mentorprogram (lásd. Baranya Megyei Vállalkozó Központ).

Pécsi Család- és KarrierPONT: várják a nőket és anyákat

A 2020 novemberéig tartó projekt keretében a szemléletformáló programokon túl ingyenes képzésekkel, munkajogi-, álláskeresési – és vállalkozási tanácsadással és „gyerektaxi” szolgáltatással várják a nőket a Pécsi Család és KarrierPONT-ban, míg a munkáltatók rugalmas foglalkoztatás iránti érzékenyítését számos workshop és előadás szolgálja.

A Pécsi Család- és KarrierPONT elérhetőségei:

Cím: Váradi Antal utca 7/2. (Vasutas Művelődési Ház udvarában)

Telefonszám: +36 30 543 46 35

E-mail cím: info@munkacsalad.hu

Nyitvatartási, ügyfélfogadási idők:

Hétfő: 9.00 – 15.00

Kedd: 9.00 - 13.00

Szerda: 11.00 – 17.00

Csütörtök: 9.00 – 13.00

Péntek: 9.00 – 13.00

Konzorciumban pályáztak az EU-s forrásra

A „Munka ÉS Család – A nők munkaerő-piaci helyzetének javítása és Nő-Köz-Pont létrehozása Pécsset” című, EFOP-1.2.9-17-2017-00082 számú, európai uniós pályázati projekt részeként még október közepén, a Civil Közösségek Házában megrendezett workshop célja az volt, hogy a munkáltatók és munkavállalók megoszthassák egymással a tapasztalataikat és közös nézőpontot alakíthassanak ki. Az esemény végén ajánlást is megfogalmaztak.

A Pécsi Sport Nonprofit Zártkörűen Működő Részvénytársaság, a MIOK a hátrányos helyzetű emberekért Alapítvány, a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara és a Pécsimami Közhasznú Egyesület közösen nyert el vissza nem térítendő támogatást a Pécsi Család és KarrierPONT létrehozására és működtetésére. A projekt célja a nők munkaerő-piaci helyzetének javítása, az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése és elterjesztése, a munkáltatók és a munkavállalók együttműködésének előmozdítása, a család és a munka összeegyeztethetőségének érdekében.

Jelen tartalom kizárólag a szerző álláspontját tükrözi. Az Európai Bizottság semmilyen felelősséget nem vállal az írásos anyagban szereplő információk felhasználásáról.



**Ezt a projektet
az Európai Unió
finanszírozza.**