

Új foglalkoztatási formák

Összefoglaló

Bevezetés

A társadalmi és gazdasági fejlődés – például a munkáltatók és a munkavállalók részéről felmerülő fokozott rugalmasság iránti igény – nyomán Európa-szerte új foglalkoztatási formák jöttek létre. Ez a fejlődés átalakította a munkáltató és a munkavállaló közötti, hagyományosan kétoldalú kapcsolatot. A szokványostól eltérő munkaritmus és munkahelyek jöttek létre, illetve a munkavégzés módja is eltér a megszokottól.

Ugyanakkor ezekről az új foglalkoztatási formákról, azok megkülönböztető jegyeiről, valamint a munkakörülményekre és a munkaerőpiacra gyakorolt hatásokról csak keveset tudunk. Ezt az ismerethiányt pótolandó az Eurofound Európa-szerte feltérképezte a formálódó tendenciákat, majd az új foglalkoztatási formákat kilenc tágabb kategóriába sorolta. Ennek alapján elemezte a rendelkezésre álló szakirodalmat és adatokat; 66 esettanulmányt készített és elemzett annak szemléltetésére, hogy ezek az új foglalkoztatási formák hogyan működnek a tagállamokban és milyen hatást gyakorolnak a munkakörülményekre és a munkaerőpiacra.

Szakpolitikai háttér

Az új foglalkoztatási formák egész Európában szakpolitikai viták témáját adják, amelyek arra a kérdésre keresik a választ, hogy hogyan tehető a munkaerőpiac rugalmasabbá és befogadóbbá; hogyan legalizálható a feketemunka; hogyan biztosíthatók megfelelő munkakörülmények és a szilárd szociális védelem és hogyan kerülhető el, hogy a szokásos foglalkoztatás helyébe a munkavállalók számára kedvezőtlenebb foglalkoztatási formák lépjenek.

A viták témája elsősorban a munkaerőpiac és a szociálpolitika, résztvevői pedig főként a szociális partnerek, míg – a jelek szerint – a kormányok általában nem vállalnak benne aktív szerepet. A munkáltatók képviselői arra hivatkoznak, hogy rugalmasságra van szükségük, a munkavállalók képviselői pedig a szociális védelemmel, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogokkal és a munkakörülményekkel kapcsolatos aggályokat említik. A rugalmas biztonság (flexicurity), amely korábban kiemelt helyet kapott az uniós tagállamok közötti vitában, a legtöbb országban a jelek szerint már nem jelenik meg erőteljesen.

Fő megállapítások

A projekt az alábbi, körülbelül 2000 óta újonnan megjelent vagy elterjedőben levő foglalkoztatási formákat azonosította:

- a munkavállalók megosztása (employee sharing): amikor egy adott munkavállalót egy munkáltatói csoport a különböző társaságok emberierőforrás-igényeinek kielégítése érdekében közösen alkalmaz, ami a munkavállaló határozatlan időre szóló, teljes munkaidőben történő foglalkoztatását eredményezi;
- megosztott munkakör: amikor 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 álláshelyet;
- ideiglenes vezetés (interim menedzsment): magasan képzett szakemberek ideiglenes alkalmazása egy adott projektre vagy egy meghatározott probléma megoldására, és ezáltal a külső menedzsment-tudás munkaszervezetbe való integrálása;
- alkalmi munka: a munkáltatónak nem kötelessége, hogy a munkavállaló számára rendszeresen munkát biztosítson, de igény esetén rugalmasan igénybe veheti annak munkáját;
- ikt-alapú mobilmunka: a modern technológiáknak köszönhetően a munkavállalók bárhol, bármikor el tudják látni munkájukat;
- utalványalapú munka: a foglalkoztatási jogviszony alapja, hogy a szolgáltatások kifizetése egy engedélyezett szervezettől vásárolt utalvánnyal történik, ami a díjazást és a társadalombiztosítási járulékokat is fedezi;
- portfólió-munka: az önálló vállalkozó több ügyfélnek dolgozik, és mindegyiküknek kisebb munkákat végez;

- „csapat”-foglalkoztatás: a munkáltatók és a munkavállalók egy online platformon találkozhatnak, ahol gyakran nagyobb feladatokat osztanak meg és osztanak fel munkavállalók „virtuális felhője” között;
- együttműködésen alapuló foglalkoztatás: a méretbeli korlátok és a szakmai elszigetelődés feloldása érdekében szabadúszók, önálló vállalkozók vagy mikrovállalkozások együttműködését jelenti.

A foglalkoztatás e szerteágazó új formái jelentős hatást gyakorolnak a munkakörülményekre és a munkaerőpiacra.

- A munkavállaló megosztása, a megosztott munkakör és az interim menedzsment kedvező munkakörülményeket kínál, és a fokozott munkavállalói rugalmasságot megfelelő szintű foglalkoztatási biztonsággal ötvözi.
- Az ikt-alapú mobilmunka amellett, hogy egyfajta rugalmasságot és önállóságot nyújt, valamint ösztönzi a felelősségvállalást, azzal is jár, hogy felmerül a megfeszített munka, a fokozott stressz és a kitolódó munkaidő veszélye, valamint elmosódnak a munka és a magánélet közötti határok. A hagyományos munkáltatói felelősségi körök – például a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos feladatok – is a munkavállalókra hárulhatnak.
- A szabadúszók és az önálló vállalkozók esetében a portfólió-munka, a „csapat”-foglalkoztatás és az együttműködésen alapuló foglalkoztatás a diverzifikáció révén bővítheti a munka tartalmát.
- Az utalványalapú munka magában hordozza a foglalkoztatási bizonytalanság, a társadalmi és szakmai elszigeteltség, valamint a HR-intézkedések és a szakmai fejlődés korlátozottan hozzáférhető lehetőségeinek bizonyos kockázatát, de a munkavállalók számára lehetőséget nyújt a legális munkára, a jobb szociális védelemre és – esetlegesen – a jobb bérré.
- Az alkalmi munkára jellemző az alacsony jövedelem, a foglalkoztatási bizonytalanság, az elégtelen szociális védelem és az emberi erőforrásokkal összefüggő ellátásokhoz való korlátozott hozzáférés vagy annak elmaradása. A magas fokú rugalmasság egyes munkavállalók számára hasznos lehet, de legtöbbjük esetében ez túlzott, és nagyobb folytonosságot szeretnének.

A munkaerőpiac szempontjából a legkedvezőbb formának a munkavállalók, illetve a munkakör megosztása és az ideiglenes vezetés tűnik, miközben a legkedvezőtlenebb vélhetően az alkalmi munka. Valamennyi új foglalkoztatási forma lehetőséget nyújt arra, hogy segítse bizonyos munkavállalói csoportok munkaerő-piaci integrációját, munkahelyteremtő képességük azonban korlátozott.

Az említett foglalkoztatási formák többsége hozzájárul a munkaerő-piaci innovációhoz, és azt mind a munkáltatók, mind a potenciális munkavállalók széles köre számára vonzóbbá teszi. Ha azonban az eredmény töredezett álláshelyek széles körű elfogadottsága, amelyhez alacsony jövedelem és korlátozott szociális védelem társul, akkor – különösen az alkalmi munka és az utalványalapú munka esetében – fennáll a munkaerő-piaci szegmentáció veszélye.

Szakpolitikai iránymutatások

- Az azonosított új foglalkoztatási formák heterogén jellege miatt az „új foglalkoztatási formákról” folytatott általános vitáknak vagy az azokra vonatkozó szakpolitikai ajánlások haszna kevés. Konkrétabb és személyre szabott megközelítésekre van szükség, és ezeknek az egyes foglalkoztatási formák egységes meghatározásán, valamint tagállami és tagállamok közötti információ- és tapasztalatcserén kell alapulniuk.
- Azon új foglalkoztatási formák elterjedtebb alkalmazásához, amelyekről megállapítást nyert, hogy kedvezően befolyásolják a munkakörülményeket és a munkaerőpiacot – ezek a munkavállalók megosztása, az ideiglenes vezetés és a megosztott munkakör – lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy egyre több munkáltató és munkavállaló ismerje meg azokat. Amennyiben az állami költségvetések azt lehetővé teszik, fontolóra kell venni a pénzügyi ösztönzők bevezetését.
- Bizonyos új foglalkoztatási formák – az alkalmi munka, de részben az ikt-alapú mobilmunka és a „csapat”-foglalkoztatás – esetében biztonsági hálókra van szükség. A kutatás megállapításaiból az derül ki, hogy egyensúlyt kell teremteni a munkavállalói védelem és annak lehetősége között, hogy ezeket az új foglalkoztatási formákat a munkáltatók is könnyebben tudják alkalmazni. Ez jogszabályokkal vagy kollektív szerződésekkel érhető el.
- Az új foglalkoztatási formák szabályozásának egyértelműnek, lényegre törőnek és statikusnak kell lennie, a megfelelésesség biztosításához pedig monitoringra van szükség.
- Az új foglalkoztatási formákról szóló vitákat ajánlatos beemlíteni a munkaerővel és a szociális védelemmel foglalkozó szakpolitikai területeken kívül eső egyéb szakpolitikai területekbe, így a regionális és ágazati fejlesztéssel, illetve a vállalkozás-fejlesztéssel foglalkozó szakpolitikákba.

További információ

A „New forms of employment” (Új foglalkoztatási formák) című jelentés a <http://eurofound.europa.eu/publications/weboldalon> érhető el.

További információért forduljon Irene Mandl kutatásvezetőhöz az ima@eurofound.europa.eu címen.