

A foglalkoztatás új formái: a stratégiai közös foglalkoztatásban rejlő potenciál kibontakoztatása

Bevezetés

Bár az európai munkaerőpiacot még mindig a hagyományos foglalkoztatási gyakorlat uralja, egyre nagyobb arányban jelennek meg a különféle új foglalkoztatási formák, amelyek eltérő módokon – egyesek előnyösen, míg mások kevésbé előnyösen – hatnak a munkakörülményekre. Ez a tanulmány a stratégiai közös foglalkoztatás (több munkáltatóval létesített munkaviszony) modelljét vizsgálja meg: ez akkor alkalmazható, ha munkáltatók egy csoportjának olyan sajátos, ismétlődő humán erőforrás-igényei vannak, amelyek előre tervezhetők és több vállalatra nézve összevonhatók. A rendszerben részt vevő vállalatok alakítanak egy munkáltatói csoportot, így hivatalosan ez lesz a munkáltatója a közös munkavállaló(k)nak, és ez hangolja össze a részt vevő cégekhez való kirendelésüket. A munkavállalók ezáltal állandó, teljes munkaidős foglalkoztatáshoz jutnak egyetlen munkáltatónál (noha munkájukat több különböző vállalatnál végzik), amire máskülönben nem lenne mód.

Ez a tanulmány azt vizsgálja, hogyan lehetne fejleszteni az ebben a foglalkoztatási formában rejlő lehetőségeket, amihez megkeresi az elindítását és a növekedését támogató vagy akadályozó tényezőket. Azt is tárgyalja, hogy a foglalkoztatási modellnek milyen pozitív és negatív hatásai vannak a munkavállalókra és a vállalatokra. Végezetül iránymutatásokkal szolgál arra nézve, hogyan lehet támogatni a stratégiai közös foglalkoztatás európai bevezetését és elterjedését.

Szakpolitikai háttér

A foglalkoztatás új formái Európában jelenthetik a munkáltató és a munkavállaló (vagy az ügyfél és a munkavállaló) közötti jogviszony módosulását, a munkaszervezés új formáit (a munkavégzés idejét és helyét vagy a modern információs és kommunikációs technológiák használatát tekintve) vagy a kettő kombinációját. Ezeket az új formákat a gazdasági körülmények idézték elő, de a technológiai és társadalmi változás is szerepet játszott. Miközben az új foglalkoztatási

formák többsége még mindig marginális, némelyikben feltételezhetően megvan a lehetőség arra, hogy a munkaerőpiac teljes strukturális átalakulásához vezessen.

Az elmúlt évtizedekben Európa komoly erőfeszítéseket tett a foglalkoztatási és munkakörülmények javításáért. A rendelkezésre álló korlátozott tényanyag azonban arra mutat, hogy a munkavállalókra nézve potenciálisan negatív következményekkel járó új foglalkoztatási formák terjedtek el szélesebb körben. Ennek fényében úgy tűnik, érdemes tovább vizsgálni a stratégiai közös foglalkoztatást mint olyan foglalkoztatási modellt, amely a vállalatok számára kellő rugalmasságot biztosít a HR terén, a munkavállalóknak pedig munkahelyi, foglalkoztatási és jövedelmi biztonságot nyújt.

Fő megállapítások

A stratégiai közös foglalkoztatás az együttműködő humán erőforrás-gazdálkodás egyik regionális szintű formája. Ha a vállalatoknak sajátos, időről időre visszatérő, előre tervezhető humán erőforrás-igényei vannak, amelyek nem indokolják egy állandó, teljes munkaidős pozíció fenntartását, akkor közösen felvehetnek egy vagy több munkavállalót, akik ismétlődő egyedi megbízásokat kapnak a részt vevő vállalatoktól. A vállalatok közös felelősséget és kötelezettséget vállalnak a közös munkavállalók felé, és a részt vevő vállalatok saját személyzetével megegyező bért és bánásmódot biztosítanak számukra. Ez a foglalkoztatási forma biztonságot ad azoknak a munkavállalóknak, akik egyébként bizonytalanabb foglalkoztatási formák elfogadására kényszerülhetnének.

A stratégiai közös foglalkoztatás Európában egyelőre csak kismértékben használatos. Ezt részben az magyarázhatja, hogy ez a foglalkoztatási modell csak a humán erőforrás iránti kereslet egy sajátos típusára kínál megoldást, és mindennapi foglalkoztatási helyzetekben nem használható. Általában véve azonban úgy tűnik, hogy az ebben a foglalkoztatási formában rejlő potenciál nincs kellően kiaknázva.

A kutatás azt járta körül, hogy mi segíthetné elő a bevezetését és továbbfejlesztését, és arra a megállapításra jutott, hogy a szükséges feltételeket négy, egymással kölcsönhatásban lévő területre lehet csoportosítani.

Kereslet: A vállalatoknak tudniuk kell e foglalkoztatási modell létezéséről, és hajlandónak kell lenniük a bevezetésére. Ezt befolyásolják a jogi keretek, de az alternatív foglalkoztatási lehetőségek megléte és a vállalatok HR-innovációhoz és együttműködéshez való viszonyulása is. Feltétel még, hogy az egyes cégek humánerőforrás-szükségletei kiegészítsék egymást, és ezeket tudni kell megbízhatóan előre jelezni.

Kínálat: A közös munkavállalóknak alkalmazkodónak, rugalmasnak, önállóknak, megbízhatónak kell lenniük, és rendelkezniük kell bizonyos szociális készségekkel.

Keret: A munkaerő-piaci szereplőknek támogatniuk kell ezt a foglalkoztatási formát. Megfelelő jogi keretfeltételeket kell kialakítani; a foglalkoztatási modell operatív végrehajtásához pénzügyi támogatásra van szükség; az információkat meg kell osztani a vállalatokkal és a munkavállalókkal.

Operatív támogatás: A stratégiai közös foglalkoztatás használatához kell valamilyen lökés. Forrásközpontokra van szükség, hogy terjesszék az ismertségét az intézményi szereplők, vállalatok és munkavállalók körében, és útmutatást adjanak azoknak, akik alkalmazzák ezt a foglalkoztatási modellt. Az egyes közös foglalkoztatási modellek egy munkáltatói csoport vezetőségének kezelésében vannak, amely meghatározó szerepet tölt be a vállalatokkal és munkavállalókkal való kommunikációban; biztosítja, hogy a foglalkoztatási modellt csak akkor és azoknál alkalmazzák, akiknél valóban megfelelő; kezeli a kapcsolódó különféle adminisztratív feladatokat és összehangolja a munkavállalók megbízását.

A vállalatok számára a stratégiai közös foglalkoztatás fő előnye az, hogy költséghatékony és rugalmas megoldással juthatnak (szakképzett) munkavállalókhoz. Emellett más előnyei is vannak, például javítja a HR-ügyintézését, a HR-gyakorlatot és a munkáltatói márkaépítést. Ugyanakkor potenciális hátrányok is felmerülhetnek. A munkáltatói csoporton belüli közös felelősség és kötelezettség arra kötelezheti a vállalatokat, hogy fedezzék más tagok elmaradásait, a munkafolyamat és munkaszervezés nehézségei pedig hátrányosan érinthetik a termelékenységet.

A részt vevő munkavállalók szempontjából a fő előny az, hogy állandó, teljes munkaidős álláshoz jutnak, ami más módon nem jönne létre, viszont munkahelyi és jövedelmi biztonságot nyújt számukra. A munkáltatói csoportban betöltött munkahely javíthatja a foglalkoztathatóságot, mivel a munkavállalók a vállalatok közötti ingázás során munkahelyi készségek széles körére tehetnek szert. Számítani lehet ugyanakkor a stressz és a munka intenzitásának fokozódására, az egyes cégeknél való beilleszkedés alacsonyabb szintjére és a korlátozott képviselőre is.

Szakpolitikai iránymutatások

A stratégiai közös foglalkoztatásban rejlő lehetőségek kihasználása érdekében fenn kell állnia az elindításához és a szélesebb körű használatához megjelölt előfeltételeknek. Ez indokolja a következő szakpolitikai iránymutatásokat:

- figyelemfelhívás az intézmények, vállalatok és munkavállalók körében;
- a foglalkoztatási modell elismerése egy szilárd, egyszerű jogi keret révén, amely tisztázza a fogalmat és a következményeit az érintett felekre nézve;
- a stratégiai közös foglalkoztatás aktív támogatása a kormányok és a szociális partnerek részéről, beleértve a forrásközpontoknak szóló és a munkáltatói csoportok létrehozásához adott pénzügyi támogatást;
- együttműködő szellemiség kialakítása a vállalatok körében, a humánerőforrás területén bevezetett újítások és a közép- vagy hosszú távú HR-tervezés ösztönzése;
- a munkáltatói csoportok irányításának támogatása, például magatartási kódexek, szerződésminták átadásával vagy képzéssel.

További információ

A New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing (A foglalkoztatás új formái: a stratégiai közös foglalkoztatásban rejlő potenciál kibontakoztatása) című jelentés a <http://www.eurofound.europa.eu/publications> weboldalon érhető el.

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