

2+ FÓKUSZBAN A CSALÁD (III.)

A KÖTÉL MAGAZIN ELŐZŐ SZÁMÁBAN NEM HAGYOMÁNYOS (ATÍPIKUS) FOGLALKOZTATÁSI FORMÁKAT MUTATTUNK BE, MINT A RUGALMAS MUNKAIDŐ, ALKALMI VAGY IDŐSZAKOS MUNKA, IDEIGLENES VAGY SZABÁLYOZOTT RÉSZMUNKAI DŐ, TÁVMUNKA, VAGY ÉPPEEN A „MUNKAI DŐ-BANK” MELLETT A RÖVIDÍTETT MUNKAHÉT VAGY RÖVIDÍTETT MUNKAÉV.

Ezek az Európai Unió országában már a 70-es években megjelentek, s míg 2000-ben az Unió országok munkavállalóinak 44%-a atipikus foglalkoztatási formában dolgozott, addig Magyarországon ez nehezen ver győkeket annak ellenére, hogy a gazdasági válság hatására növekedésnek indult a rész munkaidős foglalkoztatás. Hazánkban 2000 elején 89,4 ezer nő és 62,3 ezer férfi dolgozott ilyen módon, míg az összes foglalkoztatottak száma 3,856 millió volt. Az alternatív munka lehetőséget biztosít arra, hogy harmonikusabb váljon a munka és családi élet. A KSH 2012 évi, januári adatai szerint Magyarország népessége 9 millió 962 ezer fő, ami 23,3 ezerrel kevesebb, mint egy évvel korábban volt. A 2011-es statisztikai adatok szerint 100 nőre

124 gyermekszületés jutott. Egy korábbi KSH általi lekérdésnél a válaszadó nők 32%-a jelezte, hogy gyermekvállalása hatással van a munkaerő-piaci státuszára. Ez az adat a férfiaknál csupán 2% volt. (A munkahely és a magánélet harmonizációjának kérdésénél arról sem szabad elfeledkezni, hogy nem csak a gyermekvállalás jelent egy megoldandó helyzetet a családok számára. Az egyre idősödő társadalmunkban az idősgondozás is igénybe veszi a családi kapacitásokat, s ez szintén rugalmasságot igényel mind a családtagoktól, mind a munkahelyektől.)

A gyermekvállalás felelősség. Ez többnyire meg is mutatkozik abban (olykor talán már túlzó módon is), hogy a leendő szülők számba veszik, milyen előnyökkel és hátrányokkal jár egy új jövevény érkezése a családba. Ennek is köszönhető, hogy Magyarországon több gyermeket terveznek, mint amennyi valóban megszületik. Ezért nagy kérdés, hogy mennyire lehet egymással harmonizálni a gyermekvállalás és munkavállalás területét, vagy ha kicsit magasabban gondolkodunk (a jó-vétől eltérően ez sem árt), a gazdasági érdekek mellett a családi és nemzeti érdekek. Ebben nagy és fontos szerepe van az állam mellett a gazdasági élet szereplőinek, de a munkavállalóknak is.



Míg az állam különböző – pl. adózási – kedvezményekkel tud hatást gyakorolni a gyermekvállalási kedv növekedésére, addig a munkaadók a munkahelyeken megvalósuló család- és gyermekbarát gondolkodásmóddal. Egyrészt az atipikus foglalkoztatás teste szabott módozatát nyújtanak lehetővé a munkavállalás és család harmonizálására. Másrészt juttatásokkal, különböző kedvezményekkel is lehet motiválni azon dolgozó diákokat, fiatal szülőket, korlátozott munkaképességeket, nőket, akik nem tudnak teljes munkaidőben dolgozni, azonban tudásuk, tapasztalatuk pénzben kifejezhető értéket jelent, mely szempont profitorientált világunkban talán a legfontosabb a munkáltató számára. Az elégedett dolgozó – a minőség munkavégzését mellett – a legjobb reklámja munkahelyének, ugyanis minden vállalatnál kialakul egy ösztökélő a környezetben, és az adott településen élőkben. Egy jó hírű cég meg tudja spórolni a felvételi, toborzási költségeket, mivel önéletrajzokat tömegét kapja. Üresedés esetén ezekből tud válogatni, ráadásul megjelenik a képzettebb munkaerő is, amely a piac diktálta versenyben nem elhanyagolható tényező. Jó munkahelyi légkörben az elégedett dolgozó – és ezt nem lehet eleget és eléggé hangsúlyozni – produktívabb, mint az elégedetlen. Ezért csökken a munkahelyi fluktuáció, csökkennek az indokolatlan hiányzások, a stressz miatt igénybevetett betegabszenciák. Növekedik a termelékenység, a cég iránt érzett lojalitás, elkötelezettség, nő a képzések megtérülése (a cég által képzett munkaerő nem másol kamatoztatja megszerzett tudását), nő a vállalati imázs, elismertség. Felmérések szerint az EU 15-ben évi 20 milliárd eurót vesztenek el cégek amiatt, hogy munkavállalók híján vannak a motivációnak, sokat hiányoznak és betegeskednek.

CSALÁDBARÁT MUNKAHELY
2005-ben a „Családbarát Munkahely” egyik díjazottja a Kürt Rt. volt. E nyertes cég dolgozói több lehetőség-ből választhatnak annak érdekében, hogy szülői szabadságból a munka világába történő átállás minél zökkenőmentesebben valósuljon meg. A várandós kismamák rugalmas időbeosztással végezhetik munkájukat, az úszulott érkezését pedig anyagilag is támogatja a jó nevű cég. Szülés utáni időszakban sem hagyják magára az anyukát. Amennyiben igény mutatkozik rá, bevonják a folyamatban lévő projekt munkába, vagy otthonról is végezhető munkát bíznak rá, így az anyuka érezheti, hogy számítanak rá.



KISGYERMEKES ANYÁK TÁMOGATÁSA

A 2012. július 1-én hatályba lépett új Munkatörvénykönyve támogatja az atipikus foglalkoztatást. A munkába visszatérő kisgyermekes anyák esetében például a rész munkaidős foglalkoztatást, rugalmas munkaviszonyt, munkakör megosztást és a több munkáltatós munkaviszonyt is - mondja Dr. Gaál Nóra jogász. – Az új szabályok szerint a szülői szabadságról illetve a gyermek gondozása érdekében biztosított fizetés nélküli szabadságról a gyermek három éves koráig előtérítendő anyuka kezdeményezheti a munkaszerződés módosítását és a rész munkaidős foglalkoztatást, melyet a munkáltató köteles biztosítani a gyermek három éves koráig a munkavállaló részére. Amennyiben egy anyuka hamarabb tér vissza a munka világába, akkor a cégnek nem kell hozzá ideig pótlóti kiesésért, és újból betanításáért sem kell bájdnia. De hogyan lehet elősegíteni a kismama visszatérését munkahelyére? Milyen kedvezmények jelentenek vonzóerőt a kismamák számára, hogy szülői szabadságról a gyermek három éves koráig visszatérjen? Pozitívumot jelenthet számára például – ha mód, hely van rá – a Kismama-szoba kialakítása, ahová a szülés után rövid idővel visszatérő anyák külön vonhatnak gyermeküket megetetni. Másik lehetőség az anyuka számára a munkahelyi gyermekgondozás. Ennek előnye, hogy nem kell óvodába vinni a gyermeket munka előtt, így amellett, hogy a szülőhöz közel van gyermeke, csökkentik a dolgozó munkába járásának idejét is. Harmadik lehetőség a munkavállaló számára. (Németországban például vészhelyzet esetére vállalat elbízósittert vehető igénybe reggel 6-tól, este 10 óráig.) Fontos, hogy nem csak női munkavállalókban gondolkodjon a munkaadó, hiszen az esélyegyenlőség fontos része, hogy ezek a szolgáltatások az apák részére is biztosítva legyenek. Érdemes megjegyezni, hogy az atipikus foglalkoztatás nem csupán munkaadói oldalon működik. Függetlenül a vállalatitól nyitottságától, igényétől is. A magyar társadalom közfelfogása úgy tűnik, ma is főként a hagyományos 8 óra munka mellett teszi le voksát, azonban elgondolkodott, hogy az ismeretségi körben feltett röpkérdésnél a válaszadók főként anyagi vonzattal miatt nem választották volna a rész munkaidős lehetőséget.

Támogatta A Human Integra Alapítvány TÁMOP 5.5.1-B-11/2-2011-0149 „2+ Családcentrum és ifjúsági program a Miskolci Kistérségben” pályázati program