

### **A tisztességtelen cégek kikoptak a piacról, ma már nem éri meg kockáztatni**

A munkaerő-kölcsönzés ma már transzparens és szigorúan szabályozott tevékenység, ahol nem éri meg trükközni, a korábbi negatív tapasztalatokból fakadó előítéletek már nem állják meg a helyüket – hívja fel a figyelmet az ország legjelentősebb, munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalata. A vállalatoknak mégis egyre inkább megéri HR szolgáltatóval dolgozniuk.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint 2017-ben 844 munkaerő-kölcsönző cég közel 160 ezer munkavállalót közvetített ki 7360 vállalkozáshoz, bevételük pedig meghaladta a 256 milliárd forintot. A piac legnagyobb szereplője a Prohuman, amely közel 12 ezer főt foglalkoztat rendszeresen közvetített munkavállalóként. Csaknem 600 vállalat kölcsönöz munkaerőt a cégtől. A legjellemzőbb a gyárakban gyártósori operátor dolgozók kölcsönzése, de a piac sokszínű: a naponta átlagosan 8 ezer közvetített munkatárs számos ipari szegmensben dolgozik az ország különböző területein.

A munkaerő-kölcsönzés népszerűsége nem hazai sajátosság, globálisan és Európában is elfogadott, fejlődő iparágról van szó. Ennek ellenére a szektor gyakran még mindig negatív előítéletekkel néz szembe. Ilyen hiedelem, hogy a kölcsönzött munkaerőt papíron alacsonyabb bérezésű pozícióra veszik fel, mint amilyenben valójában alkalmazzák. Ezeknek az előítéleteknek egyre kevesebb a valóságalapjuk.

„A bérezési folyamat rendkívül transzparens és szabályozott – hívja fel a figyelmet Juhász Csongor, a cég ügyvezetője. – Nincs értelme és üzletileg sem éri meg az ilyen jellegű csalás, komoly és megbízható cégeknél ez nem jöhet szóba. Azok a cégek, amelyek tisztességtelenek, fokozatosan kikopnak a piacról. Persze tény: korábban és még ma is akadnak csalók, de a tisztulás már látszik. A szakmának, a megbízóknak és főleg a munkavállalóknak is ez az érdeke. Azonban ezen cégek káros öröksége, hogy sokszor találkozunk negatív megítéléssel, előítélettel a munkaerő-kölcsönzés kapcsán, holott mindez a munkáltatónak és a munkavállalónak is sok szempontból optimális megoldás.”

Mi garantálja a tisztességes működést? A kölcsönzött dolgozó munkakörét és munkabérét a megbízó előre meghatározza. Így már a bejelentéskor, a NAV felé egy adott Feor számmal azonosítják a dolgozót, aki a munkakapcsolat alatt végig ezzel a munkakörrel, valamint a megbízó által meghatározott bérrel szerepel minden nyilvántartásban a bérfizetéskor és a megbízó cég felé történő számlázáskor is. Mivel a munkáltatói jogköröket a HR szolgáltató és megbízó cég közösen gyakorolják, a megbízó felelőssége miatt is közös érdek, hogy a megfelelő pozícióban a megfelelő bérek kerüljenek kifizetésre. A megbízó állandó betekintési lehetőséggel rendelkezik az egész folyamat során, vagyis bármilyen pozícióba történő átsorolás azonnal kiderülne. Ezt a munkaerő-kölcsönző cégnek nem érdemes megkockáztatnia, hiszen ez azonnal a megbízás elvesztésével járna. Másrészt rendkívül szigorú külső kontroll alatt is dolgoznak a közvetítők, folyamatos az adóhatóság és más hatóságok által végzett ellenőrzések is.

Miért éri meg mégis az ügyfeleknek kölcsönzött munkaerőt alkalmazni? „Szolgáltatásaink

igénybevételével ügyfeleink csökkenthetik a belső adminisztrációt, a toborzásra fordított energiákat és költségeket. A HR szolgáltató terhet, feladatokat vesz le a megbízó válláról és lehetővé teszi, hogy az ügyfél kisebb szervezettel, alacsonyabb hirdetési, kiválasztási és adminisztrációs költséggel vonja be az új dolgozókat a munkába” – magyarázza Juhász Csongor.

Egy több száz főt foglalkoztató cég esetében a létszám feltöltéséhez és megtartásához szükséges HR és adminisztrációs szervezet és annak költsége évről-évre egyre magasabb. A cég a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásával ezt teszi olcsóbbá az ügyfél számára. Egy nagy munkaerő-közvetítőnek számos területen van komparatív költségelőnye például az által, hogy nagy mennyiségben, ezért olcsóbban hirdet, vagy, hogy helyi irodáiban folyamatosan végzi a kiválasztást, adott esetben több cég számára is, és az adatbázisaiban is lényegesen több munkavállaló található, mint bármelyik ügyfélében.

Mindezek az előnyök a jelenlegi, egyre nehezebb munkaerőpiaci helyzetben még fontosabbak. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint több mint 80 ezer munkahely áll betöltetlenül, közel duplája a négy évvel korábbi értéknek, a versenyszektorban 2,5% és 3% között mozog a betöltetlen munkahelyek száma. „Új módszerekre, új hozzáállásra van szükség ahhoz, hogy megtaláljuk a megfelelő számú munkavállalókat – mondja Juhász Csongor. – Ez még inkább felértékeli a munkaerő-kölcsönző cégek szerepét, amelyek a tömeges munkaerő toborzásával és megtartásával kapcsolatban sok esetben nagyobb rutinnal, tapasztalattal végzik a munkát a megbízó egyéni lehetőségeihez viszonyítva.”