

A be nem jelentett munkavégzés elleni európai Platform

Tematikus konferencia: A munkaügyi felügyeletek jövőbeli szerepei és hatáskörei

Litvánia, Vilnius, 2019. június 26.-27.

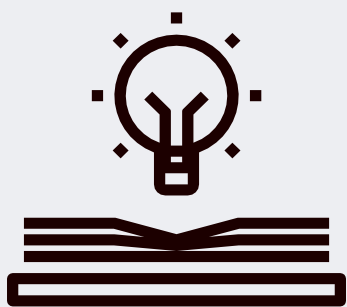
A konferencia célja az volt, hogy az emberierőforrás-menedzsment kérdéseire vonatkozó tudást és tapasztalatokat osszon meg a be nem jelentett munkavégzés elleni európai Platform tagjai között, különösen a be nem jelentett munkavégzés kezelésének holisztikusabb megközelítései alkalmazásából eredőket.

A konferencia egy, a Platform tagjai és megfigyelői körében folytatott nagyobb közös tanulási folyamat első szakasza volt, amely további lehetőségeket kínál majd a cserére és az együttműködésre, nevezetesen egy eszköztár („toolkit”) kifejlesztésén, és egy utólagos látogatáson keresztül. A munkaértekezlet 13 országból hozott össze résztvevőket, köztük a munkaügyi felügyeletet, nemzeti minisztériumok és regionális közigazgatási hatóságok képviselőit, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az Európai Szakszervezeti Szövetség képviselőit. Az esemény házigazdája a Litván Köztársaság állami munkaügyi felügyelete volt.

A másfél napos program három részből állt: 1) a végrehajtó hatóság jövőbeli alapfunkcióinak azonosítása; 2) azon kompetenciák és készségcsoportok azonosítása, amelyekre az ellenőröknek a megelőző tevékenységek és a megfelelő munkamegosztás felé történő elmozduláshoz szükségük lesz; és 3) ezen folyamatok egy modern felügyelőségben való egyesítésének lépései.

A következő főbb észrevételeket tették a munkaértekezleten:

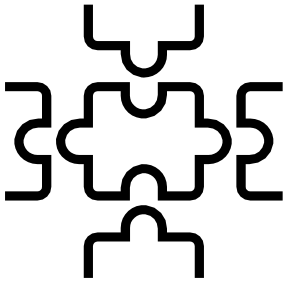
A végrehajtó hatóság jövőbeli alapfunkcióinak azonosítása



- A munkaügyi felügyelet és az egyéb végrehajtó hatóságok szerte Európában különbözőképp szerveződnek. Emiatt eltérő igényekkel rendelkeznek jövőbeli szerepük és kompetenciáik formálására. Azonban számos hasonló kihívással néznek szembe, többek között költségvetési megkötésekkel, a digitalizációval és a munkavégzés új formáival.
- A végrehajtó hatóságok számára hatékony lehet, ha együtt dolgoznak az érdekelt felekkel, például a szociális partnerekkel és az adóhatóságokkal, és közös stratégiával rendelkeznek a megelőző intézkedések meghatározására és alkalmazására.
- A végrehajtó hatóságok új/kialakuló alapfunkcióinak részét képezik többek között az adatbányászat és -elemzés, tájékoztatás, kommunikáció és tudatosságnövelés, a határokon átnyúló együttműködés és szakpolitika-értékelés.
Ezeket azonosították, mint fő területeket, ahol új kompetenciákat kell fejleszteni és/vagy ahol a meglévőket javítani kell annak érdekében, hogy a be nem jelentett munkavégzés kezelésére tett erőfeszítéseiket megerősítsék.



Azon kompetenciák és készségcsoportok azonosítása, amelyekre az ellenőröknek a megelőző tevékenységek és a megfelelő munkamegosztás felé történő elmozduláshoz szükségük lesz



- ▶ A végrehajtó hatóságok munkaügyi ellenőrök felvételére vonatkozó elvárásai eltérőek.
A legtöbb országban egyetemi diploma szükséges (elsődlegesen jogi, de emellett közgazdasági vagy társadalomtudományi is). Néhány végrehajtó hatóság emellett még egy bizonyos számú évig terjedő minimális tapasztalatot is elvár. Különbségek léteznek még az ellenőrök szakosodásában is, ahogy az ellenőrök specializálódnak, például a határon átnyúló vagy ágazati ellenőrzésekre.
- ▶ A munkaügyi ellenőrök számára alapvető a jó kommunikációs készség. Ez teszi lehetővé a számukra, hogy tájékoztatást és tanácsot nyújtsanak a munkáltatóknak és a munkavállalóknak egyaránt, és kapcsolatokat építsenek más érdekelt felekkel és hatékonyan működjenek együtt a specializált szervezeti egységekkel (pl.: adatbányászat). A meggyőzőerő is egy fontos készség, például a megelőző kampányok végzése során.
- ▶ Az ellenőröknek jó, általános IT készségekre van szükségük. Azonban nem kell, hogy nagyon specializálódjanak, hacsak nem vesznek részt adatbányászatban vagy kockázatértékelésben.
- ▶ A határokon átnyúló ellenőrzésben dolgozó ellenőröknél – ahol ez más, mint az általános ellenőr – a nyelvi készségek fontosak, különösen az angol, de a szomszédos ország nyelve is. A nyelvi korlátok képezik a legnagyobb kihívások egy részét a határokon átnyúló ellenőrzések során. Ennek az akadálnak a legyőzéséhez néhány végrehajtó hatóság a felvételi szakaszban kötelező elvárásként vezette be a nyelvi készségeket.
- ▶ A végrehajtó hatóságoknak esetlegesen erősíteni kell az irányú törekvéseiket, hogy az ellenőröket új készségek fejlesztésére ösztönözzék (különösen, ahol van ezzel szemben ellenállás, vagy ahol a munkaerő idősebb). Néhány helyen elvárás az ellenőrökkel szemben, hogy minden évben a munkához kapcsolódó képzésen vegyenek részt, egy napokban kifejezett, minimális időtartamig, vagy a munkaidő bizonyos arányában.



Ezen folyamatok egy modern felügyelőségben való egyesítésének lépései

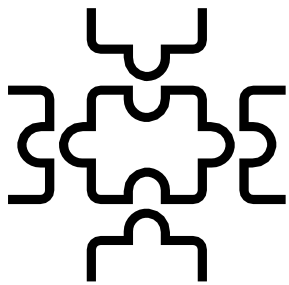


- ▶ Nagyon fontos, hogy új munkavállalókat vonzzunk, a meglévőket pedig megőrizzük. A vonzerő növeléséhez egyértelműen kialakított és kommunikált szervezeti struktúra szükséges. A végrehajtó hatóságok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a szervezetük küldetésének, jövőképének és értékeinek megfogalmazására. Ennek keretében szükségessé válhat, hogy a felügyelőségekről alkotott felfogást megkérdőjelezzük, és új funkciókat kihangsúlyozzuk.
- ▶ Az informális vagy a munka során történő képzés és tudásmegosztás néha hatékonyabb lehet, mint a hivatalos képzés. A végrehajtó hatóságok tapasztalat-orientált tanműhelyeket, szemináriumokat és más informális eseményeket, valamint mentorálási programokat szerveznek. Néhány ország emellett éves értékeléseket és munkahelyi elégedettségi felméréseket is készít, amelyek az emberierőforrás-stratégiák (HR stratégiák) fejlesztésére és felülvizsgálatára használhatók.
- ▶ A HR stratégia fejlesztésekor a hatóságok változásmenedzsment módszereket vehetnek át, hogy hatékonyan alkalmazzák szervezetükben az innovációt. A végrehajtási hatóságok egyre inkább felismerik annak igényét, hogy a vezető tisztségviselők tovább fejlesszék vezetői készségeiket és változásmenedzsment készségeiket. A politikai támogatás is alapvető a változás létrehozásához és annak a teljes szervezetbe történő beépítéséhez.



A munkaértekezlet ajánlásai

A következő főbb ajánlások merültek fel a megbeszélések során, megjegyezve, hogy a végrehajtó hatóságok struktúrájukban különböznek, ezért nem várható el egy „mindenkire illő” felsorolás:



- A HR stratégia kialakítása előtt meg kell határozni a szervezet kultúráját, amit a szervezet küldetése, jövőképe és értékei fejeznek ki. Ez segít az ellenőrök hozzáállásának formálásában és a szervezetbe vetett bizalom kiépítésében.
- Növelni kell a szervezet vonzerejét a szervezet küldetési nyilatkozatának felülvizsgálatával.
Például, a végrehajtási hatóságok párhuzamot vonhatnak munkájuk és a munkavállalók védelmét szolgáló szervezeti értékeik között. A modern, rugalmas munkavégzési berendezkedések, mint például a távmunka, szintén növelheti a vonzerőt és a sokszínűséget.
- Felül kell vizsgálni a stratégiai szintű teljesítményindikátorokat, hogy a visszatartó erőt és a megelőzést egyaránt hangsúlyozó együttes megközelítést tükrözzék.
- Gondoljuk át a külső partnerekhez való csatlakozás lehetőségét az erőforrások megosztása érdekében. Néhány esetben hatékonyabb lehet egy olyan hatósággal együttműködni, amely rendelkezik a szükséges kompetenciával, ahelyett, hogy azt a felügyelőségen belül alakítanánk ki (pl.: kockázatelemzés az adó- és társadalombiztosítási hatóságoknál).
- Ahol releváns, a végrehajtási hatóságok megfontolhatják az alapfunkcióik mentén történő munkamegosztás alkalmazását. Ennek például része lehet egy olyan speciális részleg megléte, amely támogatást és tanácsot nyújt. Ez az ellenőrök idejét felszabadítaná.
Azonban ez a megközelítés további erőforrásokat igényelhet, valamint szükség lehet jogi akadályok leküzdésére és a munkatársak motivációjának biztosítására.
- Egy központosított analitikai funkció is hatékony lehet. Ez azt jelentené, hogy minden adat egy intézményben lenne, és képzéskialakítására is szükség lenne az adatbázis kezeléséhez.

További információ: A konferenciáról származó információkat egy oktatási forrásanyaggá és egy gyakorló szakembereknek szóló eszközkészletté („toolkit”) alakítják. A konferencia egy tanulási folyamat része, amelyet egy utólagos látogatás követ majd az egyik részt vevő országba (később egyeztetett időpontban). A munkaértekezlet dokumentumai és prezentációi fel lettek töltve a Platform együttműködési munkaterületére.

