

**Szőcs Gábor**, a Magyar Telekom Nyrt HR kompetencia senior specialistája

a "Mérlegen az atipikus foglalkoztatás" konferencián 2012.05.14.-én

### **Atipikus foglalkoztatás a gyakorlatban a Telekomnál**

A Telekomnál a Humán stratégia ad keretet az atipikus foglalkoztatásnak. A Humán stratégiában a Telekom 2015-re célul tűzte ki, hogy a dolgozók 15-20%-át atipikusan foglalkoztassák.

A Telekomnál többféle atipikus foglalkoztatási formát alkalmaznak/alkalmaztak (pl. kötetlen munkaidő, egyenlőtlen munkaidő beosztás, határozatlan idejű foglalkoztatás, munkerő-kölcsönzés), de a humánstratégia megvalósításának szempontjából az alábbi 3 atipikus foglalkoztatási forma arányának növelését szeretnék elérni::

1. rugalmas munkaidő
2. részleges távmunka
3. részmunkaidő

A humánstratégia fókuszában van a munka és magánélet (család) egyensúlya. Olyan megoldásokat szeretnének kínálni, amelyeknél a nagy munkaterhelés és stressz mellett is úgy érzik a munkavállalók, hogy jó a munka magánélet egyensúlya. A rugalmas munkaidőt és a részleges távmunkát motivációs eszközként is alkalmazzák, mert a munkatársak körében végzett felmérések alapján motiválja őket (nem anyagilag) a rugalmas munkavégzési lehetőség, amit a Telekom által használt fejlett infokommunikációs technológiák is lehetővé tesznek (pl: a rész-távmunka miatt, amelyben a munkavállaló két napot otthonról dolgozhat egy héten)

A Telekom a választhatóságot az önkéntességet szorgalmazza az atipikus munkavégzéssel kapcsolatban. Fontos, hogy legyen párbeszéd a felek között, és fontos, hogy ne csak a munkáltató ajánlhassa fel az atipikus munkavégzés lehetőségét, hanem a munkavállaló is kezdeményezhesse azt.

A HR-nek így közvetítői szerepe van a közvetlen vezetők és munkatársak között. A tapasztalatok szerint a legnehezebb feladat a berögzült munkavégzési szokások és félelmek feloldása. A vezetők félnek az ismeretlentől ezért tájékoztatni kell őket az atipikus munkavégzés előnyeiről. Fontos érvekkel meggyőzni a vezetőket, hogy a pozitívumokat, az előnyöket lássák az atipikus munkavégzésben és ne legyenek bizalmatlanok a beosztottakkal szemben. Ugyanígy szükség van a munkatársak bátorítására is, mert sokszor azért nem élnek a lehetőséggel mert idegenkednek az ismeretlen foglalkoztatási formától.

Intézkedéseik:

- Pénzbeli támogatást nyújtanak a szülőknek a gyermekük napközbeni ellátása érdekében. (
- Kidolgozás alatt van egy Mentoring program, amelyben a nyugdíj előtt állókat részmunkaidőben szeretnék foglalkoztatni, annak érdekében, hogy az évek alatt felgyülemlett tudásukat átadják a fiatalabb munkavállalóknak
- Elkészült egy Ajánlás/Policy az atipikus munkavégzésről, melyben megfogalmazzák, hogy kikre vonatkozik, és milyen élethelyzetekben merülhet fel ilyen igény. Jelenleg a szakszervezetekkel és a Központi Üzemi Tanáccsal folyik az egyeztetés a szabályzatról.
- Legfontosabb az erőteljes kommunikáció, amely szemléletformáló hatású is kell hogy legyen.