

“ Seishain ? Freeter ? Ano ang pagkakaiba?? ”

~Para sa mga nag-aalinlangan
sa pagpili ng kanilang kurso~

タガログ語版

Naging malawak ang paggamit ng mga salitang seishain, part-timer at arubaito dahil ang mga ito ay kombenyenteng gamitin sa pagbubukod ng uri ng mga manggagawa (ayon sa kanilang pagkakaiba).

*Kahit na pareho ang pagtawag sa uri ng trabaho, maaaring maiba ang nilalaman nito depende sa kumpanya.

せいしゃいん

【正社員 Regular na empleyado】

Direkta ang pag-empleyo, walang itinakdang panahon ng pagtatrabaho at karaniwang mas may responsibilidad ang ginagampanang tungkulin kaysa sa ibang uri ng manggagawa.

ひせいきしゃいん

【非正規社員 Hindi regular na empleyado】

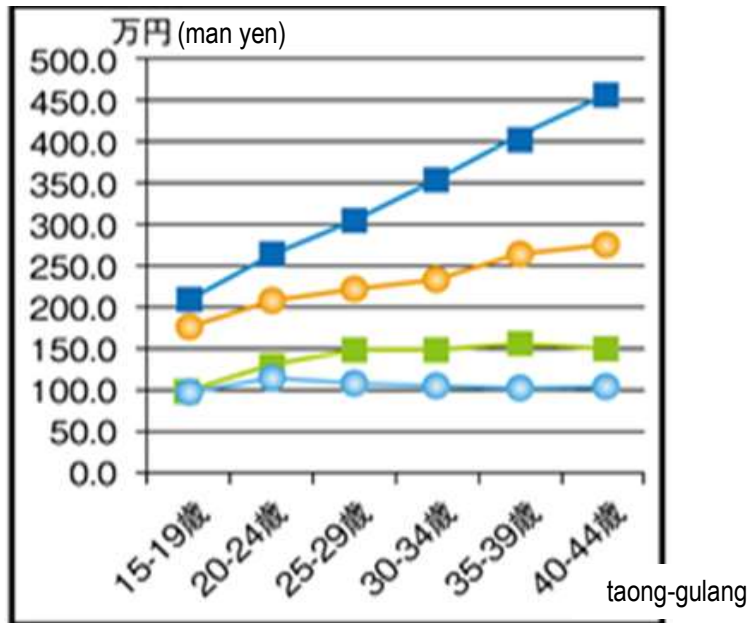
Mga empleyadong hindi regular. Ang ilan sa mga ito ay katulad ng mga empleyadong may kontrata na may itinakdang panahon ng pagtatrabaho; mga pansamantalang manggagawa na idinidestino sa trabaho sa ilalim ng isang pansamantalang kontrata ng ahensiya; part-timer, na may mas maikling oras ng pagtatrabaho kaysa sa mga regular na empleyado; arubaito, na karaniwang mga estudyante at hindi pangunahing layunin ang pagtatrabaho.

ふりーたー

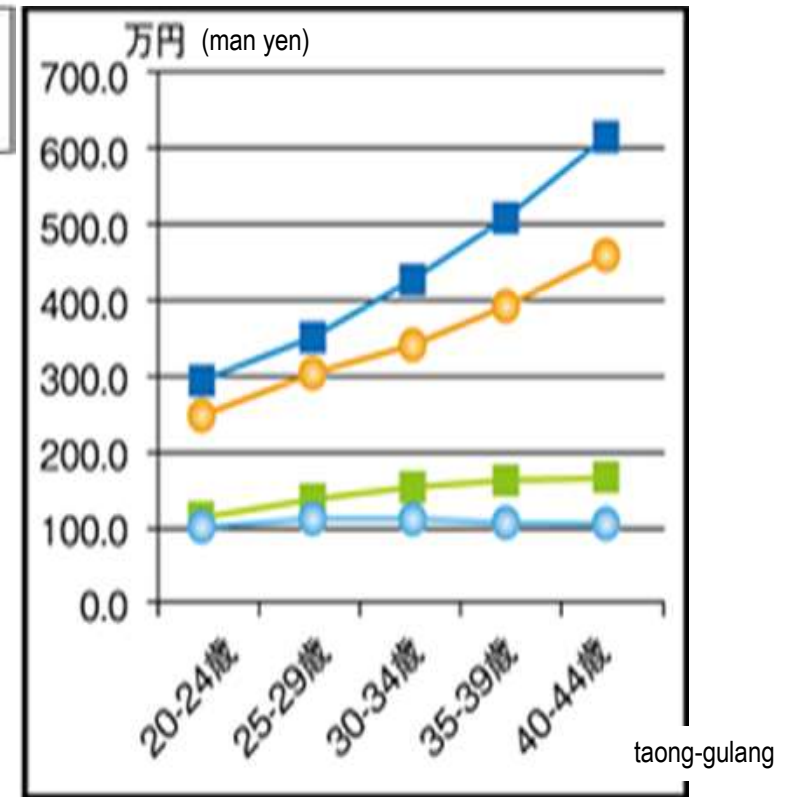
【フリーター Freeter (isang malayang trabahador; mula sa pinagsamang Ingles na “free” o “malaya” at ng Aleman na “arbeiter” o “trabahador”)]

Isang tao na may karaniwang edad mula 15 hanggang 34 anyos, nagtatrabaho bilang isang empleyadong hindi regular nang mahabang panahon at nagnanais na magtrabaho lamang bilang isang empleyadong hindi regular (hindi kasama ang mga estudyante at mga taong nakatuon sa pangangalaga ng tahanan).

■ Relasyon sa pagitan ng edad at taunang kita ayon sa kasarian, edukasyon at uri ng trabaho (mula sa pangunahing trabaho)



【Taunang kita ng isang nagtapos sa senior high school】



【Taunang kita ng isang nagtapos sa kolehiyo】



Kahit na hindi ko kailangang mag-alala sa ngayon, malaki ang kaibahan kung ihahambing ang pagtaas ng sahod at katatagan ng pamumuhay.

Sa kaso ng mga regular na empleyado, may posibilidad na tumaas ang taunang kita (kinikita sa loob ng isang taon tulad ng sweldo, atbp.), pati na rin ang kita bawat oras (sahod per ora), kasabay sa pagtaas ng edad ng empleyado. Subalit kung ikukumpara sa mga regular na empleyado, ang kita sa taunan at per ora ng mga teenager at mga nasa 40's ang edad na mga part-timer at arubaito ay halos hindi nagbabago at malamang na hindi tumaas kahit na tumaas pa ang kanilang edad.

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版『就業構造基本調査』より—」

● Mga sistemang maaaring gamitin sa mga hindi regular na empleyado

Kung ihahambing sa regular na empleyado, ang ibang uri ng manggagawa ay mas malamang na hindi makagamit ng mga sistemang tulad ng pagtanggap ng “kabayaran sa pagreretiro” (hindi sila nasasakop sa kwalipikasyon ng sistema).

■ Porsyento ng mga manggagawa ayon sa uri ng trabaho, kalagayan ng paggamit ng iba’t-ibang sistema, atbp. sa kasalukuyang kumpanya

Maramihang sagot (Yunit: %) Taong 2014

就業形態 Uri ng trabaho	雇用保険 Seguro sa kawalan ng trabaho	健康保険 Seguro sa kalusugan	厚生年金 Pensiyon ng mga manggagawa	退職金制度 Sistema ng kabayaran sa pagreretiro	賞与支給制度 Sistema ng pagbabayad ng bonus	福利厚生施設等 の 利用 Paggamit ng mga welfare facility, atbp.	自己啓発援助 制度 Sistema ng pagtulong sa pag-unlad ng sarili
Regular na empleyado	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1	54.2	36.8
Manggagawang bukod sa regular na mga empleyado	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0	23.8	10.1
Pansamantalang manggagawa buhat sa isang ahensya (haken geisha)	83.8	81.1	76.5	10.9	15.8	26.6	13.2
Empleyadong may kontrata	83.0	87.6	83.5	14.2	42.8	34.0	12.7
Part-timer	60.6	37.6	35.3	4.3	23.9	17.6	7.3
Hindi pirmihang (casual) manggagawa	19.4	14.5	14.8	7.4	11.4	8.5	1.9

● Mga dahilan kung bakit hindi binibigyang-halaga ng mga kumpanya ang karanasan sa trabaho ng isang “freeter”

Pinakamaraming sagot (halos 70%): “Wala silang tiyaga at hindi malaman kung kailan sila titigil sa trabaho”
Sumusunod dito ang mga sagot na: “Wala silang taglay na kakayahan at kaalamang naaangkop sa kanilang edad.”
“Kailangan nilang matutunan ang propesyonalismo sa trabaho, atbp.”

Depende sa kumpanya, ang isang taong nakaranas ng pagiging “freeter” ay maituturing na hindi sapat ang propesyonalismo.

Mga dahilan kung bakit ang pagiging dating “freeter” ay itinuturing na negatibong punto.

(Maramihang sagot %)									
	Walang tiyaga at maaaring tumigil kahit anong oras	Walang kakayahan at kaalamang naaangkop sa kanilang edad	Kailangang matutunan ang propesyonalismo, atbp.	Walang pang-unawa sa responsibilidad	Nahihirapang makibagay sa loob ng isang samahan	Mahirap maunawaan ang personalidad	Sa pagpasok sa isang kumpanya, mahirap tantyahin ang paglalagyang puwesto sa kanila.	Iba pa	Walang sagot
Kabuuang kumpanya (1288 社)	71.7	47.5	44.9	43.5	38.1	25.9	20.0	1.8	0.1
<Pagtanggap sa isang freeter: Oo / Hindi>									
Tumanggap (152 社)	77.0	44.7	42.1	54.6	36.8	25.7	7.9	2.0	0.0
Hindi tumanggap (1123 社)	71.1	47.8	45.3	41.6	38.5	25.8	21.9	1.8	0.1

Kabuuan ng mga kumpanyang tumugon na ang pagiging “freeter” ay isang “negatibong punto” sa pagtanggap sa trabaho.

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」より一部抜粋

Ang tinipong mga materyales na ito ay isinaayos ng “Shiga Intercultural Association for Globalization,” batay sa “Seishain? Freeter? Ano ang pagkakaiba??” bilang sanggunian (inilathala ng Ministry of Health, Labor and Welfare).