

Empleado efectivo? Freeter? Cual es la diferencia?

– Está pensando en escoja del futuro ? –

スペイン語版

Las palabras Seishain (empleado efectivo), Part-timer e Arubaito son convenientemente usadas ampliamente para diferenciar los trabajadores (división por diferenciación de contrato)

* Por más que tengan las mismas denominaciones, varían de acuerdo con las empresas contratantes.

せいしゃいん

【正社員 *Seishain* (Empleado efectivo)】

Es la forma de contrato directo con la empresa, sin tener límite de tiempo de contrato, asumiendo la función de mayor responsabilidad que los empleados de otras formas de contrato de trabajo.

ひせいきしゃいん

【非正規社員 *Hiseikishain* (Empleado no efectivo)】

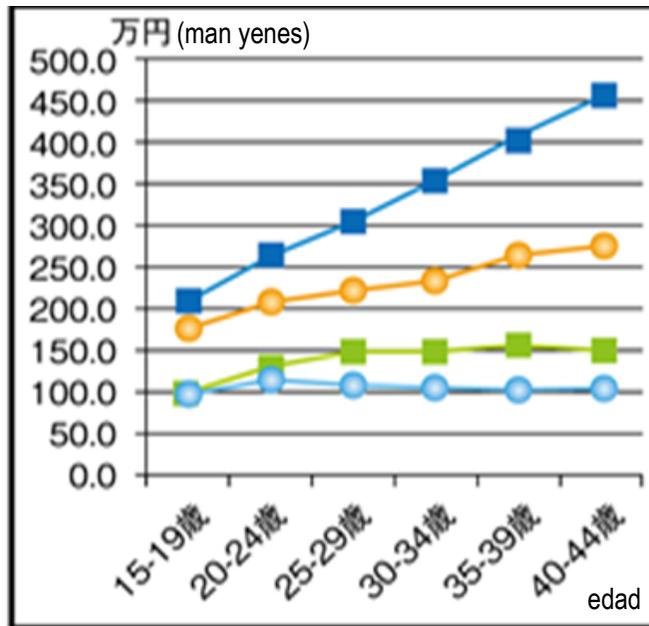
Se dice Hiseikishain a lo que no es empleado efectivo. Hay varias formas de empleados no efectivos : Keiyakushain, los que trabajan con el contrato por tiempo predeterminado; Hakenshain, los que trabajan en la empresa por contrato de envío de personal; Part-timer, los que trabajan con horario de trabajo reducido en comparación a los efectivos; Arubaito, que en general son estudiantes y otros cuyo trabajo no es su función principal, etc.

ふりーたー

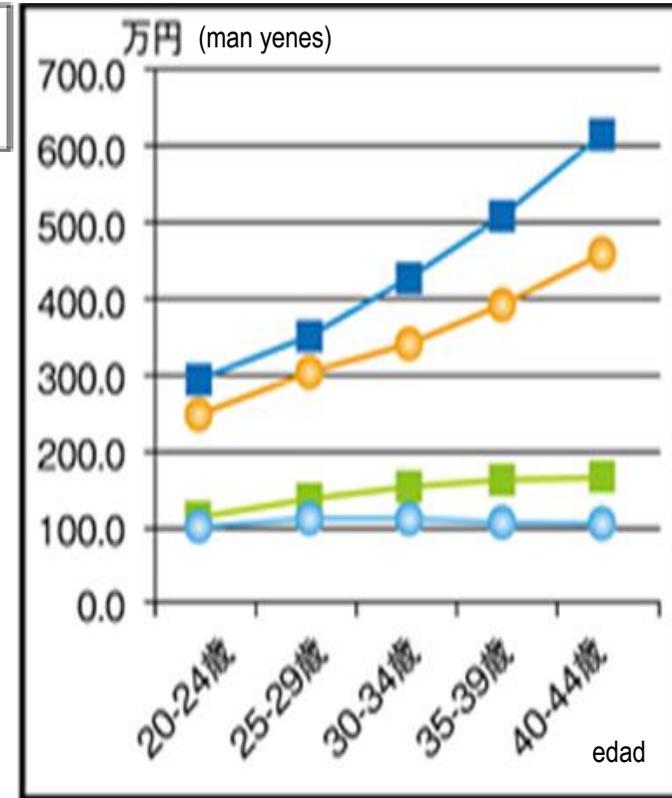
【フリーター *Freeter*】

Se diz Freeter a los que desean trabajar solamente como empleado no efectivo, o que trabajan por un largo período como trabajador no efectivo (excepto estudiantes y los que dedican al trabajo en casa), muchas veces con la edad entre 15 y 34 años.

■ Relación sobre el salario anual y la edad por sexo, escolaridad, forma de contrato (considerando el trabajo principal)



【Salario anual de los formados al nivel de secundario superior】



【Salario anual de los formados al nivel universitario】



Pues, por más que no se preocupen en este momento, pueden notar que hay una grande diferencia al comparar sobre el aumento de salarios y la seguridad de la vida .

En los casos de empleados efectivos tienen la tendencia de aumento del ingreso anual (remuneración como salarios recibidos durante un año) así como el valor por hora de trabajo de acuerdo con la edad. Pero en los casos dos part-timer o arubaito, de 15 a 45 años, el valor del salario, sea anual o por hora, prácticamente no se altera, siendo que estos no tiene el aumento del acuerdo con la edad, al comparar a los efectivados.

● Los sistemas aplicables a los trabajadores no efectivos

Puedese notar que existe la tendencia de no seren aplicables algunos sistemas, como el sistema de Taishokukin, la gratificación por tiempo de servicio, etc. al trabajador no efectivo, en comparación con trabajador efectivo.

■ Proporción de trabajadores por condición atuales aplicables de los respectivos sistemas en las empresas y la forma de contrato de trabajo

Respuestas múltiples (unidade: %) Datos del año 2014

就業形態 Forma de Trabajo	雇用保険 Seguro desempleo	健康保険 Seguro de salud de empresa	厚生年金 Jubilación social de empresa	退職金制度 Sistema de gratificación por tiempo de servicio	賞与支給制度 Sistema de bonificación	福利厚生施設等の利用 Uso de las instituciones de bienestar,	自己啓発援助制度 Sistemas de ayuda a automejora
empleado efectivo	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1	54.2	36.8
Exceto empleado efectivo	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0	23.8	10.1
Empleado por envío personal	83.8	81.1	76.5	10.9	15.8	26.6	13.2
Empleado por contrato (profesión especializada)	83.0	87.6	83.5	14.2	42.8	34.0	12.7
Empleado part-time	60.6	37.6	35.3	4.3	23.9	17.6	7.3
Empleado temporario	19.4	14.5	14.8	7.4	11.4	8.5	1.9

● Motivos de la empresa no evaluar las experiencias de Freeter

Dentre las respuestas, la respuesta de mayor porcentaje (cerca de 70 %) es: “No tienen persistencia y puede dejar el trabajo a cualquier momento”, seguido de las respuestas: “ No tiene conocimientos ni habilidades viables a su edad”, “Necesita de enseñanza sobre la conciencia profesional”.

Dependiendo de las empresas hay casos en que la persona con la experiencia de Freeter sea evaluada como quién tiene falta de conciencia profesional.

Motivos de la evaluación negativa por ser un Freeter (respuestas múltiples, %)

	No posee persistencia y puede dejar el trabajo a cualquier momento	No posee conocimiento ni habilidad viable a su edad	Necesita de enseñanza sobre la conciencia profesional y otros	No hay responsabilidad	Não se asimila a la organización	Dificultad en captar sua personalidad	Dificultad en evaluar la posición y nivel en el início de contratación.	Otros	Sin respuesta
Empresas total (1288 社)	71.7	47.5	44.9	43.5	38.1	25.9	20.0	1.8	0.1
<La admisión o no admisión de una persona Freeter>									
Admitió (152 社)	77.0	44.7	42.1	54.6	36.8	25.7	7.9	2.0	0.0
No admitió (1123 社)	71.1	47.8	45.3	41.6	38.5	25.8	21.9	1.8	0.1

Nota: Los datos se agregan de las empresas que respondieron que “Evalúe negativamente por ser un Freeter”, en el momento de admisión de Freeter.

Este material fue editado por la Asociación Internacional de Shiga, basando en el libro “¿Empleado efectivo? ¿Freeter?.... ¿Cual es la diferencia?” editado por el Ministerio de trabajo, salud y bienestar.