

SZÉCHENYI



PÉNZÜGYMINISZTERIUM

MÓDSZERTAN

GINOP-5.3.5-18-2020-00222

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó
tematikus projektek” felhíváshoz

Get UP!

projekt



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

TARTALOMJEGYZÉK

1. A PROJEKT RÖVID BEMUTATÁSA.....	2
1.1. Mohácsi és Siklói járás	2
1.2. A támogatást igénylő bemutatása.....	3
2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI.....	3
2.1. A támogatási kérelem céljainak megvalósulása	3
2.2. A fejlesztések célcsoportjai	5
3. KUTATÁSI ÉS ELŐKÉSZÍTÉSI SZAKASZ (6 HÓNAP).....	5
3.1. Toborzó rendezvények	11
4. PILOT PROGRAM MEGVALÓSÍTÁSA (6 HÓNAP).....	12
4.1. Képzések	12
4.2. Tanácsadások	28
4.3. Statisztikai adatok	30
4.4. Információs napok.....	49
4.5. Atipikus foglalkoztatási formák	50
A hagyományostól eltérő foglalkoztatás	51
Önfoglalkoztatás.....	52
Megbízás	60
A részmunkaidő.....	60
A határozott idejű munkaszerződés.....	61
Munkaerő-közvetítés	61
Munkaerő-kölcsönzés.....	62
Diákmunka	63
Az időszakos munka.....	63
Egyszerűsített foglalkoztatás.....	63
Alkalmi munkavállalás.....	64
Behívás alapján történő munkavégzés	66
Munkakör megosztás.....	67
Távmunka (home office).....	67
Bedolgozói munkaviszony	68
Köztulajdonban álló munkáltató munkaviszonya	69
Cselekvőképtelen munkavállalók munkaviszonya.....	69
Fekete munka	69
4.6. Család és munka összeegyeztetése.....	70
5. KÖTELEZŐ VÁLLALÁSOK, MONITORING MUTATÓK.....	76
6. A FEJLESZTÉS HATÁSAINAK ELEMZÉSE	77



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



1. A PROJEKT RÖVID BEMUTATÁSA

A fejlesztés (projekt) címe: Get UP!

A választott ágazat: "A" - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat

A választott téma: A munka és a magánélet összehangolását segítő Magyarországon eddig nem alkalmazott megoldások, rugalmas foglalkoztatás elterjesztése, szemléletformálás.

A Get UP! projekt konzorciumi vezetője az Újratöltve Egyesület, konzorciumi partnere pedig a Continental Contact Alapítvány volt. A projekt megvalósítási időszaka 12 hónap (2021.07.01.-2022.06.30.) volt, mely a Mohácsi és Siklósi járásban valósult meg 150 fő célcsoportni személy bevonásával.

A projekt keretében a mezőgazdaság területén az aktuális munkaerő-piaci kihívás kezeléséhez járultunk hozzá olyan téma feldolgozásával, amely hosszú távon javítja a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységet és a versenyképességet. A projekt keretében az elért eredményeket olyan módon mutatjuk be és tettük elérhetővé, hogy azokat a munkaadók és munkavállalók (tehát a célcsoport) minél szélesebb körben megismerhessék és felhasználhassák.

1.1. Mohácsi és Siklósi járás

A Mohácsi járás gazdaságának alapvető vonása a modern feldolgozó ágazatok teljes hiánya. A járás gazdasága tradicionálisan az agráriumhoz kötődött/kötődik. A rendszerváltással a kevés ipari vállalkozás többsége megszűnt, tönkrement; valamint számos hagyományos mezőgazdasági szövetkezet ment csődbe még az átalakulást megelőzően. A helyi vállalkozók nagyobb része önfoglalkoztató kényszervállalkozás, számottevő tőkeerős nagyfoglalkoztató nincs köztük.

Mohácson, a térség egyetlen városában él a járás népességnek 32%-a. A járás települései közül mindössze nyolcnak a lakosság száma haladja meg az 800 főt, az előbb említett Mohács, valamint Dunaszekcső, Himesháza, Kölked, Lánycsók, Majs, Somberek és Véménd. Ezáltal a települések 82%-a, népességüket tekintve pedig a fele (50,7%) él 800 főnél alacsonyabb lélekszámú településen, így méltán nevezhető aprófalvas területnek a járás. Mindezek következtében a népsűrűség is mindössze 32 fő/km² (az országos átlag egyharmada), ami a vidékies jelleg egyik mérőszáma éppúgy, mint a 120 fő/km² népsűrűség feletti települések aránya, ami jelen esetben egyetlen településre sem jellemző a járásban.

A Mohács járás munkaerő-piaci szempontból a legrosszabb helyen áll Baranya Megyében. A munkaadók/foglalkoztatók a vidékiek, bejárók bérletét, utazását nem támogatják, ezért pont azok rekesztődnek ki a munkaerőpiacról, akiknek talán a legnagyobb szükségük lenne az elhelyezkedésre. Mivel helyben jóformán nincs munka, a járási központokban és a megyeszékhelyen próbálnak munkalehetőséghez jutni – kevés szerencsével – az arra vállalkozó álláskereső. A munkáltatók – ha nem is nagy létszámban, de – keresik az adott



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

munkaterület szempontjából jól képzett (szakképzett), megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkező, megbízható munkavállalókat, ebből viszont kevés szabad kapacitás van a célterületeken, és ez az elvárás is gyakorlatilag a legális, bejelentett álláshelyekre érvényes csak. A fekete munkáknál a végzettség nem számít annyira, inkább csak a gyakorlat.

A Siklósi járás a jó termőhelyi adottságait minőségi és hírneves termékek előállításával használja ki, természeti kincseit és kulturális örökségét jelentős idegenforgalmi kereslet övezi, települései őrzik hagyományait, kötődésüket, ami tovább növeli idegenforgalmi vonzerójét. A lakosság etnikai összetételét figyelembe véve a roma lakosság átlagosnál magasabb aránya rögtön észrevehető, hiszen a járás lakóinak (a 2011. évi népszámlálás adatai alapján) 16,07% tartozik ehhez a csoporthoz, amely a megyei átlagot messze felülmúlja. A roma lakosság népességen belüli aránya Alsószentmárton (96,53%), Babarcszölös (46,97%), Gordisa (27,38%) és Siklósnagyfalu (70,81%) településeken a legszembetűnőbb, ugyanakkor 13 kistérségben nem élnek romák a járásban.

1.2. A támogatást igénylő bemutatása

Szervezeteink immáron 8 éve fejtenek ki aktív érdekvédelmi tevékenységet:

ÚTE: Munkáltatói érdekképviselet ellátása, elsősorban mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati és kereskedelem, gépjárműjavítás területeken. Számos östermelő, egyéni vállalkozó, vállalkozás, több szövetkezet és egyéb állami szférához tartozó ügyfelünk van a munkáltatókat érintő érdekképviseleti szolgáltatásunk kapcsán, összesen kb. 50 db, akiknek az elmúlt 2 évben kb. 500 órányi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

CCA: Munkavállalói érdekképviselet ellátása mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati és kereskedelem, gépjárműjavítás területeken. Ügyfeleink elsősorban (halmozottan) hátrányos helyzetűek, teljesen vegyes életkorral, akik túlnyomó részt a projekt megvalósítási területein (Mohácsi, Sellyei és Siklósi járás) élnek, dolgoznak. Összesen kb. 600 fő, akiknek az elmúlt 6 évben kb. 4.000 órányi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI

2.1. A támogatási kérelem céljainak megvalósulása

A projekt keretében a mezőgazdaság területén az aktuális munkaerő-piaci kihívás kezeléséhez járultunk hozzá olyan téma feldolgozásával, amely hosszú távon javítja a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységét és a versenyképességet.

A kiválasztott munkavállalói célcsoporti személyeknek a projekt során megszerzett képzettségek és kompetenciák segítségével - már ezen az alap szinten is - versenyképes munkaerő-piaci tudásuk realizálódott, melynek segítségével a mezőgazdaságban képesek

tartósan elhelyezkedni. A képzések, valamint az egyéb, a célcsoport elhelyezkedését erősítő szolgáltatások segítségével reális esély van a munkaerőpiacon való tartós jelenlétüknek.

Célunk a Mohácsi és Siklósi járások területén élők hatékony segítése volt szociális, társadalmi, érdekvédelmi, és munkaerő-piaci szempontból. A halmozottan hátrányos helyzetűek körében igen magas a munkanélküliek, a főként segélyekből, családi pótlékból élők száma, mely sok esetben mélyszegénységbe taszítja a családokat. Az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatása érdekében nem elégséges a munkaerő-piaci kínálatot érintő intézkedések meghozatala, a keresleti oldal élénkítésére is intézkedéseket kell tenni.

Az egész országban tapasztalható az akut munkaerő-hiány a mezőgazdaság minden területén az állattenyésztéstől a zöldség-gyümölcsstermesztésig. A probléma nem csak az alacsony fizetésekben rejlik, hanem a szakképzetlen munkaerőben is, illetve abban, hogy a kereslet-kínálat nem találkozik.

Rövid távú célok, melyek megvalósultak:

- A munkavállalói és munkáltatói igények összehangolása
- A hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésének, beilleszkedésének és bennmaradásának elősegítése
- Munkaerő-piaci szempontból előnyös ismeretek megszerzése
- Munkáltatók érzékenyítése
- A célcsoport munkára kész állapotának megteremtése
- A célcsoport foglalkoztathatóságának javítása
- Munkakörülmények javítása
- A be nem jelentett munkavégzés visszaszorítása, a jogtudatos magatartás elterjesztése
- A munka minőségének javításának is ösztönzése
- A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztésének ösztönzése
- Munkavédelem, egészségfejlesztés ösztönzése a vállalkozások, munkáltatók körében
- Mezőgazdaság fejlesztése
- A célcsoport személyek munkaerő-piaci helyzetének javítása
- Piacképes tudás megszerzése a célcsoport személyek számára (munkavállalók)
- A célcsoport életszínvonalának javítása

Hosszú távú célok:

- A térség foglalkoztatottságának javítása
- Kapcsolódó képzések lebonyolítása
- A halmozottan hátrányos helyzetű, különösen a fiatal, az 50 év feletti és a roma népesség integrációja, munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük elősegítése
- Új innovatív fejlesztések bevezetése
- A térség versenyképességének fokozása, felzárkóztatása fenntartható eszközökkel
- Partneri viszony kialakítása munkáltatókkal, civil szervezetekkel, az állami és az önkormányzati szférával - társadalmi szervezetekkel való együttműködés hatékonyságának a növelése



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

- Társadalmi esélyegyenlőség biztosítása - meglévő különbségekből fakadó hátrányok enyhítése
- A térség munkaerő piaci helyzetének javulása
- A roma népesség integrációja, munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük elősegítése
- Új innovatív fejlesztések bevezetése
- A térség versenyképességének fokozása, felzárkóztatása fenntartható eszközökkel
- Társadalmi esélyegyenlőség biztosítása - meglévő különbségekből fakadó hátrányok enyhítése

2.2. A fejlesztések célcsoportjai

Projektünk elsődleges célcsoportját alkották a Mohácsi és Siklósi járásokban élő, a projektbe való jelentkezés időpontjában hátrányos helyzetű 16 éven felüliek (munkavállalók), ezen belül is elsősorban a 35 év alattiak, továbbá az 50 év feletti 60 éves korig (60 évesek még igen), illetve a mezőgazdasági tevékenységet folytató gazdasági társaságok (munkáltatók).

Célcsoport kiválasztása: A célcsoporti személyek kiválasztására több módszer együttes használatával történt, mivel a célcsoport sajátosságai miatt nem volt alkalmazható egyetlen módszer sem önmagában. A célcsoporti személyekkel szemben támasztott elvárások sokrétűsége, a célcsoportra jellemző összetett specifikációk, továbbá azok a szakmai programok, amelyekben részt vettek, megkívánta, hogy olyanok kerüljenek a projektbe, akikkel minimális lemorzsolódás mellett megvalósítható a projekt.

3. KUTATÁSI ÉS ELŐKÉSZÍTÉSI SZAKASZ (6 HÓNAP)

Két alapvető kutatási módszert alkalmaztunk az adatgyűjtés és feldolgozás során. Az egyik a kvantitatív, azaz mennyiségi kutatás, a másik pedig a kvalitatív, vagyis a minőségi kutatás. A kvalitatív módszerek általában mélyebb, árnyaltabb ismeretek megszerzésére irányulnak és viszonylag kis elemszámú mintán történik az adatfelvétel. A kapott eredmények nem számszerűsíthetők, nem mérhetők.

A kvantitatív módszerek azon alapulnak, hogy az emberi hozzáállás, magatartás is mérhető, tehát számszerűsíthető, továbbá az így nyert adatok statisztikai módszerekkel elemezhetőek. A fenti megközelítésből adódóan a kvantitatív eljárást megfelelő elemszámú mintán elvégezve, az eredmények megbízhatósága és pontossága meghatározható. A kvantitatív eljárásoknál a mérhetőség követelményének megfelelő standardizált kérdőív alkalmazása szükséges.

A kutatást során a rétegzett mintavétel szabályait alkalmaztuk melynek lényege, hogy a sokaságot homogén részcsoportha bontjuk, és a sokaság és a minta arányához viszonyított számú elemet választottuk ki. A mintavétel során mindig a véletlenszerű kiválasztásra törekedtünk. A kutatás papír alapú, személyes kérdőívezési módszerrel került lebonyolításra kiegészítve egy személyesebb hangvételű interjúval.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

Kutatási kérdőív:

1. Mely településen lakik életvitelszerűen?

2. Hány éves Ön?

18 - 24	25 - 30	31 - 39	40 - 49	50 -
---------	---------	---------	---------	------

3. Válaszadó neme: Nő / Férfi

4. Családi állapot:

Hajadon / Agglegény	Párkapcsolatban él	Férjezett / Nős	Elvált	Özvegy
------------------------	-----------------------	-----------------	--------	--------

5. Hányan laknak egy háztartásban? _____ fő

6. Van-e gyermek vagy fiatal felnőtt a háztartásban?

0	1	2	3	4 vagy több
---	---	---	---	-------------

7. Amennyiben igen, a gyermek(ek) vagy fiatal felnőttek életkora:

0 - 5	6 - 12	13 - 17	18 - 24	25 -
..... fő fő fő fő fő

8. Milyen jelenleg a munkaerő-piaci helyzete?

(Nappali tagozatos) tanuló	egyéb képzésben vesz részt	napi 8 órás munkaviszonnyal rendelkezik	részmunkaidős foglalkoztatott	közmunka programban vesz részt
őstermelő	egyéni vállalkozó	vállalkozása van	regisztrált munkanélküli	(nem regisztrált) munkanélküli
nyugdíjas	rokkantnyugdíjas	GYES/GYED-en lévő		



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

9. Részt venne-e Ön vagy valamely családtagja ingyenes képzésen a következő témakörök valamelyikével kapcsolatban?
(több választ is megjelölhet)

<input type="checkbox"/>	Munkavállalói ismeretek
<input type="checkbox"/>	Munkáltatói ismeretek
<input type="checkbox"/>	Család és munka összeegyeztetése
<input type="checkbox"/>	Munkaerő-piaci ismeretek
<input type="checkbox"/>	Kompetenciafejlesztő képzés
<input type="checkbox"/>	Munkáltatók érzékenyítő képzése

10. Amennyiben lehetősége lenne rá, mely ingyenes tanácsadást venné igénybe Ön vagy családja? (több választ is megjelölhet)

<input type="checkbox"/>	Nem vennék igénybe tanácsadást
<input type="checkbox"/>	Munkavállalói ismeretek
<input type="checkbox"/>	Munkáltatói ismeretek
<input type="checkbox"/>	Munkaerő-piaci tanácsadás
<input type="checkbox"/>	Vállalkozóvá válási tanácsadás
<input type="checkbox"/>	Jogi tanácsadás
<input type="checkbox"/>	Család és Munka összeegyeztetése tanácsadás
<input type="checkbox"/>	Életvezetési tanácsadás

11. Soroljon fel 8 féle zöldségfélé!

.....
.....
.....
.....



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



12. Hogyan szaporítjuk az alábbi zöldségféléket? Húzza alá a helyesnek vélt választ!

borsó, sárgarépa, bab, spenót, retek

Vetéssel

Palántázással

13. Soroljon fel 3 féle talajművelésre használatos kézi eszközt, és 3 éle nagyüzemi gépet!

.....
.....
.....

14. Mi az a komposzt? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....
.....

15. Mi a biokertészet? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....
.....
.....

16. Milyen talaj előkészítési munkákat ismer? Soroljon fel néhányat!

.....
.....
.....

17. Soroljon fel a hazánkban honos gyümölcsfélék közül minél többet!

.....
.....
.....
.....
.....

18. Dolgozott már a mezőgazdaságban? Igen / Nem

19. Szeretne dolgozni a mezőgazdaságban? Igen / Nem

20. Milyen jellegű mezőgazdasági munkát végzett már vagy végezne a jövőben? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



21. Milyen jellegű munkaviszonyban dolgozott vagy szeretne dolgozni a mezőgazdaságban? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....

22. Milyen atipikus foglalkoztatási formákat ismer? Soroljon fel néhányat! (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....

23. Úgy érzi, megfelelő ismeretekkel rendelkezik a munkavállalással kapcsolatos jogszabályokat, kötelezettségeket és lehetőségeket illetően? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....

24. Milyen vállalkozási formákat ismer a mezőgazdaságban? Soroljon fel néhányat! (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....

25. Akadályozza jelenleg valami a munkavállalásban? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....

26. Hogy érzi, egyensúlyban van a munkája a magánéletével? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....

27. Hisz Ön abban, hogy a munka és család/magánélet sikeresen összeegyeztethető? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....
.....

28. Ön szerint hogyan hozható létre a munka és család/magánélet sikeresen egyensúlya? (Írja le röviden, saját szavaival!)

.....
.....
.....
.....

Az előzetes felmérés, kutatás során összesen 1014 db kérdőívet töltöttek ki a munkavállalók, továbbá 57 db kérdőívet a munkáltatók.

A kutatás eredménye kimutatta, hogy mindenki számára komoly kihívást jelent méltányos munkához jutni, a (halmozottan) hátrányos helyzetűek számára pedig még nagyobb. A családtagokról gondoskodni és emellett eleget tenni a munkahely, és a közösségek elvárásainak igen nehéz feladat. A családok összetételében bekövetkezett változások - az egyszülős, elsősorban egyedülálló anyai háztartások számának növekedése és a kiterjedt családi háztartások számának csökkenése - gyakran azt eredményezik, hogy a családi kötelezettségek még intenzívebbé váltak.

A jelenlegi élet- és munkakörülmények kapcsán kialakult helyzet egyre nehezebbé teszi mind a nők, mind a férfiak számára, hogy megfelelő egyensúlyt hozzanak létre munkahelyi és családi kötelezettségeik között. Ezek a körülmények magukban foglalják a bizonytalan munkaszerződéseket, az alacsony béreket, a hosszú munkaidőt, a munkaidő intenzitásának növekedését, valamint a túlmunka előre nem látható elrendelését.

A vizsgált hátrányos helyzetű térségekben, járásokban csak korlátozott számú megbízható és megfizethető szociális gondozási szolgáltatás áll rendelkezésre a megnövekedett gondozási igények ellátására, elsősorban a gyermekgondozás és az egészségügy területén. Ahol létezik ilyen típusú szolgáltatás, a lefedettség korlátozott. Az idősebb, óvodás korú gyermekeket nevelő szülők számára léteznek korai gyermekgondozási és nevelési programok, ám ezek - elérhetőségüket tekintve - igen egyenetlenek, és a hozzáférés igen korlátozott elsősorban a szegény és mezőgazdasági közösségek számára.

A kísérleti projekt a kutatással megalapozott kihívás kezelését célzó, a projekt keretében kidolgozott módszertanon alapuló megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálása volt. A pilot projekt megvalósítása kapcsán megvalósított tevékenységek:

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása
- Képzés
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele



3.1. Toborzó rendezvények

A projekt megvalósítása során összesen 5 db munkavállalóknak szóló és 4 db munkáltatóknak szóló toborzó rendezvényt valósítottunk meg. A rendezvények segítségével összesen 150 fő célcsoporti személyt (munkavállalót) és 10 munkáltatót sikerült a projektbe vonnunk.

Toborzó rendezvény munkavállalók számára	2022.01.22	Nagytotfalu	33 fő
Toborzó rendezvény munkavállalók számára	2022.01.31	Gordisa	37 fő
Toborzó rendezvény munkavállalók számára	2021.10.01	Véménd	20 fő
Toborzó rendezvény munkavállalók számára	2021.11.03	Dunaszekeső	20 fő
Toborzó rendezvény munkavállalók számára	2021.09.20	Siklós	20 fő
Toborzó rendezvény munkáltatók számára	2022.01.12	Véménd	5 fő
Toborzó rendezvény munkáltatók számára	2021.09.14	Dunaszekeső	4 fő
Toborzó rendezvény munkáltatók számára	2021.10.06	Beremend	5 fő
Toborzó rendezvény munkáltatók számára	2021.10.19	Siklós	6 fő



4. PILOT PROGRAM MEGVALÓSÍTÁSA (6 HÓNAP)

A kísérleti projekt a kutatással megalapozott kihívás kezelését célzó, a projekt keretében kidolgozott módszertanon alapuló megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálása volt. A pilot projekt megvalósítása kapcsán megvalósított tevékenységek:

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása
- Képzések megvalósítása
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele

A kísérleti (pilot) projekt megvalósítása során a projekt keretében kidolgozott megoldás gyakorlatba való átültetése érdekében olyan tevékenységet valósítottunk meg, amely egy komplex probléma megoldása érdekében, kis mintán (150 fő munkavállaló és 10 fő munkáltató), illetve szűk, de állandó résztvevői kör bevonásával érte el célját. A kísérleti projekt valós feltételek között, alacsony idő- és költség-ráfordítással, tehát hatékonyan próbálta ki az adott tevékenységet, ugyanolyan szakmai igényességgel, mint egy hasonló, nagyobb léptékű fejlesztés. Célja a nagyobb léptékű tevékenység megalapozása, eredményes beágyazódásának segítése volt.

4.1. Képzések

A megvalósított online, e-learning képzések a következők voltak:

- Család és munka összeegyeztetése (23 óra)
- Munkavállalói ismeretek (23 óra)
- Munkáltatók érzékenyítése (30 óra)

A projektbe összesen 150 fő célcsoportbeli személy (munkavállaló) került bevonásra. Mind a 150 fő sikeresen elvégezte a Család és munka összeegyeztetése, illetve a Munkavállalói ismeretek képzést is. A Család és munka összeegyeztetése képzés esetében az olyan ismeretek és módszerek átadása volt a cél, melyek segítségével hatékonyan megoldhatóvá válnak a család-munkahely kapcsán kialakult problémák, konfliktus helyzetek. A résztvevők megismerhették a család társadalmi szerepét, a családi életciklusokat, a család funkcióinak változását, illetve a családi konfliktusok munkavállalással kapcsolatos forrásait és területeit, annak megoldási módszereit.

A Munkáltatók érzékenyítő képzése a munkavállalókhöz való megfelelő hozzáállást segítette és a jogi ismereteket bővítette.

A képzési programok a következők voltak:

KÉPZÉSI PROGRAM

1. A képzési program

1.1.	Megnevezése	Család és munka összeegyeztetése
1.2.	A képzési program célja	A képzés célja olyan ismeretek és módszerek átadása, amelyek segítségével hatékonyan megoldhatóvá válhatnak a család - munkahely, munkahely -család konfliktushelyzetek.
1.3.	A képzési program célcsoportja	A képzés iránt érdeklődő 18-65 év közötti felnőttek.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

A képzés sikeres elvégzésével a résztvevők

2.1.	Megismeri a család társadalmi szerepét, a családi életciklusokat, a család funkcióinak változását, a családi konfliktusok forrásait és területeit.
2.2.	Képes lesz a család-munkahely, munkahely-család konfliktushelyzetek felismerésére, megismeri az alapvető konfliktus-kezelési technikák alkalmazásának módját.

3. A programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	nem szükséges
3.2.	Szakmai végzettség	nem szükséges
3.3.	Szakmai gyakorlat	nem szükséges
3.4.	Egészségügyi alkalmasság	nem szükséges
3.5.	Előzetesen elvárt ismeretek	nincs
3.6.	Egyéb feltételek	-

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Haladási napló, a képzésben résztvevővel elektronikus úton folytatott szakmai felkészítést, ellenőrzést igazoló dokumentumok.
4.2.	Megengedett hiányzás	nem releváns
4.3.	Egyéb feltételek	-

5. Tervezett képzési idő

5.3.	Összes óraszám	23 óra
------	----------------	--------

6. Tananyagegységekóraszámja és a tananyagegységek megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek és munkaformák

	A tananyagegység megnevezése	Óraszám
6.1.	Család fogalma, funkciói	10
6.2.	Munkavállalás család mellett, munka és magánélet konfliktusai és kezelésük	13

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	Megnevezése	Család fogalma, funkciói
6.1.2.	Célja	A résztvevő ismerje meg a család társadalmi szerepét, a családi életciklusokat, a család funkcióinak változását, a családi konfliktusok forrásait és területeit.
6.1.3.	Tartalma	A család fogalma, funkciói A családokat érintő társadalmi jelenségek A családtagok szerepe és helye a családban Családi kapcsolatok A családi kommunikáció A családi életciklusok Fejlődés és változás a családban A család, mint támogató rendszer A család szerepe a lelki egészség megőrzésében és helyreállításában A családi konfliktusok forrásai és területei
6.1.4.	Terjedelme	10 óra
6.1.5.	Alkalmazott munkaforma	zárt rendszerű elektronikus távoktatás
6.1.6.	Alkalmazott képzési módszerek	Önálló tanulás, online tananyagok feldolgozása, konzultáció
6.1.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység teljesítéséről a résztvevő írásos kérésére igazolás adható, amennyiben sikeresen kitöltötte a tananyagegységet záró feladatsort.

6.2. Tananyagegység

6.2.1.	Megnevezése	Munkavállalás család mellett, munka és magánélet konfliktusai és kezelésük
6.2.2.	Célja	Olyan konfliktuskezelési technikák megismertetése, amellyel család- munkahely, munkahely-család konfliktushelyzetek megfelelően kezelhetők, illetve megelőzhetőek.
6.2.3.	Tartalma	<ul style="list-style-type: none"> • A munka és a család • A munka-magánélet egyensúly • A munka-család konfliktus • A konfliktusok fogalma okai • A konfliktushelyzet • A konfliktus folyamata • A konfliktust befolyásoló tényezők • Az eredményes konfliktuskezelés előfeltételei • A konfliktuskezelés ötféle módja (Thomas - Killmann modell): a versengés, az alkalmazkodás, az elkerülés, a problémamegoldás, a kompromisszumkeresés • Jellegzetes konfliktushelyzetek • Munkából származó család-konfliktusok bemutatása (pl.

		<p>családi eseményről, programról való kimaradás a munka miatt)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Családból származó munka-konfliktus, bemutatása (pl. családi ügyek munkaidőben történő intézése) • Konfliktuskezelési módok és alkalmazásuk család-munkahely, munkahely-család konfliktushelyzetek esetén
6.2.4.	Terjedelme	13 óra
6.2.5.	Alkalmazott munkaforma	Zárt rendszerű elektronikus távoktatás
6.2.6.	Alkalmazott képzési módszerek	Önálló tanulás, online tananyagok feldolgozása, konzultáció
6.2.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység teljesítéséről a résztvevő írásos kérésére igazolás adható, amennyiben sikeresen kitöltötte a tananyagegységet záró feladatsort.

7. Csoportlétszám

8.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	nem releváns
------	-------------------------------	--------------

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása

A résztvevő teljesítményének értékelése zárt rendszerű képzésmenedzsment rendszer segítségével történik, amely adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a regisztrációs és tanulmányi alaprendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit.

A képzés nem zárul vizsgával, a tanúsítvány kiadásának feltétele a tananyagegységeket záró, értékelő feladatsorok sikeres teljesítése.

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A képzés sikeres elvégzése esetén a résztvevő a képző intézmény által kiállított tanúsítványt kap. A tanúsítvány kiadásának feltétele a tananyagegységeket záró, értékelő feladatsorok sikeres teljesítése.
------	--	---

10. A képzési program végrehajtásához szükséges feltételek

10.1.	Személyi feltételek	<p>A képzésben oktatóra, tutorra vonatkozó követelmények:</p> <ul style="list-style-type: none"> • felsőfokú végzettség és a képzés tartalmához kapcsolódó legalább két éves oktatói gyakorlat
-------	---------------------	---

10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	A képzés személyi feltételeiről a képző intézmény gondoskodik. Az oktatókra előírt alkalmazási feltételt a képző intézmény munkaszerződéssel, megbízási szerződéssel vagy az oktató alkalmazását bizonyító más szerződéssel igazolja.
10.2.	Tárgyi feltételek	Résztevőnként laptop/személyi számítógép internet hozzáféréssel, webkamerával és mikrofonnal Az oktató részére laptop/személyi számítógép internet hozzáféréssel, webkamerával és mikrofonnal. Zárt rendszerű távoktatási képzésmenedzsment rendszer: a képzésben részt vevő személy képzését tervező, szervező és ellenőrző, a képzéshez szükséges digitális tananyagot valamint kiegészítő ismeretanyagot a képzési program szerint számára eljuttató (webböngészőben megjelenítő), minősített és tanúsított zárt informatikai rendszer, amely a képzésszervezésen túl adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a regisztrációs és tanulmányi alrendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit, továbbá biztosítja az oktató, az oktatásszervező és a képzésben részt vevő személy interaktív és távolléti kapcsolattal megvalósuló, teljes értékű együttműködését.
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	A képző intézmény biztosítja, vagy arról más szervezetekkel, intézményekkel együttműködve, szerződésben rögzített módon gondoskodik. A résztvevők részére előírt tárgyi feltételeket a résztvevők vagy a képző intézmény biztosítja. Az oktató részére előírt feltételeket az oktató vagy a képző intézmény biztosítja.
10.3.	Egyéb speciális feltételek	-
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	-

KÉPZÉSI PROGRAM

1. A képzési program

1.1.	Megnevezése	Munkavállalói ismeretek
1.2.	A képzési program célja	A képzés célja, hogy segítséget nyújtson a résztvevők számára az aktív álláskereséshez, a pályamódosításhoz, és lehetőséget teremtsen hasznos készségek és viselkedésminták gyakorlására. A résztvevők gyakorolhatják az önéletrajz és a motivációs levél elkészítését adott állások jellegéhez igazodva, felkészülhetnek az első interjúval való sikeres szereplésre. Olyan új ismeretek és készségek nyújtása, melyek segítséget nyújtanak a munkaerő-piacon történő tájékozódáshoz, a kapcsolatépítéshez és az öneladási technikák sikeres alkalmazásához.
1.3.	A képzési program célcsoportja	A program elsődleges célcsoportját 18-65 év között hátrányos helyzetű álláskereső alkották.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

A képzés sikeres elvégzésével a résztvevő:

2.1.	Ismeri a pályák világában történő tájékozódás jelentőségét, a pályatervezés alapjait.
2.2.	Ismeri az álláskeresés módszereit, technikáit.
2.3.	Képes motivációs levél és önéletrajz készítésére.
2.4.	Rendelkezik a munkavállaláshoz, munkaviszony létesítéséhez szükséges alapismeretekkel.

3. A programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	nem szükséges
3.2.	Szakmai végzettség	nem szükséges
3.3.	Szakmai gyakorlat	nem szükséges
3.4.	Egészségügyi alkalmasság	nem szükséges
3.5.	Előzetesen elvárt ismeretek	nincs
3.6.	Egyéb feltételek	-

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Haladási napló, a képzésben résztvevővel elektronikus úton folytatott szakmai felkészítést, ellenőrzést igazoló dokumentumok.
4.2.	Megengedett hiányzás	Nem releváns
4.3.	Egyéb feltételek	-

5. Tervezett képzési idő

5.3.	Összes óraszám	23 óra
------	----------------	--------

6. Tananyagegységekóraszámja és a tananyagegységek megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek és munkaformák

	A tananyagegység megnevezése	Óraszám
6.1.	Pályatervezés	3
6.2.	Álláskeresés	10
6.3.	Munkavállalói jogok és kötelezettségek	10

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	Megnevezése	Pályatervezés
6.1.2.	Célja	A résztvevők ismerjék meg a pályák világában történő tájékozódás jelentőségét, a pályatervezés alapjait.
6.1.3.	Tartalma	Pályaorientáció, pályatervezés fogalma Az önismeret jelentősége a pályatervezésben A pályaismeret jelentősége a pályatervezésben A munkaerő-piaci ismeretek jelentősége a pályatervezésben A Nemzeti Pályaorientációs portál Pályaorientációs kérdőívek és használatuk
6.1.4.	Terjedelme	3 óra
6.1.5.	Alkalmazott munkaforma	zárt rendszerű elektronikus távoktatás
6.1.6.	Alkalmazott képzési módszerek	önálló tanulás, online tananyagok feldolgozása, konzultáció
6.1.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység teljesítéséről a résztvevő írásos kérésére igazolás adható, amennyiben sikeresen kitöltötte a tananyagegységet záró feladatsort.

6.2. Tananyagegység

6.2.1.	Megnevezése	Álláskeresés
6.2.2.	Célja	A résztvevők ismerjék meg az álláskeresés módszereit, technikáit, legyenek képesek motivációs levél és önéletrajz készítésére.
6.2.3.	Tartalma	<ul style="list-style-type: none"> Karrierlehetőségek feltérképezése Önéletrajz és a motivációs levél jellemzői Motivációs levél és önéletrajz készítése Álláskeresői módszerek: újsághirdetés, internetes

		<p>álláskereső oldalak, személyes kapcsolatok, kapcsolati hálózat fontossága, munkaügyi szervezet segítségével történő álláskereső, cégek adatbázisába történő jelentkezés, közösségi portálok szerepe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Munkaerő-piaci technikák alkalmazása • Állásinterjú fajtái, menete, jellemző kérdések • Felkészülés, megjelenés, szereplés az állásinterjún, testbeszéd szerepe
6.2.4.	Terjedelme	10 óra
6.2.5.	Alkalmazott munkaforma	zárt rendszerű elektronikus távoktatás
6.2.6.	Alkalmazott képzési módszerek	önálló tanulás, online tananyagok feldolgozása, konzultáció
6.2.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység teljesítéséről a résztvevő írásos kérésére igazolás adható, amennyiben sikeresen kitöltötte/végrehajtotta a tananyagegységet záró feladatsort.

6.3. Tananyagegység

6.3.1.	Megnevezése	Munkavállalói jogok és kötelezettségek
6.3.2.	Célja	A résztvevők sajátítsák el a munkavállaláshoz, munkaviszony létesítéséhez szükséges alapismereteket.
6.3.3.	Tartalma	<p>Munkajogi alapismeretek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Munkavállaló jogai (megfelelő körülmények közötti foglalkoztatás, bérfizetés, költségtérítés, munkaszerződés módosítás, szabadság), • Munkavállaló kötelezettségei (megjelenés, rendelkezésre állás, munkavégzés, magatartási szabályok, együttműködés, tájékoztatás), • Munkavállaló felelőssége (vétkesen okozott kárért való felelősség, megőrzési felelősség, munkavállalói biztosíték). • Munkajogi alapok • Foglalkoztatási formák • Speciális jogviszonyok <p>Munkaviszony létesítése</p> <ul style="list-style-type: none"> • Munkaviszony létrejötte, fajtái • Munkavállaláshoz szükséges iratok, munkaviszony megszűnésekor a munkáltató által kiadandó dokumentumok.

		<ul style="list-style-type: none"> Munkaviszony adózási, biztosítási, egészség- és nyugdíjbiztosítási összefüggései
6.3.4.	Terjedelme	10 óra
6.3.5.	Alkalmazott munkaforma	zárt rendszerű elektronikus távoktatás
6.3.6.	Alkalmazott képzési módszerek	önálló tanulás, online tananyagok feldolgozása, konzultáció
6.3.7.	A tananyag egység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyag egység teljesítéséről a résztvevő írásos kérésére igazolás adható, amennyiben sikeresen kitöltötte/végrehajtotta a tananyag egységet záró feladatsort.

7. Csoportlétszám

8.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	nem releváns
------	-------------------------------	--------------

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása

A résztvevő teljesítményének értékelése zárt rendszerű képzésmenedzsment rendszer segítségével történik, amely adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a regisztrációs és tanulmányi alaprendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit.

A képzés nem zárul vizsgával, a tanúsítvány kiadásának feltétele a tananyag egységeket záró, értékelő feladatsorok sikeres teljesítése.

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A képzés sikeres elvégzése esetén a résztvevő a képző intézmény által kiállított tanúsítványt kap. A tanúsítvány kiadásának feltétele a tananyag egységeket záró, értékelő feladatsorok sikeres teljesítése.
------	--	--

10. A képzési program végrehajtásához szükséges feltételek

10.1.	Személyi feltételek	<p>A képzésben oktatóra, tutorra vonatkozó követelmények:</p> <p>A képzésben oktatóra, tutorra vonatkozó követelmények:</p> <ul style="list-style-type: none"> felsőfokú végzettség és a képzés tartalmához kapcsolódó legalább két éves oktatói gyakorlat
10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	A képzés személyi feltételeiről a képző intézmény gondoskodik. Az oktatókra előírt alkalmazási feltételt a képző intézmény munkaszerződéssel, megbízási szerződéssel vagy az oktató alkalmazását bizonyító más szerződéssel igazolja.

10.2.	Tárgyi feltételek	Résztevőnként laptop/személyi számítógép internet hozzáféréssel, webkamerával és mikrofonnal Az oktató részére laptop/személyi számítógép internet hozzáféréssel, webkamerával és mikrofonnal. Zárt rendszerű távoktatási képzésmenedzsment rendszer: a képzésben részt vevő személy képzését tervező, szervező és ellenőrző, a képzéshez szükséges digitális tananyagot valamint kiegészítő ismeretanyagot a képzési program szerint számára eljuttató (webböngészőben megjelenítő), minősített és tanúsított zárt informatikai rendszer, amely a képzésszervezésen túl adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a regisztrációs és tanulmányi alrendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit.
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	A képző intézmény biztosítja, vagy arról más szervezetekkel, intézményekkel együttműködve, szerződésben rögzített módon gondoskodik. A résztvevők részére előírt tárgyi feltételeket a résztvevők vagy a képző intézmény biztosítja. Az oktató részére előírt feltételeket az oktató vagy a képző intézmény biztosítja.
10.3.	Egyéb speciális feltételek	-
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	-



KÉPZÉSI PROGRAM

1. A képzési program

1.1.	Megnevezése	Munkáltatók érzékenyítése
1.2.	A képzési program célja	A képzés célja, hogy bemutassa a résztvevők számára azokat a hátrányos helyzetű munkavállalókat, akiknek kiemelten támogatásra van szüksége a munkaerő-piacon történő elhelyezkedés során. A képzés megismerteti a résztvevőkkel a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásának rugalmas munkaszervezését. A képzés keretében a résztvevők megismerik a megváltozott munkaképesség fogalmát és ezzel összefüggésben a munkahelyi környezet kialakításának szükségességét és lehetőségeit. Megismerik a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavállalással összefüggő speciális szükségleteit. A képzés célja, hogy bemutassa a családbarát munkahely fogalmát, kialakításának lehetséges módjait. Megismerteti az atipikus foglalkoztatási formákat, az adott célcsoportnak megfelelően.
1.3.	A képzési program célcsoportja	Cégek, intézmények vezetői, munkatársai, magánszemélyek, akik hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztatnak, terveznek foglalkoztatni.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

A képzés sikeres elvégzésével a résztvevők megismerik:

2.1.	A megváltozott munkaképesség fogalmát és ezzel összefüggésben a munkahelyi környezet kialakításának szükségességét és lehetőségeit. a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavállalással összefüggő speciális szükségleteit.
2.2.	A hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásának rugalmas munkaszervezését.
2.3.	Az atipikus foglalkoztatási formákat, az adott célcsoportnak megfelelően.
2.4.	A családbarát munkahely fogalmát, kialakításának lehetséges módjait.

3. A programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	nem szükséges
3.2.	Szakmai végzettség	nem szükséges
3.3.	Szakmai gyakorlat	nem szükséges
3.4.	Egészségügyi alkalmasság	nem szükséges
3.5.	Előzetesen elvárt ismeretek	nincs
3.6.	Egyéb feltételek	-

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Haladási napló, a képzésben résztvevővel elektronikus úton folytatott szakmai felkészítést, ellenőrzést igazoló dokumentumok.
4.2.	Megengedett hiányzás	Nem releváns
4.3.	Egyéb feltételek	-

5. Tervezett képzési idő

5.3.	Összes óraszám	30 óra
------	----------------	--------

6. Tananyagegységekóraszámja és a tananyagegységek megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek és munkaformák

	A tananyagegység megnevezése	Óraszám
6.1.	Munkáltatók érzékenyítése	30

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	Megnevezése	Munkáltatók érzékenyítése
6.1.2.	Célja	A résztvevők ismerjék meg a megváltozott munkaképesség fogalmát és ezzel összefüggésben a munkahelyi környezet kialakításának szükségességét és lehetőségeit. Ismerjék meg a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavállalással összefüggő speciális szükségleteit. Ismerjék meg a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásának rugalmas munkaszervezését, az atipikus foglalkoztatási formákat, az adott célcsoportnak megfelelően. Ismerjék meg a családbarát munkahely fogalmát, kialakításának lehetséges módjait.
6.1.3.	Tartalma	<ul style="list-style-type: none"> Hátrányos helyzetű munkavállalók fogalma Megváltozott munkaképességű munkavállalók fogalma, csoportjai Családbarát munkahely fogalma Az atipikus munkaformák típusai A rugalmas munkaszervezés biztosításának módjai A képzések támogatásának formái (képzés díjának, útiköltségének átvállalása, szabadnap biztosítása). A kisgyermekes szülők támogatása (pl.: gyermekek napközbeni felügyelete, rugalmas munkaidő, osztott munkarend) A szabadságot igénylő eljárások igényekhez, szükségletekhez igazítása

		<ul style="list-style-type: none"> • A férfi munkavállalók szülői szerepeinek megerősítése • Mozgáskorlátozott vagy egyéb fogyatékkal élők foglalkoztatásának lehetőségei, speciális feltételei, eszközigényeik. • Hátrányos helyzetű munkavállalók munkába illesztésének lehetséges megoldásai
6.1.4.	Terjedelme	30 óra
6.1.5.	Alkalmazott munkaforma	Zárt rendszerű elektronikus távoktatás
6.1.6.	Alkalmazott képzési módszerek	Önálló tanulás, online tananyagok feldolgozása, konzultáció
6.1.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tananyagegység teljesítéséről a résztvevő írásos kérésére igazolás adható, amennyiben sikeresen kitöltötte a tananyagegységet záró feladatsort.

7. Csoportlétszám

8.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	nem releváns
------	-------------------------------	--------------

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása

A résztvevő teljesítménynek értékelése zárt rendszerű képzésmenedzsment rendszer segítségével történik, amely adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a regisztrációs és tanulmányi alrendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit.

A képzés nem zárul vizsgával, a tanúsítvány kiadásának feltétele a tananyagegységeket záró, értékelő feladatsorok sikeres teljesítése.

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A képzés sikeres elvégzése esetén a résztvevő a képző intézmény által kiállított tanúsítványt kap. A tanúsítvány kiadásának feltétele a tananyagegységeket záró, értékelő feladatsorok sikeres teljesítése.
------	--	---

10. A képzési program végrehajtásához szükséges feltételek

10.1.	Személyi feltételek	<p>A képzésben oktatóra, tutorra vonatkozó követelmények:</p> <p>A képzésben oktatóra, tutorra vonatkozó követelmények: felsőfokú végzettség és a képzés tartalmához kapcsolódó legalább két éves oktatói gyakorlat</p>
-------	---------------------	--

10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	A képzés személyi feltételeiről a képző intézmény gondoskodik. Az oktatókra előírt alkalmazási feltételt a képző intézmény munkaszerződéssel, megbízási szerződéssel vagy az oktató alkalmazását bizonyító más szerződéssel igazolja.
10.2.	Tárgyi feltételek	Résztvevőnként laptop/személyi számítógép internet hozzáféréssel, webkamerával és mikrofonnal Az oktató részére laptop/személyi számítógép internet hozzáféréssel, webkamerával és mikrofonnal. Zárt rendszerű távoktatási képzésmenedzsment rendszer: a képzésben részt vevő személy képzését tervező, szervező és ellenőrző, a képzéshez szükséges digitális tananyagot valamint kiegészítő ismeretanyagot a képzési program szerint számára eljuttató (webböngészőben megjelenítő), minősített és tanúsított zárt informatikai rendszer, amely a képzésszervezésen túl adatbázisában manipulálhatatlanul rögzíti és értékeli – valamint a regisztrációs és tanulmányi alaprendszer számára közvetíti – a képzésben részt vevő személy képzési programban rögzített előrehaladását, ellenőrző kérdésekre adott válaszait, eredményeit, tevékenységét és végrehajtja – a képzésben részt vevő személy teljesítményének értékelése alapján – a képzési program szerint lehetséges navigációs kéréseit.
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	A képző intézmény biztosítja, vagy arról más szervezetekkel, intézményekkel együttműködve, szerződésben rögzített módon gondoskodik. A résztvevők részére előírt tárgyi feltételeket a résztvevők vagy a képző intézmény biztosítja. Az oktató részére előírt feltételeket az oktató vagy a képző intézmény biztosítja.
10.3.	Egyéb speciális feltételek	-
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	-

KÉPZÉSI PROGRAM

1. A képzési program

1.1.	Megnevezése	Kommunikáció eszközei
1.2.	A képzési program célja	A kommunikáció eszközeinek megismerése, gyakorlása révén a résztvevő szóbeli és nem szóbeli kifejezése sikeresebbé válnon.
1.3.	A képzési program célcsoportja	A képzés elsődleges célcsoportját az aktív munkavállalók alkotják.

2. A képzés során megszerezhető kompetenciák

2.1.	A kommunikáció lényegének, formáinak, szabályszerűségeinek megismerése és gyakorlása révén a résztvevők szóbeli és nem szóbeli kifejezése sikeresebbé válik, erősödik a szóbeli és nem szóbeli kommunikációjuk közti összhang. A résztvevők eredményesebben fejezik ki gondolataikat, véleményüket, képviselni tudják az érdekeiket a munkaerő piacon és a mindennapi életben, szóban és írásban.
------	--

3. A programba való bekapcsolódás feltételei

3.1.	Iskolai végzettség	nem szükséges
3.2.	Szakmai végzettség	nem szükséges
3.3.	Szakmai gyakorlat	nem szükséges
3.4.	Egészségügyi alkalmasság	nem szükséges
3.5.	Előzetesen elvárt ismeretek	nincs
3.6.	Egyéb feltételek	-

4. A programban való részvétel feltételei

4.1.	Részvétel követésének módja	Jelenléti ív, haladási napló
4.2.	Megengedett hiányzás	A hiányzás nem haladhatja meg a kontakt órák 20%-át. <i>Támogatott képzés esetén a támogatást nyújtó által meghatározott, a támogatási szerződésben / együttműködési megállapodásban, munkáltatói megrendelés esetén a megrendelővel kötött szolgáltatási szerződésben meghatározott szigorúbb hiányzási feltételek (20%-nál kisebb megengedett hiányzás) az irányadóak.</i>
4.3.	Egyéb feltételek	-

5. Tervezett képzési idő

5.3.	Összes óraszám	10 óra
------	----------------	--------

6. Tananyagegységek óraszama és a tananyagegységek megvalósítása során alkalmazott képzési módszerek és munkaformák

	A tananyagegység megnevezése	Óraszám
6.1.	Kommunikáció eszközei	10

6.1. Tananyagegység

6.1.1.	Megnevezése	Kommunikáció eszközei
6.1.2.	Célja	A kommunikáció lényegének, formáinak, szabályszerűségeinek megismerése és gyakorlása révén a résztvevő szóbeli és nem szóbeli kifejezése sikeresebbé váljon.
6.1.3.	Tartalma	Verbális kommunikáció eszközei: <ul style="list-style-type: none"> • Fogalma, jellemzői, tényezői, modellje. • Nyelvi rétegek - köznyelv, szaknyelv, hivatali nyelv, szleng, tájnyelv. Típusai: párbeszéd, csoportos beszélgetés. • Írásbeli és szóbeli közlés. Nonverbális kommunikáció eszközei: <ul style="list-style-type: none"> • Mimika (szem és száj közötti izmok mozgása) • Tekintet • Mozgásos kommunikáció (kézfogás, gesztusok, térközszabályozás, testtartás). • Emblémák, szignálok.
6.1.4.	Óraszám	10 óra
6.1.5.	Alkalmazott munkaforma	Kontaktórák képzés
6.1.6.	Alkalmazott képzési módszerek	Előadás, magyarázat, szemléltetés, megbeszélés, szituációs gyakorlat
6.1.7.	A tananyagegység elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A tanúsítvány kiadásának feltétele az órákon való (hiányzási küszöböt meg nem haladó) aktív részvétel.

7. Csoportlétszám

8.1.	Maximális csoportlétszám (fő)	24 fő
------	-------------------------------	-------

8. A képzésben részt vevő teljesítményét értékelő rendszer leírása

Nyitott, irányított oktatói kérdésekkel történő interaktív ismeretellenőrzés. A helyzetgyakorlatok, végrehajtását követően visszajelzés az oktató részéről az elsajátított ismeretek megfelelő alkalmazására vonatkozóan. A csoportos munka során az oktató (tréner) és a csoport állandó visszajelzéseket ad a csoporttag számára. A képzés nem zárul vizsgával, a tanúsítvány kiadásának feltétele az órákon való (hiányzási küszöböt meg nem haladó) aktív részvétel.

9. A képzés zárása

9.1.	A képzés elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei	A képzés sikeres elvégzése esetén a résztvevő a képző intézmény által kiállított tanúsítványt kap. A tanúsítvány kiadásának feltétele a hiányzási küszöböt meg nem haladó hiányzás és a foglalkozásokon való aktív részvétel.
------	--	---

10. A képzési program végrehajtásához szükséges feltételek

10.1.	Személyi feltételek	A képzésben oktatóra vonatkozó követelmények: Felsőfokú végzettség, legalább 2 éves, a képzési tartalomnak megfelelő oktatói/tréneri gyakorlat
10.1.1.	Személyi feltételek biztosításának módja	Az oktatókra előírt alkalmazási feltételt a képző intézmény munkaszerződéssel, megbízási szerződéssel vagy az oktató alkalmazását bizonyító más szerződéssel igazolja.
10.2.	Tárgyi feltételek	Tanterem az alábbi felszereltséggel: tábla/flipchart, székek és asztalok vagy írólapos székek a résztvevők számának megfelelően, tanári asztal, szék.
10.2.1.	Tárgyi feltételek biztosításának módja	A tárgyi feltételeket a képző intézmény biztosítja, vagy arról más szervezetekkel, intézményekkel együttműködve, szerződésben rögzített módon gondoskodik.
10.3.	Egyéb speciális feltételek	-
10.3.1.	Egyéb speciális feltételek biztosításának módja	-

4.2. Tanácsadások

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 1500 óra tanácsadást biztosítottunk a célcsoportni személyek számára, továbbá 150 óra tanácsadást a munkáltatók részére.

- Munkavállalói ismeretek (300 óra)
- Munkáltatói ismeretek (150 óra)
- Munkaerő-piaci tanácsadás (400 óra)
- Jogi tanácsadás (400 óra)
- Család és Munka összeegyeztetése tanácsadás (400 óra)



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

Munkavállalói ismeretek: A tanácsadás célja a munkavállalói jogi ismeretek, továbbá az elhelyezkedést akadályozó tényezők feltárása volt. Ennek keretében a munka világával, az aktuális munkaerő-piaci viszonyokkal, a munkaviszony létesítésével és megtartásával, a jogi környezettel, a munkaerő-piaci helyzet javítására rendelkezésre álló támogatási formákkal és lehetőségekkel kapcsolatos információnyújtás, valamint a továbblépési irányok, lehetőségek meghatározása valósult meg.

Munkaerő-piaci tanácsadás: A tanácsadás célja a célcsoporti személyek felkészítése volt a számukra megfelelő és a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő célállás megtalálására, valamint az ehhez szükséges álláskeresési technikák elsajátítása (pl.: önéletrajz, motivációs levél írása, különböző technikák, stb.). A tanácsadás keretében érintésre került az álláskeresési tanácsadás is, mely a célcsoporti személyek felkészítése volt a számukra megfelelő és a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő célállás megtalálására, valamint az ehhez szükséges álláskeresési technikák elsajátítása (pl.: önéletrajz, motivációs levél írása, különböző technikák, stb.). A tanácsadás célja volt még az elhelyezkedést akadályozó tényezők feltárása is. Ennek keretében a munka világával, az aktuális munkaerő-piaci viszonyokkal, a munkaviszony létesítésével és megtartásával, a jogi környezettel, a munkaerő-piaci helyzet javítására rendelkezésre álló támogatási formákkal és lehetőségekkel kapcsolatos információnyújtás, valamint a továbblépési irányok, lehetőségek meghatározása valósult meg. Sokan érdeklődtek pályázati lehetőségek iránt is, így segítséget nyújtottunk a hazai és Európai Unió pályázatok felkutatásában Pénzügyi kérdések esetén elsősorban a célcsoporti személyek pénzügyi problémáit érintő megoldási lehetőségeket kutattuk fel, illetve egyéb esetben az önfoglalkoztatóvá válást segítettük.

Jogi tanácsadás: Tanácsadás nemcsak a munkaügy területén, hanem pl.: pénzügyi, egyéb peres eljárások kapcsán is, a vállalkozóvá válás terén. Célja a célcsoporti személyek jogi ügyeiben való segítségnyújtás, valamint a munkavállalást akadályozó konfliktusok kezelése volt. Továbbá segítséget nyújtottunk az önfoglalkoztatóvá, vállalkozóvá váláshoz is, hogy a célcsoporti személy képes legyen önálló vállalkozást indítani, illetve már működő társas vállalkozáshoz csatlakozni. Birtokában legyen az alapvető jogi, pénzügyi, gazdálkodási, vezetésszervezési és irányítási alapismereteknek, ismerje a vállalkozási formák típusait, képes legyen önállóan üzleti tervet összeállítani. Tájékozott legyen a támogatási lehetőségekről, és képes legyen előkészíteni önfoglalkoztatóvá, illetve vállalkozóvá válásának lépéseit.

Család és munka összeegyeztetése tanácsadás: A magyar kultúrkörökben még mindig erősen él a hagyományos családmodell: a gyermekek ellátása, a háztartás vezetése inkább női feladat, így a nők esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése még nehezebb és csak kemény kompromisszumokkal lehetséges. Ennek eléréséhez nemcsak a munkavállalói, hanem a munkaadói oldal támogató hozzáállása is szükséges. A hátrányos helyzetű rétegek esetében leginkább jelentkező probléma pedig a gyermekfelügyelet megoldása. A család és munka összeegyeztetése a kisgyermekes munkavállalók mellett az idős vagy beteg hozzátartozót gondozó, a megváltozott munkaképességű és az idősebb munkavállalók számára is lehetőséget teremtett az eredményes munkavégzésre. Ennek a

figyelembe vételével lehet csak igazán beszélni arról, mi szükséges egy adott időszakban a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz és ezt hogyan könnyítheti meg a munkáltató.

Munkáltatói ismeretek: A munkáltatók számára a munkavállalókkal kapcsolatos érzékenyítés, a jogi ismeretek, illetve a kapcsolódó szabályok, szabályzatok, törvények megismertetése volt a tanácsadás célja.

4.3. Statisztikai adatok

A projekt megvalósítása és a módszertan elemzése során nagy mennyiségű statisztikai adatot elemeztünk, illetve egyéb forrásokból szereztünk információkat a végső konklúziók levonásához. Többek között a következő adatokat használtuk fel:

Regisztrált őstermelők száma, 2016-2020

Terület					
	2016. év	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év
Siklói járás	1333	1199	1236	1240	1215
Alsószentmárton	6	5	6	4	5
Babarcszólós	6	4	7	7	8
Beremend	68	59	60	61	61
Bisse	16	10	10	9	9
Cún	7	6	7	7	8
Csarnóta	6	4	4	3	5
Diósvizlő	36	34	33	36	35
Drávacsehi	11	11	14	13	13
Drávacsepely	15	12	12	14	15
Drávapalkonya	5	5	5	6	7
Drávapiski	–	1	1	1	1
Drávaszabolcs	29	29	28	30	31
Drávaszerdahely	4	5	5	6	6
Egyházasharaszti	15	14	13	13	14
Garé	12	13	12	13	13
Gordisa	10	7	7	8	8
Harkány	104	86	92	99	98
Illocska	6	3	4	4	4
Ipacsa	16	15	14	14	14
Ivánbattyán	3	2	2	2	3
Kásád	11	10	11	8	10

Terület					
	2016. év	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év
Kémes	44	42	48	48	47
Kisdér	12	14	14	13	12
Kisharsány	20	19	23	25	27
Kisjakabfalva	5	6	5	3	3
Kiskassa	5	3	3	3	3
Kislippó	5	5	5	4	4
Kistapolca	12	11	12	13	12
Kistótfalu	1	–	1	1	1
Kovácskő	10	9	9	10	10
Lapáncsa	7	8	9	9	9
Magyarbóly	29	27	27	24	24
Márfa	12	11	10	8	9
Márok	27	25	24	24	22
Matty	23	17	18	18	18
Nagyharsány	33	25	27	24	27
Nagytótfalu	18	19	19	18	15
Old	26	23	23	23	23
Palkonya	9	11	11	11	11
Pécsdevecser	4	1	1	1	2
Peterd	8	6	6	6	5
Rádfalva	8	7	8	9	6
Siklós	286	261	265	267	256
Siklósbodony	3	5	5	5	4
Siklónagyfalu	5	3	3	3	2
Szaporca	16	14	15	15	16
Szava	16	17	15	18	16
Tésenfa	11	8	10	11	11
Túrony	25	19	19	20	19
Újpetre	23	22	24	26	25
Villány	201	189	191	184	167
Villánykövesd	20	20	21	18	18
Vokány	23	17	18	20	23

Terület					
	2016. év	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év
Mohácsi járás	1 400	1 379	1 369	1 356	1 354
Mohács	314	310	311	310	309
Bár	11	11	12	12	13
Bezedek	30	31	30	28	27
Dunaszekcső	82	80	79	78	76
Erdősmárok	9	8	8	7	7
Feked	15	15	14	14	13
Görcsönydoboka	55	55	53	53	53
Himesháza	51	49	47	46	45
Homorúd	73	71	72	70	71
Ivándárda	28	27	28	27	27
Kisnyárad	9	9	8	8	8
Kölked	47	45	41	42	41
Lánycsók	79	79	75	75	74
Lippó	50	49	48	48	48
Majs	40	41	41	41	42
Maráza	12	10	11	10	11
Nagynyárad	80	80	80	79	78
Palotabozsok	163	162	161	160	159
Sárok	13	12	11	12	12
Sátorhely	11	11	11	11	12
Somberek	77	75	78	74	73
Szebény	14	13	12	12	13
Székelyszabar	27	27	27	29	30
Szűr	13	12	13	12	12
Udvar	18	17	16	16	16
Véménd	79	80	82	82	84

Település	Járás	Gazdaságok száma	A gazdaságok használatában lévő mezőgazdasági terület, hektár	A gazdaságok használatában lévő szántó területe, hektár
Bár	Mohácsi	13	33	28
Bezedek	Mohácsi	27	1 578	1 566
Dunaszekcső	Mohácsi	76	2 607	2 575
Erdősmárok	Mohácsi	7	368	357
Feked	Mohácsi	13	1 070	1 033
Görcsönydoboka	Mohácsi	53	224	208
Himesháza	Mohácsi	45	753	736
Homorúd	Mohácsi	71	1 486	1 478
Ivándárda	Mohácsi	27	120	109
Kisnyárad	Mohácsi	8	56	29
Kölked	Mohácsi	41	804	701
Lánycsók	Mohácsi	74	2 778	2 416
Lippó	Mohácsi	48	655	653
Majs	Mohácsi	42	1 828	1 808
Maráza	Mohácsi	11	110	109
Mohács	Mohácsi	309	8 196	8 037
Nagynyárad	Mohácsi	78	1 069	1 062
Palotabozsok	Mohácsi	159	2 417	2 412
Sárok	Mohácsi	12	70	69
Sátorhely	Mohácsi	12	14 067	13 690
Somberek	Mohácsi	73	2 673	2 641
Szebény	Mohácsi	13	184	182
Székelyszabar	Mohácsi	30	795	698
Szúr	Mohácsi	12	186	181
Udvar	Mohácsi	16	201	199
Véménd	Mohácsi	84	1 796	1 755
Alsószentmárton	Siklói	14	1 092	929
Babarczölös	Siklói	7	1 063	1 060
Beremend	Siklói	54	1 844	1 806
Bisse	Siklói	14	43	28
Cún	Siklói	38	619	605
Csarnóta	Siklói	7	36	25
Diósviszló	Siklói	85	379	243
Drávacsehi	Siklói	17	115	113
Drávacsepely	Siklói	18	147	113
Drávapalkonya	Siklói	8	1 868	1 839

Település	Járás	Gazdaságok száma	A gazdaságok használatában lévő mezőgazdasági terület, hektár	A gazdaságok használatában lévő szántó területe, hektár
Drávapiski	Siklósi	8	198	190
Drávaszabolcs	Siklósi	22	157	156
Drávaszerdahely	Siklósi	16	1 420	1 364
Egyházasharaszti	Siklósi	14	803	798
Garé	Siklósi	28	202	201
Gordisa	Siklósi	23	285	283
Harkány	Siklósi	100	1 276	1 029
Illocska	Siklósi	20	1 151	1 126
Ipacsfa	Siklósi	18	84	37
Ivánbattyán	Siklósi	6	317	235
Kásád	Siklósi	18	389	377
Kémes	Siklósi	36	401	378
Kisdér	Siklósi	12	186	172
Kisharsány	Siklósi	46	398	28
Kisjakabfalva	Siklósi	7	1 338	1 315
Kiskassa	Siklósi	15	89	78
Kislippó	Siklósi	3	21	21
Kistapolca	Siklósi	23	19	15
Kistótfalu	Siklósi	12	200	179
Kovácskida	Siklósi	24	240	228
Lapáncsa	Siklósi	18	12	12
Magyarbóly	Siklósi	87	321	311
Márfa	Siklósi	22	248	120
Márok	Siklósi	34	742	726
Matty	Siklósi	19	114	111
Nagyharsány	Siklósi	51	1 998	1 609
Nagytótfalu	Siklósi	30	619	38
Old	Siklósi	33	546	509
Palkonya	Siklósi	21	151	38
Pécsdevecser	Siklósi	9	1 247	1 237
Peterd	Siklósi	8	209	203
Rádfalva	Siklósi	22	941	928
Siklós	Siklósi	263	2 409	1 692
Siklósbodony	Siklósi	3	4	4
Siklósnagyfalu	Siklósi	21	589	534
Szaporca	Siklósi	14	671	668

Település	Járás	Gazdaságok száma	A gazdaságok használatában lévő mezőgazdasági terület, hektár	A gazdaságok használatában lévő szántó területe, hektár
Szava	Siklói	31	539	523
Tésenfalva	Siklói	21	1 038	1 023
Túrony	Siklói	20	374	259
Újpetre	Siklói	36	1 619	1 605
Villány	Siklói	150	507	269
Villánykövesd	Siklói	14	33	12
Vokány	Siklói	27	2 391	2 285

Település	Járás	A gazdaságok használatában lévő üvegház területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő konyhakert területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő gyümölcsös területe, hektár
Bár	Mohácsi	–	0	1
Bezedek	Mohácsi	–	0	0
Dunaszekcső	Mohácsi	–	0	2
Erdősmárok	Mohácsi	–	0	–
Feked	Mohácsi	–	1	1
Görcsönydoboka	Mohácsi	0	2	11
Himesháza	Mohácsi	–	1	1
Homorúd	Mohácsi	0	1	1
Ivándárda	Mohácsi	–	0	0
Kisnyárad	Mohácsi	–	0	–
Kölked	Mohácsi	–	1	1
Lánycsók	Mohácsi	0	2	4
Lippó	Mohácsi	–	0	0
Majs	Mohácsi	–	–	1
Maráza	Mohácsi	–	–	–
Mohács	Mohácsi	1	4	19
Nagynyárad	Mohácsi	–	–	–
Palotabozsok	Mohácsi	0	2	1
Sárok	Mohácsi	–	0	–

Település	Járás	A gazdaságok használatában lévő üvegház területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő konyhakert területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő gyümölcsös területe, hektár
Sátorhely	Mohácsi	–	0	0
Somberek	Mohácsi	–	1	13
Szebény	Mohácsi	–	0	0
Székelyszabar	Mohácsi	–	1	89
Szúr	Mohácsi	–	0	0
Udvar	Mohácsi	–	0	1
Véménd	Mohácsi	0	3	2
Alsószentmárton	Siklói	–	0	–
Babarcszőlős	Siklói	–	0	–
Beremend	Siklói	–	2	2
Bisse	Siklói	–	0	4
Cún	Siklói	–	0	2
Csarnóta	Siklói	–	1	4
Diósvizsló	Siklói	–	3	0
Drávacsehi	Siklói	–	0	0
Drávacsepely	Siklói	–	0	0
Drávapalkonya	Siklói	–	0	–
Dráwapiski	Siklói	–	0	–
Drávaszabolcs	Siklói	–	0	0
Drávaszerdahely	Siklói	–	1	0
Egyházasharaszti	Siklói	–	0	–
Garé	Siklói	–	0	0
Gordisa	Siklói	0	0	0
Harkány	Siklói	0	2	16
Illocska	Siklói	–	0	–
Ipacsfa	Siklói	0	1	0
Ivánbattyán	Siklói	–	–	–
Kásád	Siklói	–	0	0
Kémes	Siklói	0	0	–
Kisdér	Siklói	–	0	–
Kisharsány	Siklói	0	0	3

Település	Járás	A gazdaságok használatában lévő üvegház területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő konyhakert területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő gyümölcsös területe, hektár
Kisjakabfalva	Siklói	–	–	–
Kiskassa	Siklói	–	1	–
Kislippó	Siklói	–	–	–
Kistapolca	Siklói	–	2	0
Kistótfalu	Siklói	–	0	0
Kovácsbida	Siklói	0	1	1
Lapáncsa	Siklói	–	0	–
Magyarbóly	Siklói	–	2	1
Márfa	Siklói	–	0	1
Márok	Siklói	–	0	2
Matty	Siklói	0	0	0
Nagyharsány	Siklói	–	0	10
Nagytótfalu	Siklói	–	0	5
Old	Siklói	1	0	–
Palkonya	Siklói	–	0	52
Pécsdevecser	Siklói	0	0	–
Peterd	Siklói	–	0	–
Rádfalva	Siklói	–	1	–
Siklós	Siklói	2	2	27
Siklósbodony	Siklói	–	–	–
Siklónagyfalu	Siklói	–	1	0
Szaporca	Siklói	0	0	2
Szava	Siklói	–	0	1
Tésenfa	Siklói	–	0	–
Túrony	Siklói	–	0	12
Újpetre	Siklói	–	0	–
Villány	Siklói	–	0	0
Villánykövesd	Siklói	–	0	1
Vokány	Siklói	–	0	0

Település	Járás	A gazdaságok használatában lévő szőlő területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő gyeperü- let, hektár	Szarvasmarha- állomány, darab
Bár	Mohácsi	1	2	–
Bezedek	Mohácsi	–	12	13
Dunaszekcső	Mohácsi	20	11	694
Erdősmárok	Mohácsi	0	11	–
Feked	Mohácsi	1	34	–
Görcsönydoboka	Mohácsi	0	2	39
Himesháza	Mohácsi	0	15	30
Homorúd	Mohácsi	–	5	108
Ivándárda	Mohácsi	2	8	8
Kisnyárad	Mohácsi	0	27	3
Kölked	Mohácsi	1	101	10
Lánycsók	Mohácsi	4	351	1 282
Lippó	Mohácsi	1	–	19
Majs	Mohácsi	0	18	10
Maráza	Mohácsi	–	1	–
Mohács	Mohácsi	38	98	1 781
Nagynyárad	Mohácsi	3	4	22
Palotabozsok	Mohácsi	0	1	10
Sárok	Mohácsi	–	0	–
Sátorhely	Mohácsi	–	376	5 589
Somberek	Mohácsi	1	16	892
Szebény	Mohácsi	1	–	–
Székelyszabar	Mohácsi	0	7	2
Szűr	Mohácsi	0	5	–
Udvar	Mohácsi	–	0	4
Véménd	Mohácsi	2	35	126
Alsószentmárton	Siklósi	–	163	33
Babarcszőlős	Siklósi	–	2	5
Beremend	Siklósi	2	32	190
Bisse	Siklósi	0	11	3
Cún	Siklósi	0	11	77
Csarnóta	Siklósi	2	4	–

Település	Járás	A gazdaságok használatában lévő szőlő területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő gyeperü- let, hektár	Szarvasmarha- állomány, darab
Diósviszló	Siklói	79	53	–
Drávacsehi	Siklói	–	1	–
Drávacsepely	Siklói	0	33	6
Dráwapalkonya	Siklói	27	1	–
Dráwapiski	Siklói	0	8	6
Drávaszabolcs	Siklói	0	0	9
Drávaszerdahely	Siklói	–	55	120
Egyházasharaszti	Siklói	–	5	34
Garé	Siklói	–	1	–
Gordisa	Siklói	0	2	8
Harkány	Siklói	40	188	260
Illocska	Siklói	4	20	11
Ipacsfalva	Siklói	1	46	12
Ivánbattyán	Siklói	81	1	–
Kásád	Siklói	0	11	19
Kémes	Siklói	–	22	98
Kisdér	Siklói	–	14	68
Kisharsány	Siklói	366	–	7
Kisjakabfalva	Siklói	13	10	113
Kiskassa	Siklói	–	10	–
Kislippó	Siklói	–	–	–
Kistapolca	Siklói	0	1	3
Kistótfalu	Siklói	13	7	3
Kovácskő	Siklói	0	11	210
Lapáncsa	Siklói	0	–	4
Magyarbóly	Siklói	6	1	–
Márfa	Siklói	121	6	120
Márok	Siklói	3	12	13
Matty	Siklói	0	3	11
Nagyharsány	Siklói	372	7	25
Nagytótfalu	Siklói	571	5	10
Old	Siklói	–	36	81

Település	Járás	A gazdaságok használatában lévő szőlő területe, hektár	A gazdaságok használatában lévő gyeperü- let, hektár	Szarvasmarha- állomány, darab
Palkonya	Siklói	44	18	–
Pécsdevecser	Siklói	1	8	8
Peterd	Siklói	0	5	38
Rádfalva	Siklói	2	11	22
Siklós	Siklói	372	314	88
Siklósbodony	Siklói	–	–	–
Siklónagyfalu	Siklói	–	55	53
Szaporca	Siklói	–	1	–
Szava	Siklói	14	0	231
Tésenfa	Siklói	–	14	30
Túrony	Siklói	96	6	96
Újpetre	Siklói	1	12	30
Villány	Siklói	226	12	–
Villánykövesd	Siklói	20	–	–
Vokány	Siklói	3	103	9

Település	Járás	Sertésállomány, darab	Juhállomány, darab	Tyúkállomány, ezer darab
Bár	Mohácsi	6	–	0,1
Bezedek	Mohácsi	27	–	86,9
Dunaszekcső	Mohácsi	13 834	121	92,2
Erdősmárok	Mohácsi	11	41	0,1
Feked	Mohácsi	20	53	0,0
Görcsönydoboka	Mohácsi	350	33	0,6
Himesháza	Mohácsi	4 994	86	29,4
Homorúd	Mohácsi	111	334	1,1
Ivándárda	Mohácsi	42	91	0,3
Kisnyárad	Mohácsi	901	270	0,0
Kölked	Mohácsi	70	37	7,0
Lánycsók	Mohácsi	4 611	22	1,9
Lippó	Mohácsi	56	45	0,4

Település	Járás	Sertésállomány, darab	Juhállomány, darab	Tyúkállomány, ezer darab
Majs	Mohácsi	11	69	0,2
Maráza	Mohácsi	17	–	0,4
Mohács	Mohácsi	13 020	882	1,7
Nagynyárad	Mohácsi	39	58	0,6
Palotabozsok	Mohácsi	4 518	42	196,3
Sárok	Mohácsi	16	136	0,1
Sátorhely	Mohácsi	73 717	44	0,2
Somberek	Mohácsi	14 191	30	67,1
Szebény	Mohácsi	19	12	35,9
Székelyszabar	Mohácsi	4 861	205	3,5
Szűr	Mohácsi	30	40	0,0
Udvar	Mohácsi	15 815	–	0,1
Véménd	Mohácsi	11 606	45	28,4
Alsószentmárton	Siklói	35	8	0,0
Babarczölös	Siklói	25	–	0,1
Beremend	Siklói	351	86	0,9
Bisse	Siklói	19	31	0,2
Cún	Siklói	75	20	0,5
Csarnóta	Siklói	2	–	0,0
Diósviszló	Siklói	219	596	0,5
Drávacsehi	Siklói	39	–	0,2
Drávacsepely	Siklói	27	2	0,3
Dráwapalkonya	Siklói	43	–	0,3
Dráwapiski	Siklói	22	255	0,0
Drávaszabolcs	Siklói	127	–	0,4
Drávaszerdahely	Siklói	50	239	0,3
Egyházasharaszti	Siklói	74	50	0,1
Garé	Siklói	66	18	0,2
Gordisa	Siklói	259	24	0,5
Harkány	Siklói	95	118	0,5
Illocska	Siklói	26	–	0,4
Ipacsfá	Siklói	48	71	0,5
Ivánbattyán	Siklói	–	–	–

Település	Járás	Sertésállomány, darab	Juhállomány, darab	Tyúkállomány, ezer darab
Kásád	Siklósi	23	20	0,2
Kémes	Siklósi	43	700	0,6
Kisdér	Siklósi	44	73	0,2
Kisharsány	Siklósi	19	–	0,2
Kisjakabfalva	Siklósi	9	3	0,0
Kiskassa	Siklósi	63	15	0,4
Kislippó	Siklósi	3	–	–
Kistapolca	Siklósi	28	26	0,2
Kistótfalu	Siklósi	40	51	0,2
Kovácsbida	Siklósi	35	–	0,6
Lapáncsa	Siklósi	47	16	0,6
Magyarbóly	Siklósi	69	31	6,1
Márfa	Siklósi	716	17	0,2
Márok	Siklósi	194	–	2,1
Matty	Siklósi	65	4	0,4
Nagyharsány	Siklósi	20	9	0,3
Nagytótfalu	Siklósi	24	9	0,1
Old	Siklósi	2 033	37	0,4
Palkonya	Siklósi	9	3	0,2
Pécsdevecser	Siklósi	4 446	–	0,0
Peterd	Siklósi	30	132	0,1
Rádfalva	Siklósi	92	–	0,1
Siklós	Siklósi	196	182	1,1
Siklósbodony	Siklósi	2	–	–
Siklónagyfalu	Siklósi	18	–	0,2
Szaporca	Siklósi	7	2	0,3
Szava	Siklósi	219	8	0,7
Tésenfalva	Siklósi	10	11	0,3
Túrony	Siklósi	15	4	0,4
Újpetre	Siklósi	109	5	0,6
Villány	Siklósi	31	–	0,5
Villánykövesd	Siklósi	–	–	–
Vokány	Siklósi	767	412	0,2

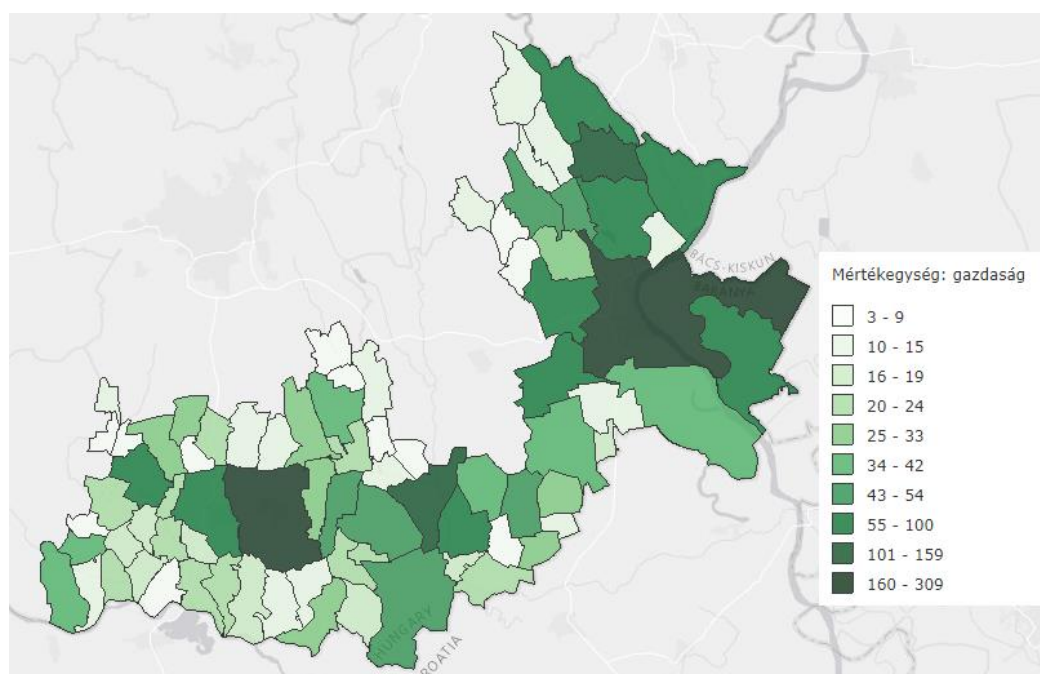
Település	Járás	Lúdállomány, ezer darab	Kacsaállomány, ezer darab	Pulykaállomány, ezer darab	Állategység
Bár	Mohácsi	–	–	–	3
Bezedek	Mohácsi	0,0	0,0	–	624
Dunaszekcső	Mohácsi	0,0	0,0	–	5 023
Erdősmárok	Mohácsi	–	–	–	19
Feked	Mohácsi	–	–	–	11
Görcsönydoboka	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	134
Himesháza	Mohácsi	–	0,0	0,0	1 542
Homorúd	Mohácsi	0,0	0,1	0,0	147
Ivándárda	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	28
Kisnyárad	Mohácsi	0,0	–	–	301
Kölked	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	79
Lánycsók	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	2 047
Lippó	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	33
Majs	Mohácsi	–	–	–	16
Maráza	Mohácsi	–	0,0	–	7
Mohács	Mohácsi	0,1	0,1	0,0	4 231
Nagynyárad	Mohácsi	0,0	0,1	–	44
Palotabozsok	Mohácsi	0,1	0,1	0,0	2 665
Sárok	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	22
Sátorhely	Mohácsi	–	–	–	23 154
Somberek	Mohácsi	0,0	0,1	–	5 320
Szebény	Mohácsi	–	–	–	259
Székelyszabar	Mohácsi	0,4	0,0	–	1 530
Szűr	Mohácsi	–	–	–	12
Udvar	Mohácsi	0,1	–	–	2 465
Véménd	Mohácsi	0,0	0,0	0,0	3 060
Alsószentmárton	Siklósi	–	0,0	–	30
Babarczölös	Siklósi	–	–	–	9
Beremend	Siklósi	0,0	0,1	0,0	242
Bisse	Siklósi	0,0	0,0	–	12
Cún	Siklósi	–	–	–	81
Csarnóta	Siklósi	–	–	–	1
Diósvizlő	Siklósi	0,0	0,0	–	131

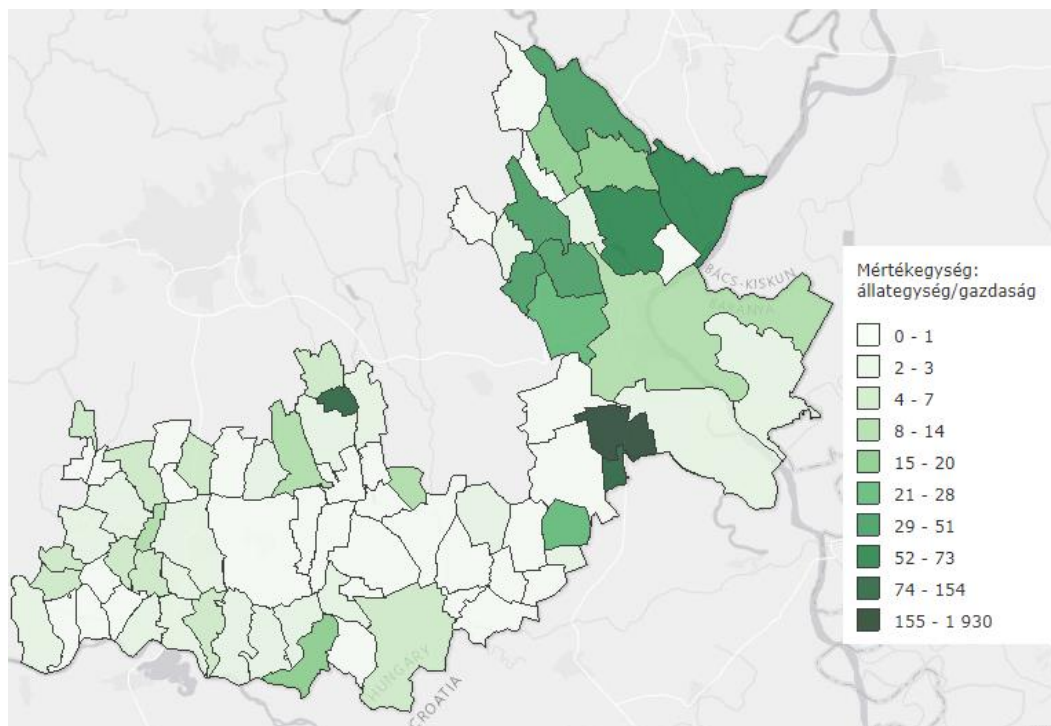
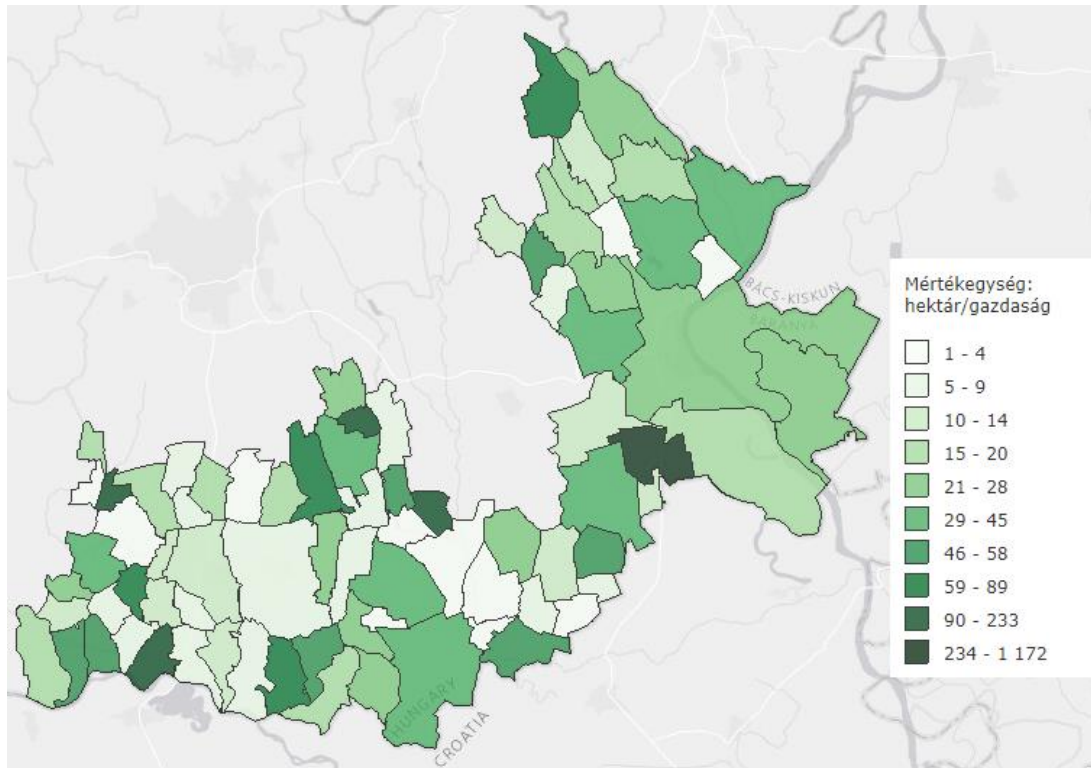
Település	Járás	Lúdállomány, ezer darab	Kacsaállomány, ezer darab	Pulykaállomány, ezer darab	Állategység
Drávacsehi	Siklói	–	0,1	–	14
Drávacsepely	Siklói	0,0	0,0	–	14
Drávapalkonya	Siklói	–	0,0	–	13
Dráwapiski	Siklói	–	–	–	37
Drávaszabolcs	Siklói	–	0,0	–	49
Drávaszerdahely	Siklói	0,0	–	0,0	119
Egyházasharaszti	Siklói	–	–	–	36
Garé	Siklói	0,0	0,1	–	23
Gordisa	Siklói	0,0	–	–	81
Harkány	Siklói	0,0	0,1	–	324
Illocska	Siklói	0,0	0,0	0,0	19
Ipacsfa	Siklói	0,0	0,0	0,0	36
Ivánbattyán	Siklói	–	–	–	0
Kásád	Siklói	0,0	0,0	0,0	25
Kémes	Siklói	–	–	–	153
Kisdér	Siklói	0,0	0,0	0,0	59
Kisharsány	Siklói	–	0,0	–	16
Kisjakabfalva	Siklói	–	–	–	84
Kiskassa	Siklói	0,0	–	–	24
Kislippó	Siklói	–	–	–	1
Kistapolca	Siklói	0,0	0,0	–	16
Kistótfalu	Siklói	0,0	0,0	–	21
Kovácskida	Siklói	0,0	0,0	–	139
Lapáncsa	Siklói	0,0	0,1	0,0	24
Magyarbóly	Siklói	0,0	0,1	0,0	42
Márfa	Siklói	0,0	–	–	229
Márok	Siklói	0,0	0,0	0,0	76
Matty	Siklói	0,0	0,0	0,0	30
Nagyharsány	Siklói	0,0	0,0	–	24
Nagyótfalu	Siklói	–	–	–	17
Old	Siklói	0,0	0,0	0,0	668
Palkonya	Siklói	–	–	–	4
Pécsdevecser	Siklói	–	–	–	1 185

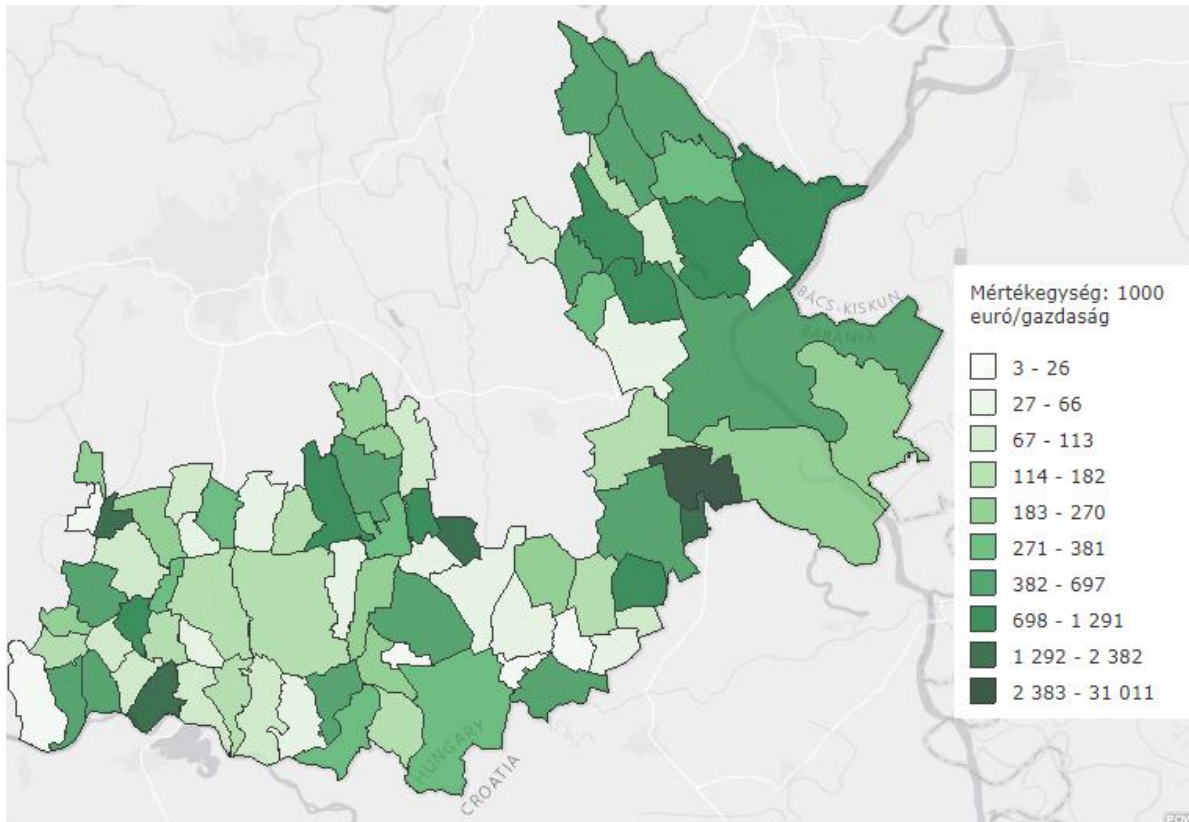
Település	Járás	Lúdállomány, ezer darab	Kacsaállomány, ezer darab	Pulykaállomány, ezer darab	Állategység
Peterd	Siklói	–	–	–	42
Rádfalva	Siklói	0,0	–	0,0	39
Siklós	Siklói	0,1	0,1	0,1	134
Siklósbodony	Siklói	–	–	–	1
Siklónagyfalu	Siklói	0,0	0,0	0,0	50
Szaporca	Siklói	0,0	0,0	–	5
Szava	Siklói	0,0	0,0	–	156
Tésenfa	Siklói	0,0	–	–	31
Túrony	Siklói	0,0	0,0	0,0	90
Újpetre	Siklói	0,0	0,1	0,0	59
Villány	Siklói	0,0	–	–	21
Villánykövesd	Siklói	–	–	–	0
Vokány	Siklói	0,0	0,0	0,0	281

Mutatók (Mohácsi járás)	2020. év
Gazdaságok száma (db)	1354
A gazdaságok használatában lévő mezőgazdasági terület (hektár)	46123,1342
A gazdaságok használatában lévő szántó területe (hektár)	44734,4324
A gazdaságok használatában lévő konyhakert területe (hektár)	20,8078
A gazdaságok használatában lévő gyümölcsös területe (hektár)	149,664
A gazdaságok használatában lévő szőlő területe (hektár)	76,5168
A gazdaságok használatában lévő gyepterülete (hektár)	1141,7132
A gazdaságok használatában lévő saját tulajdonú mezőgazdasági terület (hektár)	8947,9121
A gazdaságok használatában lévő bérelt mezőgazdasági terület (hektár)	35936,8862
Szarvasmarha-állomány (db)	10642
Tehénállomány (db)	5087
Sertésállomány (db)	162893
Anyakoca-állomány (db)	7851
Juhállomány (db)	2696
Tyúkállomány (db)	554537
Lúdállomány (db)	834
Kacsaállomány (db)	785
Pulykaállomány (db)	130

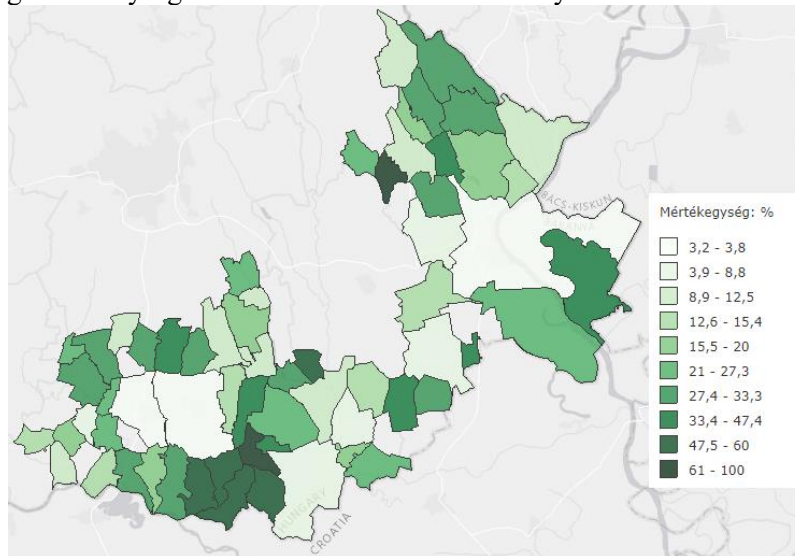
Mutatók (Siklósi járás)	2020. év
Gazdaságok száma (db)	1667
A gazdaságok használatában lévő mezőgazdasági terület (hektár)	33698,7075
A gazdaságok használatában lévő szántó területe (hektár)	29690,5468
A gazdaságok használatában lévő konyhakert területe (hektár)	26,0771
A gazdaságok használatában lévő gyümölcsös területe (hektár)	148,6596
A gazdaságok használatában lévő szőlő területe (hektár)	2482,1172
A gazdaságok használatában lévő gyepterülete (hektár)	1351,3068
A gazdaságok használatában lévő saját tulajdonú mezőgazdasági terület (hektár)	12195,8271
A gazdaságok használatában lévő bérelt mezőgazdasági terület (hektár)	20664,4545
Szarvasmarha-állomány (db)	2164
Tehénállomány (db)	658
Sertésállomány (db)	11028
Anyakoca-állomány (db)	521
Juhállomány (db)	3288
Tyúkállomány (db)	23233
Lúdállomány (db)	380
Kacsaállomány (db)	969
Pulykaállomány (db)	199







Mezőgazdasági tevékenységben működő vállalkozások aránya a működő vállalkozásokon belül



A forrás minden esetben a KSH adatbázisából származott.

4.4. Információs napok

A projekt zárása képpen 6 db információs rendezvény került megszervezésre a szakmai módszertani fejlesztések publikálása céljából.

Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény	2022.06.27	Véménd	19 fő
Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény	2022.06.20	Dunaszekcső	19 fő
Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény	2022.06.22	Beremend	26 fő
Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény	2022.06.15	Siklós	28 fő
Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény	2022.06.29	Siklós	28 fő
Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény	2022.06.27	Véménd	19 fő



4.5. Atipikus foglalkoztatási formák

Ma a legelterjedtebb foglalkoztatási forma a határozatlan időre kötött, teljes munkaidős munkaviszony. A munkát a munkáltató székhelyén, telephelyén végzik. Definíció szerint minden munkavégzési formát, amely eltér a "szokványos" foglalkoztatástól, akár a munkaviszony tartalmában, helyében, foglalkoztatási idejében, hosszában már atipikus munkavégzésnek tekinthetjük. Ugyanakkor jelentős különbségek vannak a különböző atipikus foglalkoztatási formák között. A határozott idejű munkaviszonyt és a részmunkaidős foglalkoztatást is az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolhatjuk, alkalmazásuk már sok problémát orvosolhat. Újítás a tipikus foglalkoztatáshoz képest a munkakörmegosztás, a behívás alapján történő munkavégzés és a több munkáltató által létesített munkaviszony. Meg kell említeni a távmunkát és a bedolgozói munkaviszonyt is. A tipikustól eltérő szabályok vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra is. Ha tágabban vizsgálódunk, akkor ebbe a körbe kell sorolnunk az adórendszeren kívül végzett munkát, a megbízást, és a szövetkezeti tagként végzett munkát is.

Az atipikus foglalkoztatás vitathatatlan előnye a rugalmasság. Ha valaki részmunkaidőben vagy megosztott munkakörben, esetleg távmunkában vállal állást, annak sokkal nagyobb esélye lesz arra, hogy a munkája és magánélete között egészséges egyensúlyt teremtsen. A rugalmasság ugyancsak előny jelent a munkáltatói oldalon is. A munkafolyamatok sokkal könnyebben megtervezhetők, alakíthatóak. Például a behívás alapján történő munkavégzés esetében a munkaidő könnyebben igazítható a gazdasági partnerek tevékenységéhez. Így ha késő délután, vagy az esti órákban kell terméket vagy nyersanyagot fogadni, akkor nem kell rendkívüli munkavégzést elrendelni, hiszen a munkaidő beosztása lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a szükséges időpontban álljon rendelkezésre. Az atipikus munkavégzés e formájával kiküszöbölhető az állásidő, csökkenthető a rendkívüli munkavégzés díjazására fordított költség, hiszen a dolgozó pont akkor van beosztva munkára amikor szükséges.

A legfőbb hátrány a munkavállalói oldalon jelentkezik. Az atipikus foglalkoztatási formák ugyan nagyobb szabadságot adnak, de ez sok esetben (a részmunkaidő esetén egyértelműen) relatív alacsonyabb munkabért is jelentenek. A kötetlen, akár az otthonról történő munkavégzés csak olyanoknak való, akik képesek a megfelelő időmenedzsmentre, az otthoni környezetben is képesek a munkájukra koncentrálni, el tudják választani a munkát az egyéb tevékenységeiktől, megfelelő önkontrollal és tudatossággal rendelkeznek. A munkaadói oldalon a szokásostól eltérő foglalkoztatáshoz tartozó eltérő szabályok váltanak ki bizonytalanságot, illetve gyakran félnek a többlet adminisztrációs terhektől. Az atipikus munkavégzés elterjedését nehezíti, hogy nem minden munka esetében alkalmazhatóak bizonyos foglalkoztatási formák. Különösen igaz ez a távmunkára, vagy a bedolgozásra. Sokan azért idegenkednek ezektől a megoldásoktól, mert sem a munkaadói, sem a munkavállalói oldal nem rendelkezik elegendő tapasztalattal az alkalmazásukhoz.

Meg kellett tanulni a munkavállalói oldalon, hogy a munkaerő áru, ami csak akkor biztosít megélhetést, ha ezt a speciális árut kellően értékessé tudjuk tenni és el tudjuk adni. Az állam gondoskodó szerepe lecsökkent. Új értelmet nyert a munkához való jog.

A változások megmutatkoznak a jogi szabályozásban is. A kilencvenes évek elején az 1967. évi II. törvény helyett már három, egymást kiegészítő, de egymástól már sok tekintetben független törvény jelent meg, különbséget téve a három fő munkavállalói kör, a munkavállalók, köztisztviselők és közalkalmazottak viszonyai között. Az új szabályozás egyik célja a munkajog polgári jogi vonásainak erősítése, a munkavállaló és munkáltató nagyobb szabadságot kapjanak a munkaviszony kereteinek kialakítására. Így például a munkabér már egyfajta alku tárgya lett, nem központilag meghatározott elem (a közszférában továbbra is fennáll ez a kötöttség), csupán legkisebb mértékét határozza meg jogszabály.

Ma már viszonylag sok foglalkoztatási forma között lehet választani. Ennek ellenére még mindig a munkaviszony a meghatározó. A tartós munkakapcsolatnak ez részleteiben leginkább szabályozott formája. Sok garanciális elemet tartalmaz, mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon.

Ugyanakkor a munkaviszonynak néhány fontos eleme, mint például a tartósság és a szabályozottság néha korlátozza az alkalmazhatóságát. Sokszor adódik olyan feladat, aminek az ellátása nem igényel tartós munkakapcsolatot, vagy csak alkalmanként igényel munkaerőt. Igaz, hogy a munkaviszony egészen rövid időre is létesíthető, de a munkaviszonyhoz kapcsolódó adminisztrációs terhek nem teszik vonzóvá ezt a megoldást. A másik akadály a munkaviszonnyal kapcsolatos elvárás. A munkavállaló biztonságot keres. Nem két, vagy három hónapra, vagy néhány hétre csupán. Ebből az elvárásból fakad, hogy egy álláshirdetést, amiben néhány hétre, hónapra keresnek munkaerőt, sok álláskereső figyelmen kívül hagyja, és inkább vár, amíg egy „rendes” munkahelyet talál.

A munkaerő nem csak munkaviszony keretében értékesíthető. Ezeket az alternatív foglalkoztatási formákat nevezzük atipikus foglalkoztatásnak. Az atipikus munkavégzés intézménye nem teljesen új. Már a szocializmus idején is voltak iparosok, szövetkezeti tagok. Az igazi áttörést mégis a rendszerváltozás hozta. A megjelenő munkanélküliség kikényszerítette az önfoglalkoztatás elterjedését. Ezeket a változásokat erősítette a munkáltatók közteher-optimalizálási törekvése is. Sok vállalkozás számára kedvezőbbnek tűnt "vállalkozókat" alkalmazni. A vállalkozónak nem kell fizetett szabadságot, betegszabadságot biztosítani, nem kell végkielégítést fizetni. Nem kell bejelenteni, kijelenteni a dolgozókat, munkabéréből levonásokat teljesíteni és megfizetni, sok adminisztratív teherrel mentesült a munkáltató. A vállalkozási szerződés és a számla, ami összekapcsolja a feleket. Viszont ezek a dolgozók valójában munkavállalók voltak, és a vállalkozókra vonatkozó szabályokat visszaélés-szerűen alkalmazták. Ez a megoldás rövidtávon a „munkavállalók” számára is kedvező volt, hiszen a korabeli szabályok nagy teret engedtek a költségek elszámolásának.

A hagyományostól eltérő foglalkoztatás

Bár egyre inkább nyilvánvaló, hogy mind kevésbé tartható a foglalkoztatottak kétféle foglalkoztatási státusz szerinti, alkalmazottként vagy önállóként kezelése a jogban, és a hozzá kapcsolódó gyakorlatban, a változtatás számos ok miatt lassú. A kétféle foglalkozási viszony „tisztá” (standard) típusai közé ékelődött sokféle formát ugyancsak régtől és sokoldalúan



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

vizsgálják, az ügynöki munkától a franchise-szerződéseikig, melyek a legkülönbözőbb jellemzőkben térnek el mind a hagyományos alkalmazotti munkaviszonytól, mind az önállókétől. Az EU gyakorlatilag évek óta csupán a hagyományos (határozatlan munkaidejű, teljes munkaidős) alkalmazotti munkaviszonytól különböző, határozott időre szóló, valamint rövidebb munkaidejű (részmunkaidős) foglalkoztatás terjedését kíséri figyelemmel. Ennek fő oka, hogy az EU tagállamaiban, az utóbbi években úgyszólván csak a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás növekedése révén nőtt a keresők száma. Néhány magasabb foglalkoztatási szintet elért országban már a keresők mintegy harmada dolgozik nem hagyományos alkalmazási formában.

A munkaerőpiac furcsa ellentmondása, hogy míg az egyik oldalon sokan keresnek megélhetést biztosító munkát, addig a másik oldalon sok feladat elvégzetlen marad, mert a munkáltató nem tud hozzá erőforrást rendelni. Mindkét oldalon szemléletváltás szükséges. Meg kell érteni, hogy vannak „részfeladatok” amiknek az elvégzésére nem feltétlenül a munkaviszony keretében alkalmazott munkaerő jelenti az optimális megoldást. A munkavégzés, a foglalkoztatás feltételeit ki kell dolgozni, megismerhetővé kell tenni, még akkor is, ha egészen rövid idejű foglalkoztatásról van szó.

Paradigma váltásra van szükség a foglalkoztatás világában. Szükséges elterjeszteni és megismertetni a munkaerő-gazdálkodás új formáit. Egy széles körön működő együttműködést kell felépíteni. Valamilyen formában ki kellene pótolni a munkavállalói oldalon mutatkozó infrastrukturális hiányosságokat. A munkáltatói oldalon pedig meg kell teremteni a bizalmat a rugalmas foglalkoztatási formák iránt.

Önfoglalkoztatás

Az elmúlt évtizedekben megerősödött a jogszerű önfoglalkoztatás is. Sok vállalkozás alakult és működik eredményesen. A vállalkozás működtetése nem csupán rátermettséget, de megfelelő háttérrel is igényel. Bizonyos szempontból könnyebb most vállalkozást indítani, hiszen kiforrott a jogi szabályozás és számtalan vállalkozást segítő szolgáltatás segíti a munkánkat. Viszont ma már sokkal nehezebb piacra jutni, mint 15-20 évvel ezelőtt, illetve sokkal kiélezettebb versenyhelyzetben kell megállniuk a helyüket. Egy vállalkozás elindítása a technikai könnyebbségek ellenére sok megfontolást, tervezést és kockázatvállalást igényel. Ezekhez a beruházásokhoz nincs meg mindenkinek a megfelelő szakmai és pénzügyi háttere. Az önfoglalkoztatásnak azonban léteznek más formái is. Akinek nincs elég pénze, tapasztalata, hogy önálló vállalkozást indítson, annak érdemes olyan programot keresni, ahol támogatást ajánlanak egy piacképes szakképzettség elsajátítására. Ez önmagában nem elegendő a probléma megoldására, de javítja az esélyeket.

Az önfoglalkoztatásnak főleg két típusa van:

- Egyéni vállalkozás: Egyetlen egyén alkotja, aki a tulajdonos, irányítja az üzletet és profitál a profitból.
- Autonóm: A munkavállaló nem tartozik egy céghez, de önállóan kínálja szolgáltatásait. Így több kliense lehet, állandó vagy szórványos.

Az önfoglalkoztatás előnyei a következők:

- A személy megszervezheti munkarendjét, és életmódjához igazíthatja.
- Az önálló vállalkozó nem függ a munkáltató irányelveitől. Önmaga határozza meg saját céljait és üzleti modelljét.
- Ha a munkavállaló saját vállalattal rendelkezik, akkor nagyvállalattá válhat, és hosszú távon gazdasági támogatást kínál.
- Az illető nemcsak gazdagságot termel magának, hanem munkát is kínálhat másoknak.
- Az egyén a legnagyobb érdeklődésű tevékenységének szentelheti magát. Akkor motiváltabbnak érzi magát.

Az önfoglalkoztatásnak lehetnek hátrányai is:

- A személynek személyesen kell felelnie az adók megfizetéséért és minden olyan eljárásért, amelyet a kormánynál kell végrehajtani, például az engedélyek megszerzéséért.
- A munkavállalónak szükséges a társadalombiztosítás kifizetése. Az ilyen fizetés általában a munkáltató felelőssége.
- Az időgazdálkodás nehéz feladat lehet, és önfegyelmet igényel. Ezen túlmenően, ha az illető saját vállalkozással rendelkezik, akkor nehéz lehet leválni tőle és átruházni a funkciókat.
- A jövedelem időszakonként nagyon változó lehet. Ezzel szemben az eltartott munkavállalót nem érinti ez a bizonytalansági szint.
- A vállalkozás vagy tevékenység kockázata vállalható, és egy bizonyos ponton veszteséget okozhat, vagy akár csődbe is kerülhet.

Mezőgazdasági őstermelő, kistermelő, közös őstermelő, családi gazdaság

Mezőgazdasági őstermelő

Mezőgazdasági őstermelő olyan magánszemély, amely mezőgazdasági termények termelése, állatok tenyésztése céljából végzett önálló tevékenység. A járási hivatalok falugazdászainál, kormányhivataloknál lehet regisztrálni és a tevékenység végzéséhez termőföld tulajdonjogát, bérleti jogát, haszonélvezeti jogát igazolni kell.

Az ágazati speciális szabályok külön előírásokat tartalmaznak attól függően, hogy növénytermesztéssel, növényi termék előállításával, állattenyésztéssel, állati termék előállításával, vagy erdőgazdálkodással.

Mezőgazdasági őstermelő az a 16. életévét betöltött, nem egyéni vállalkozó magánszemély lehet, akik a saját gazdaságában őstermelői igazolvány birtokában a meghatározott termékek előállítására irányuló tevékenységet folytatnak (növénytermesztéssel, ültetvénytelepítés, állattartással, állattenyésztés, terményfeldolgozás, erdőgazdálkodás valamint erdei melléktermékek gyűjtésével foglalkoznak).

Az őstermelői igazolvánnyal kapcsolatos ügyeket a falugazdászok végzik, akik a Magyar Agrár-, Élelmiszergazdasági és Vidékfejlesztési Kamara (Nemzeti Agrárgazdasági Kamara – NAK) szervezetén belül dolgoznak.

Az igazolvány a kiállítás napjától a kiállítást követő ötödik adóév utolsó napjáig hatályos. Amennyiben a mezőgazdasági őstermelő igazolványa tárgyév végével hatályát veszti, az



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

őstermelő tárgyév október 1. és december 31. napja között kérheti új igazolvány kiállítását. Ez esetben az új igazolvány a tárgyévet követő év első napjától a hatályának kezdetét követő ötödik adóév utolsó napjáig hatályos. Az értékesítési betétlap az ügyfél kérelmére kizárólag a kérelmezés időpontja szerinti évnek megfelelő adóévre, valamint az azt követő két adóévre adható ki. Értékesítési betétlap csak az igazolvány hatályossági ideje szerinti adóévekre adható ki.

Mezőgazdasági kistermelő

Az Szja. törvény szerint mezőgazdasági kistermelőnek az az őstermelő tekinthető, akinek az adóévben – jogszabály alapján kapott támogatás összegével csökkentett – őstermelői tevékenységéből származó éves bevétele nem több 8 millió forintnál.

Közös őstermelői igazolvány

A magánszemély az őstermelői igazolvány kiváltásához tett nyilatkozatát kiegészítheti a közös háztartásban élő családtagjaival tett együttes nyilatkozattal, mely szerint a mezőgazdasági őstermelői tevékenységet közös őstermelői igazolvány kiváltásával kívánják folytatni. Közös háztartás alatt az egy lakóingatlanban együtt lakó, ott bejelentett lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkező természetes személyek közössége értendő. Közös háztartásban élő családtagnak minősül a mezőgazdasági őstermelő:

- házastársa,
- bejegyzett élettársa,
- egyeneságbeli rokona,
- az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermeke, valamint
- az örökbe fogadó, mostoha és nevelőszülője.

A közös igazolvány igénylésének feltételei:

- minden tagnak az őstermelői jövedelmére ugyanazt az adózási módot kell választania (pl. az általános forgalmi adó, az átalányadózás, a tételes költségelszámolás tekintetében).
- a közös őstermelői tevékenység időszakában a családtagok egymással nem állhatnak
- munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban és a segítő családtagra
- vonatkozó rendelkezéseket egymásra vonatkozóan nem alkalmazhatják

A közös őstermelői igazolványt annak a tagnak a nevére kell kiállítani, akit a tagok egybehangzóan megneveznek közös nyilatkozatukban.

Ha a magánszemélyek közös őstermelői igazolvány alapján folytatják a mezőgazdasági őstermelői tevékenységet és költségeiket tételesen számolják el, úgy az e tevékenységükből elért bevételeiket és költségeiket létszamarányosan kell megosztaniuk.

A bevételek és költségek igazolására a közös őstermelői tevékenységben résztvevő bármelyik magánszemély nevére kiállított bizonylat egyenértékű.

Közös őstermelői tevékenység folytatása esetén egy nyilvántartást elég vezetni a bevételekről és kiadásokról, viszont az e tevékenységgel összefüggő adókötelezettségnek külön tesznek eleget a közös őstermelői tevékenység tagjai.

A családi gazdaság és a családi gazdálkodó

Családi gazdálkodó az a természetes személy, aki az év utolsó napjáig kéri az erre a célra létesített nyilvántartásba történő felvételét családtagjainak feltüntetésével.

A családi gazdálkodó és a családi gazdaságban nem alkalmazottként közreműködő családtagja őstermelői tevékenysége tekintetében adókötelezettségeit a mezőgazdasági közös őstermelőre irányadó szabályok szerint teljesíti.

- családi gazdaság: a mezőgazdasági igazgatási szervnél családi gazdaságként nyilvántartásba vett mezőgazdasági üzem.
- mezőgazdasági üzem: az azonos céllal működtetett mezőgazdasági termelési tényezők (föld, mezőgazdasági felszerelés, egyéb vagyonelemek) szervezeti alapegysége, amely a gazdasági összetartozás révén gazdálkodási alapegység is,
- mezőgazdasági üzemközpont: a földműves vagy mezőgazdasági termelőszervezet tulajdonában, vagy használatában álló, a mező- és erdőgazdasági tevékenység vagy a mező- és erdőgazdasági tevékenység és a kiegészítő tevékenység célját szolgáló gazdasági, lakó, illetve iroda épülettel beépített ingatlan vagy a tanya, mely egyben a gazdálkodás végzésének vagy megszervezésének a mezőgazdasági igazgatási szervnél bejelentett helyéül is szolgál,
- mező-, erdőgazdasági tevékenység: növénytermesztés, kertészet, állattartás, a méhanya nevelés, halászat, haltenyésztés, szaporítóanyag-termesztés, vadgazdálkodás,
- erdőgazdálkodás, kiegészítő tevékenységgel vegyes gazdálkodás,
- gazdálkodó család tagja: a családi gazdálkodó, továbbá annak házastársa, bejegyzett élettársa, élettársa, kiskorú gyermeke, unokája, valamint a gazdálkodó család tagjaként bejelentkezett nagykorú gyermeke, szülője, nagyszülője, testvére; a gyermekek az örökbe fogadott és a nevelt gyermekek is érteni kell.

A személyi jövedelemadózási szabályai belül választani lehet a tételes költségelszámolást, az átalányadózást, illetve a 10% költséghányad szerinti adózást. 600 ezer Ft árbevétel alatt a kistermelő őstermelő adóbevallási kötelezettség alól mentesül. 4 millió Ft árbevétel alatt a tételes költségelszámolást alkalmazó kistermelő nemleges nyilatkozatot tehet.

A KIVA (kisadózó) szerinti adózást valamint, a KATA (kisadózó vállalkozások tételes adója) adózást nem választhatja.

Általános forgalmi adó tekintetében választhatja az alanyi mentességet évi 12 millió forint árbevételig, amibe a felvásárlási jegy szerint szerzett kompenzációs felárral növelt árbevétel és az egyéb bevételei, kapott támogatások nem tartoznak bele.

Iparűzési adó tekintetében az iparűzési adó bevallási és megfizetési kötelezettség szabályai érvényesülnek rá, azzal, hogy 600 ezer forint árbevétel alatt a kistermelő mentesül az adóbevallási és fizetési kötelezettség alól.

Alkalmazottak esetén a munkaviszony, megbízási jogviszony szabályai szerint adót és járulékokat kell bevallaniuk és megfizetniük havonta a tárgy hónapot követő hó 12. napjáig.

Egyéni vállalkozás

A legegyszerűbb vállalkozási forma, olyan magánszemélyeknek ajánlott, akik nem tudnak pénzt befektetni a vállalkozás elindításába, vagy kisebb forgalmú tevékenységet végeznek. Egyszerűsége ellenére érdemes figyelni arra, hogy egyes tevékenységi körökhöz végzettség

szükséges. Az egyéni vállalkozó mindennemű vele szemben fellépő követeléssel a teljes saját vagyonával felel. Egyéni vállalkozóként a legkézenfekvőbb adózási forma a KATA.

Egyéni cég

Az egyéni cég az egyéni vállalkozás és a gazdasági társaságok között helyezkedik el félúton. Azok szokták választani, akik már kinőtték az egyéni vállalkozói keretet, de továbbra is egyszemélyes vállalkozásként kívánnak üzemelni. Az egyéni cég úgy jön létre, hogy az egyéni vállalkozó cégbírói nyilvántartásba vételét kéri a cégbíróságtól. Ettől kezdve számviteli beszámolót kell készítsen. Alapítását, működését az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló törvény szabályozza.

Alapításához közjegyző által ellenjegyzet (közokirat) vagy ügyvéd által készített, ellenjegyzett (magánokirat) alapító okiratra van szükség. Az alapító okiratot a cégbírósághoz benyújtja, amely egyéni cégeként nyilvántartásba vesz a magánszemélyt vagy egyéni vállalkozót. Ettől az időpontból a Számviteli törvény szabályai szerint beszámolót köteles készíteni és közzétenni.

Szükséges hozzá alaptőke, azonban nincs kikötve minimum összeg, csupán annyi, hogy ha 200 000 Ft alatt van ez az összeg, akkor csak készpénz lehet. Amennyiben fölötte van, akkor lehet nem vagyoni betét, azaz apport formájában is. Szintén a teljes vagyonával felel a kötelezettségekkel szemben, illetve egy személy kizárólag egy ilyen céggel rendelkezhet, és leghamarabb az egyéni vállalkozás megszűnése utáni napon hozható létre.

Előnye lehet, hogy a magánszemélyes adószámától elkülönül az egyéni cég adószáma. Tehát, ha magánszemélyként (nem egyéni vállalkozóként) van valakinek más tevékenysége is (pl. ingatlan bérbeadás, mezőgazdasági őstermelői státusz, szja szerint egyéni vállalkozás nélkül gyakorolható tevékenységek, pl. ügyvéd), amihez egy eltérő ÁFA státusz hasznos lehet, akkor érdemes megfontolni egyéni cég alapítását. Ez esetben előny még, hogy nem kell hozzá partner, társ bevonása.

A nyereségadózás szempontjából a társasági adó hatálya alá tartozik és nem a személyi jövedelemadó törvény hatálya alá, mint az egyéni vállalkozó. Ugyanakkor választhatja a KATA szerint történő adózást illetve a KIVA szerinti adózást is, amennyiben az ott leírtaknak megfelel. A számviteli törvény alá tartozik, így év végén beszámolót kell készíteni.

Betéti társaság (Bt.)

Legalább két fő (természetes, vagy jogi személy) alapíthatja. A beltág korlátlanul, míg a kültag korlátoltan felel vagyonával a társaság kötelezettségeiért. Bármely tagja munkaviszony vagy megbízási jogviszony alapján lehet a társaság ügyvezetője a társasági szerződésben meghatározottak szerint. A társaság működése során végig szükség van egy beltagra és egy kültagra, bármelyik megszűnik, azzal a cég is megszűnik. A beltág a teljes vagyonával felel, míg a kültag csupán a betett értékkel, illetve az üzlet vezetésére és képviselésére is csak a beltág jogosult, a kültagok csendestársként vannak jelen.

Alapításkori minimális tőkeigénye nincs. A tagok vagyoni betéteiből tevődik össze. Többnyire: 5 és 100 ezer forint közötti készpénz nyújtásával alapítják a tagok. A tagok szavazatának mértéke a juttatott tőke arányában oszlik meg közöttük.

Alapításához minden esetben egy ügyvédet kell felkeresni, mivel a cégbírói papírok ellenjegyzésére és benyújtására csak ügyvéd jogosult. Az alapítás költségeit is sok minden

meghatározza, de 100.000-200.000 forint kezdőtőke alatt nem érdemes elindulni, hiszen az ügyvédi költség és bírósági költségek is önmagukban több tízezer forintos többlet költséget jelentenek már a legelején az egyéni vállalkozás beindításához képest.

Az egyéni vállalkozásokhoz képest igazából a társadalmi megítélése kedvezőbb, bizalmat ébreszthet a vevőkben. Sokan tőkeerősebbnek is vélik a gazdasági társaságokat, de ez egy betéti társaság, vagy közkereseti társaság esetében nem feltétlenül igaz. Igazából a “több személy”-en van a hangsúly, mivel az egyéni vállalkozóval szemben ehhez legalább két fő szükséges.

A betéti társaság a társasági adózás helyett választhatja a KIVA (kisadózó) szerinti adózást valamint, amennyiben kizárólag természetes személy tagokkal rendelkezik, a KATA (kisadózó vállalkozások tételes adója) adózást is.

Korlátolt felelősségű társaság (Kft.)

A Kft. megalapításához legalább egy fő (természetes, vagy jogi személy) szükséges. Ha egy tag alapítja, akkor az alapító tagnak mögöttes felelőssége áll fent a vállalkozás tevékenységéért. Több tag alapító esetén minden tag csak a juttatott vagyoni betét értékének erejéig felel a társaság kötelezettségeiért.

KFT alapításhoz 3 millió forint alaptőkére van szükség, ez tagonként meghatározott minimum összegű apportot vagy törzsbetétet jelenthet. Minden tagnak egy törzsbetétje lehet, egy törzsbetétnek azonban lehet több tulajdonosa. A nyereséget a törzsbetétek arányában osztják szét a tagok között. Az induláshoz egy tag is elegendő, és kizárólag az ügyvezető és a vezető beosztásban lévő tagok felelnek a teljes vagyonukkal.

A rendelkezésre bocsátott vagyon alapján a tulajdonosok a Kft. részére bocsátott vagyon elemek alapján üzletrészt (törzsbetét) szereznek a társaságban, amely a szavazati joguk mértékét is meghatározza a társasági taggyűlésének (legfőbb szerv) döntéshozatala során. A tagok szavazatának mértéke a juttatott tőke arányában oszlik meg közöttük.

A korlátolt felelősségű társaság tagja munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében lehet a társaság operatív irányításáért felelős képviselője, ügyvezetője. A társaság nem tag magánszemélyt is megbízhat a társaság ügyvezetési feladataival.

Az egyéni vállalkozásokhoz képest egy Kft. a cég méretei miatt sok esetben bizalmat ébreszthet a vevőkben. Sokan tőkeerősebbnek is vélik a gazdasági társaságokat az egyéni vállalkozásokhoz képest, de ez sem feltétlenül igaz minden esetben. Igazából a gazdasági társaságok esetében a “több személy”-en van a hangsúly, illetve az alapításkor nyújtott magasabb tőke elvárás jelenti a bizalom alapját. A Kft. alapításához kötelező társasági szerződést kötni. A Kft. működése érdekében taggyűlést kell létrehozni, és a döntéseket általuk lehet meghozni. A társaság megszüntetéséhez vagy egy tag kizárásához a taggyűlés legalább háromnegyedes döntési többsége szükséges.

Adózás tekintetében szintén dönthet: az egyszerűsített vállalkozói adó (EVA) hatálya alá kíván tartozni, vagy marad a társasági adó hatálya alatt.

Közkereseti társaság (Kkt.)

Legalább két fő (természetes, vagy jogi személy) kell a közkereseti társaság alapításához. A tagok aktívan dolgoznak a cégben mindketten. Minden tag korlátlanul felel vagyonával a társaság kötelezettségeiért. Éppen ezért fontos, hogy ezen vállalkozási forma esetében jól meg

kell fontolni, kivel indít valaki közös vállalkozást, mert könnyen rossz vége lehet esetleges nézetkülbségnek. Bármely tagja munkaviszony vagy megbízási jogviszony alapján lehet a társaság ügyvezetője a társasági szerződésben meghatározottak szerint.

Alapításkori minimális tőkeigénye nincs. Többnyire: 5 és 100 ezer forint közötti készpénz nyújtásával alapítják a tagok. A tagok szavazatának mértéke a juttatott tőke arányában oszlik meg közöttük.

Alapításához minden esetben egy ügyvédet kell felkeresni, mivel a cégbírósági papírok ellenjegyzésére és benyújtására csak ügyvéd jogosult. Az alapítás költségeit is sok minden meghatározza, de 100.000-200.000 forint kezdőtőke alatt nem érdemes elindulni, hiszen az ügyvédi költség és bírósági költségek is önmagukban több tízezer forintos többlet költséget jelentenek már a legelején az egyéni vállalkozás beindításához képest.

Az egyéni vállalkozásokhoz képest igazából a társadalmi megítélése kedvezőbb, bizalmat ébreszthet a vevőkben. Sokan tőkeerősebbnek is vélik a gazdasági társaságokat, de ez egy betéti társaság, vagy közkereseti társaság esetében nem feltétlenül igaz. Igazából a “több személy”-en van a hangsúly, mivel az egyéni vállalkozóval szemben egy ilyen vállalkozás beindításához legalább két személy szükséges.

A betéti társasághoz képest ennél a gazdasági társaság formánál a fő különbség, hogy nincs korlátolt felelősségű kültagja (csendes társ), hanem kizárólag a társaság vagyonáért, tartozásaira saját vagyonukkal (mögöttes felelősség) is felelősséggel tartozó tagokkal rendelkezik akár természetes személyek, akár jogi személyek alapítják a közkereseti társaságot.

A közkereseti társaság a társasági adózás helyett választhatja a KIVA (kisadózó) szerinti adózást valamint, amennyiben kizárólag természetes személy tagokkal rendelkezik, a KATA (kisadózó vállalkozások tételes adója) adózást is.

Részvénytársaság (Nyrt. és Zrt.)

A részvénytársaság egy a cégbíróságon bejegyzett tőkeegyesítő gazdasági társasági forma. Magyarországon a gazdasági társaságok alapítását a Ptk. (polgári törvénykönyv) szabályozza. Legalább egy fő (természetes, vagy jogi személy) alapíthatja. Minden alapító tag csak a juttatott vagyoni betét értékének erejéig felel a társaság kötelezettségeiért.

Alapításkori minimális tőkeigénye zártkörűen működő részvénytársaság (ZRt.) esetén: 5 millió Ft, nyilvánosan működő – tőzsdén jegyzett – részvénytársaság (NyRt.) esetén: 20 millió Ft, amely nem pénzben nyújtott vagyoni érték, eszköz (ügynevezett apport) vagy készpénz formájában is nyújtható. A rendelkezésre bocsátott vagyon alapján a tulajdonosok részvényt (tulajdoni hányadot megtestesítő értékpapír) szereznek a társaságban, amely a szavazati joguk mértékét is meghatározza a társaság közgyűlési döntéseinek során.

Különbség a nyílt és a zárt alapítás között:

- Nyílt alapítás: a részvények nyilvánosan kerülnek forgalomba hozatalra vagy nyilvános értékesítésre.
- Zárt alapítás: a részvények nem kerülnek nyilvános forgalomba, az alapítók a társaság összes részvényét maguk jegyzik.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

A tulajdonosok szavazatának mértéke a juttatott tőke arányában oszlik meg közöttük főszabály szerint, de a kibocsátott részvények ettől eltérő jogokat is biztosíthatnak. Alapításához minden esetben ügyvédet kell felkeresni.

A részvénytársaság legfőbb szerve a közgyűlés, mely dönt a három tagú igazgatóság, és ha az alapszabályban a legfőbb szerv a három tagú felügyelő bizottság létrehozásáról is rendelkezett, akkor annak tagjainak megválasztásáról is dönt. A három tagú igazgatóság elnökét maga választja a tagok közül. A Zrt. alapszabályában dönthet úgy, hogy igazgatóság helyett a vezető tisztségviselő (képviselő) feladatait egy személy, a vezérigazgató látja el.

A részvénytársaság által kibocsátható részvényfajták:

- törzsrészvény,
- elsőbbségi részvény,
- dolgozói részvény,
- kamatozó részvény,
- visszaváltható részvény.

A részvénytársaság adózása:

Alapvetően a társasági adó hatálya alá tartozik. A társasági adózás helyett a KATA-t nem választhatja. A zártkörűen működő részvénytársaság a KIVA szerinti adózást választhatja. A nyilvánosan működő részvénytársaság kizárólag a társasági adó szabályai szerint adózhat. Nyilvános alapításnál minimum 20 millió Ft, zártkörű alapításnál 5 millió Ft szükséges az alapításához. A részvény itt tagsági jogot jelent. Egy olyan értékpapír, mely igazolja, hogy a tulajdonosa hozzájárult a cég tőkéjéhez, ezzel jogot formálva arra, hogy neki is tulajdoni része legyen a cégben. Részvénytársaság működhet egyszemélyes vállalkozásként is, amennyiben az összes részvény egy emberhez tartozik.

Szövetkezet

A szövetkezet egy a cégbíróságon bejegyzett gazdasági társasági forma. Magyarországon a gazdasági társaságok alapítását a Ptk. (polgári törvénykönyv) szabályozza. A szövetkezet megalapításához legalább 7 fő (természetes, vagy jogi személy) szükséges. A tagok felelőssége csak a vagyoni hozzájárulásuk mértékéig terjed. Alapításkori minimális tőkeigénye nincsen. Az alapításkori vagyoni hozzájárulás eszköz (apport) vagy készpénz formájában is nyújtható. A tulajdonosok (75%-a) köteles személyesen közreműködni a működésében, munkát végezni a szövetkezet érdekében. A jogi személy tagok aránya együttesen nem haladhatja meg a 20%-ot. A tulajdonosoknak egyenlő szavazatuk van függetlenül vagyoni hozzájárulásuk mértékétől.

Legfőbb szerve a közgyűlés, mely a tulajdonosi döntést igénylő ügyekben döntést hoz nyílt szavazás keretében, egyszerű szótöbbséggel pl. elfogadja a szövetkezet alapszabályát. Alapítható határozott időre, vagy cél elérésére (el nem érése esetén is megszűnhet) ill. határozatlan időtartamra. Amennyiben a határozott idő letelik, vagy a tagok létszáma 7 alá csökken és 6 hónapon belül nem történik meg új tag felvétele, a szövetkezet megszűnik. Ügyvezetését, operatív irányítását a legalább 3 tagú igazgatóság látja el, amely dönt minden olyan ügyben, amely nem közgyűlési vagy felügyelő bizottsági hatáskörbe tartozik



ÚJRA TÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



jogszabály, vagy a szövetkezet alapszabályában foglaltak szerint. A közgyűlés az igazgatóság elnökét és tagjait 5 évre választja meg. A társasági adó hatálya alá tartozik. A társasági adózás helyett a KATA-t nem, de a KIVA szerinti adózást választhatja.

Megbízás

Egyes feladatok ellátására megfelelő lehet a megbízási jogviszony. Ezt a szerződés típusát nem a munka törvénykönyve, hanem a polgári törvénykönyv szabályozza. Megbízás keretében az is foglalkoztatható, akinek nincs vállalkozása. A bejelentési és közteher levonási kötelezettség a megbízót terheli. Figyelembe kell azonban venni, hogy a megbízás gondossági kötelelem, nem alkalmazható olyan feladatok elvégzésére ahol az eredmény elvárt.

A részmunkaidő

Az alkalmazotti munkaviszonyok körében a legáltalánosabb változás a teljes (napi, heti, havi vagy éves) munkaidőnél rövidebb időre történő alkalmazás terjedése. A törvényesen meghatározott (maximált) munkaidő megrövidítését alapvetően a szolgáltatások sokféle tevékenységében igényelt munkaerő-szükséglet kényszerítette ki, párosulva a foglalkoztatás egyre nagyobb költségeivel. Az egyre dráguló munkaerő takarékoskosságra szorította az egyre nagyobb versenynek kitett gazdálkodókat – csak a szükséges munkaidőre vegyék igénybe a munkaerőt.

A részmunkaidő az EU országokban számos körülménytől függően terjed (például a gazdaság szerkezetétől, a különböző ágak foglalkoztatási igényétől, de akár a nők kereső foglalkozásának nemzeti tradícióitól vagy a tanuló fiatalok számára nyújtott munkalehetőségektől, stb. függően). Az egyik – talán legfontosabb – tényező a társadalmi partnerek, a munkavállalói és a munkáltatói szervezetek már említett megállapodási kényszere: mennyire sikerül utat nyitni ahhoz, hogy az alkalmazási szabályok rugalmasabbá tételével – ez esetben a rövidebb munkaidő jogosultságának elismerésével – a gazdaság valós igényeihez alkalmazkodva eddig nem foglalkoztatottak (fiatalok, nők, idősebbek) bejussanak a keresők közé.

Magyarországon, az állami tulajdonon alapuló, központilag szabályozott szocialista gazdaság uniformizált viszonyai nem kedveztek a szabálytól eltérő megoldásoknak; a rendszerváltás után pedig a meghatározó alapvető változások mellett valójában nemhogy enyhült, inkább tovább merevedett a munkaviszonyok hazai szabályozása, és drágult a foglalkoztatás. (Az évről-évre növekvő munkaerőköltségeket különösen a tételes egészségügyi hozzájárulás bevezetése tette a teljes munkaidőnél rövidebb foglalkoztatás esetén kedvezőtlennek.)

A munkáltatókat az adott körülmények tartották vissza a részmunkaidős dolgozók foglalkoztatásától, s ezért a munkavállalók számára nem igen kínálkozott ilyen munkahely.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



A potenciális részmunkaidősöket, elsősorban az ezt igénylő nőket, a lehetőségek hiányán túl a várható alacsony jövedelem is visszatartotta az álláskeresőktől. A vázolt körülmények között Magyarországon jelentéktelen súlyú maradt a részmunkaidős foglalkoztatás.

A határozott idejű munkaszerződés

A Mt. 192. § (2) szerint a határozott munkaviszony időtartama legfeljebb 5 év lehet. Beleértve a meghosszabbított és a korábbi, határozott időre kötött munkaviszonyt, melynek megszűnése és az új határozott munkaviszony létesítése 6 hónapon belül történik.

Külön megállapodás hiányában a munkaszerződés határozatlan időre jön létre. Ebben az esetben a munkaviszony – a próbaidő sikeres leteltét követően – csak megfelelő indokkal szüntethető meg. Ügyelni kell rá, hogy az indokolás jogszerű legyen, esetleges jogvita esetén a bíróság előtt is megállja a helyét. A munkaviszony megszüntetése szinte soha nem egyszerű, gyakran vezet konfliktushoz, jogvitához. Más a helyzet, ha előre tudjuk, hogy a munkavállalót egy határozott időtartamra kívánjuk szerződtetni. Ilyen eset lehet amikor egy projekt jellegű feladat ellátására keresünk munkaerőt, vagy egy kismama helyettesítését kell megoldanunk. Ilyenkor jó megoldás a határozott időre létesített munkaviszony.

Az időtartam meghatározható naptárilag, vagy más alkalmas módon. Míg első esetben egy dátum határozza meg a munkaviszony végét, a második esetben valamilyen jövőben eseményhez kötik a megszűnést. Ilyen esemény lehet például a gyesen lévő kolléga visszatérése. A munkaviszony várható időtartamáról tájékoztatást kell adni. A megszűnés időpontjának valami jól meghatározható eseménynek kell lennie, nem függhet pusztán valamely fél akaratától. Amennyiben a határozott idő lejár, a szerződés meghosszabbítható. Korlátozza ezt a szabadságot, hogy a határozott idejű munkaviszony tartama a törvényben meghatározott esetek kivételével a hosszabbításokkal együtt sem haladhatja meg az öt évet.

A felmondási idő célja, hogy a másik fél megfelelően fel tudjon készülni változásra. Abban az esetben amikor a szerződésben meghatározott idő eltelik és a munkaviszony megszűnik nem beszélhetünk váratlan helyzetről. Ilyenkor nem szükséges felmondási időt adni. Más a helyzet, ha a munkaviszony megszűnését valamilyen jövőbeni eseményhez kötik. Ez az időtartam megfelel a három évnél rövidebb, határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére előírt felmondási idő hosszának.

Munkaerő-közvetítés

A munkaerő-közvetítés esetén a közvetítő cég feladata, hogy az adott pozícióra az előzetesen egyeztetett elvárásokkal és feltételekkel megtalálja a megfelelő jelöltet, aki aztán a megbízóval köt szerződést. A munkaerő-közvetítés a megfelelő megoldás, ha a megbízónak nincs saját HR munkatársa vagy nincs ideje foglalkozni a kereséssel. Előfordulhat az is, hogy régóta eredménytelenül keresi a megfelelő munkatársat vagy többször csalódott a kiválasztási



ÚJRA TÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.
Adószám: 18989315-1-02
E-mail: ute.siklos@gmail.com
Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

folyamat során. Egy munkaerő-közvetítő ilyenkor leveszi a terhet a megbízó válláról és garanciavállalás mellett, rövid időn belül felsorakoztatja a lehetséges jelölteket.

Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés egy olyan háromoldalú megállapodás, amikor a munkáltatói jogokat közösen gyakorolja a kölcsönző és a munkát biztosító cég (megbízó). A munkavállaló ilyen esetben a kölcsönző cég állományába kerül, a bért tőlük kapja, de a munkavégzés a megbízó érdekében, a megbízónál történik. A kölcsönző cég feladata, hogy felkutassa a megfelelő munkavállalókat, és a megbízó helyett ellássa a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó valamennyi adminisztratív és pénzügyi feladatot.

A munkaerő-kölcsönzés munkajogi szabályairól a Munka Törvénykönyve rendelkezik. A munkaviszonyt kifejezetten kölcsönzés céljából hozzák létre a felek. A munkaszerződés alanyai

- kölcsönbeadó,
- kölcsönvevő és
- kölcsönzött munkavállaló.

A munkavállaló a kölcsönbeadóval áll – kifejezetten kölcsönzés céljából – munkaszerződésben. A kölcsönbeadó a munkavállalót kölcsönzés keretében átengedi a kölcsönvevőnek. A kölcsönzés során a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. Bár a munkavállaló a munkaszerződést ebben az esetben is egy munkáltatóval, a kölcsönző céggel köti, a feladatok ellátásához szükséges utasításokat nem a kölcsönbeadó cég, hanem a kölcsönvevő adja. A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények biztosításának felelőssége is a kölcsönvevőt terheli.

Munkaerő-kölcsönzés esetében a toborzás a kölcsönbeadó vállalatára hárul. Ez azt jelenti, hogy a hirdetések megfogalmazása, feladása, a pályázatok kezelése, az interjúztatás és a munkaszerződés megkötése, illetve a munkaviszony megszüntetése őt terheli. A munkaviszonnyal kapcsolatos adminisztráció egy részétől szintén mentesül a kölcsönvevő. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs terhek nagy része is (munkaviszony létesítése, megszüntetése, bejelentések, bérszámfejtés stb.) a kölcsönbeadót terheli.

A munkaerő-kölcsönzés azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönvevőnek semmilyen adminisztrációs feladata nem marad. A kölcsönvevő és a kölcsönadó szerződnek és ennek alapján rendszeresen elszámolnak egymással.

Bár a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs terhek és költségek egy részét (adók, járulékok) a kölcsönbeadó viseli, azt végső soron természetesen a kölcsönbevevő fizeti meg, hiszen be lesz építve a kölcsönzés díjába. A munkaerő-kölcsönzés jó megoldás lehet a projekt jellegű feladatok miatt ideiglenesen megnövekedett munkaerő igények kielégítésére.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

Diákmunka

A diákmunka diákok által végzett tevékenység, amely nem csupán idenyjelleggel, hanem egész évben végezhető, más munkával egyenértékű minőséget rejtő fogalom. A diákmunka egy olyan foglalkoztatási forma, amely nappali tagozatos diák- vagy hallgatói jogviszony megléte, tehát érvényes nappalis diákigazolvány birtokában végezhető, szülői engedéllyel akár már 16 éves kortól is. A munkáltató előnye, hogy kizárólag a teljesített munkaórák után kell munkabért fizetnie, nincs fizetett szabadság, betegszabadság, fizetett ünnep vagy felmondási idő. A diákok többnyire órabérben dolgoznak, hiszen nem mindig van szükség teljes idejű foglalkoztatásukra. Diákokat alkalmaznak még a vállalatoknál hirtelen felmerült munkafolyamat elvégzésére, idenyjellegű munkák esetén és szabadságotól idején.

Az időszakos munka

A határozatlan időre szóló, folyamatos alkalmazástól eltérő rövidebb-hosszabb alkalmazások sokféle formáját sorolják e gyűjtőfogalom alá. Egyaránt tartalmazhatja az előzőekben már tárgyalt határozott időre szóló alkalmazást, a munkaerő kölcsönzés különféle eseteit csakúgy, mint a gazdaság több ágazatára jellemző szezonális munkát (mezőgazdaság, építőipar, turizmus, vendéglátás, több európai országban a hajózás, halászat stb.). Európában sokféle próbálkozás létezik azért, hogy a gazdaságban és a háztartásokban igényelt, rövid idejű munkák legálisan legyenek kielégíthetőek, s a munkát végzőknek módja legyen bekapcsolódni a szociális és jogi védeltséget nyújtó nemzeti biztosítási rendszerekbe.

Egyszerűsített foglalkoztatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás egy költséghatékony és rugalmas foglalkoztatási forma, melynek fogalma összefonódott az alkalmi munkával. Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony mezőgazdasági vagy turisztikai idenymunkára és bármilyen egyéb alkalmi munkára. Ez a foglalkoztatási forma meglehetősen nagy szabadságot nyújt a munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt, viszont csaknem teljesen hiányoznak a hosszú távú együttműködésre jellemző garanciális szabályok.

Az idenymunkáról szóló törvény két munkavállalói kört határoz meg:

- mezőgazdasági idenymunkás
- turisztikai idenymunkás

Ezek a területek a munkák esedékessége évszakhoz, időszakhoz kötött, így a munkáltató számára nem gazdaságos megoldás, hogy folyamatosan foglalkoztassa a munkavállalókat. A foglalkoztatás időtartamára a Törvény is állít korlátot. A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződést határozott időre kötik a felek. A munkaviszony nem a szerződés aláírásával, hanem a bejelentési kötelezettség teljesítésével keletkezik.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

Egyszerűsített foglalkoztatás esetében nem kell alkalmazni a Munka Törvénykönyvének a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezéseit. A foglalkoztatót munkavállalónként, a munkaviszony minden naptári napját figyelembe véve tételes fizetési kötelezettség terheli:

- mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén 500 forint/nap,
- alkalmi munka esetében 1000 forint/nap
- filmipari statiszta alkalmi munkára 3000 forint/nap.

A munkáltatót szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség nem terheli. A munkavállaló nem fizet nyugdíjjárulékot, egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulást és személyi jövedelemadó-előleget. A munkavállalónak nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania. Amennyiben a munkavállalónak a személyi jövedelemadó-bevallási kötelezettségét teljesítenie kell, az adóhatóság közreműködése nélkül elkészített bevallásban vagy az állami adóhatóság által összeállított adóbevallási tervezet felhasználásával elkészített személyi jövedelemadó bevallásban jövedelemként a mentesített keretösszeget meghaladó részét kell figyelembe venni.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak, viszont nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkavállaló pénzbeli ellátásra (táppénz, CSED, GYED) nem jogosult. A nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén 1.370 forint/nap, napi 1.000 forint vagy azt meghaladó közteher esetén 2.740 forint/nap. Fentiekől eltérő szabályok érvényesülnek.

Alkalmi munkavállalás

Az alkalmi munka sok esetben megoldást jelenthet. Ez rugalmasabb munkakapcsolat, de nehéz önfoglalkoztatásnak tekinteni. A valódi önfoglalkoztatás a vállalkozás. Magyarországon, 1997 őszén vezették be az Alkalmi Munkavállalói Könyvet (AM könyv). A cél eredetileg az volt, hogy a munkanélküli ellátást már kimerített munkanélküliek az év során összegyűjthető, rövid idejű, alkalmi munkákkal is összegyűjthessék a további ellátást megalapozó munkanapokat. A közterhek fedezetét a munkáltatók megfelelő összegű bélyeg beragasztásával róhatták le.

Kezdetben a könyv használata nem bizonyult sikeresnek, főként a mindenkori minimálbér arányában megállapított Magyarországon közismerten magas közterhek miatt, hiszen az alkalmi munkákat addig is elvégezték, anélkül, hogy akár az éppen érvényes minimálbérrel, akár közterheivel az érintettek törődtek volna. A munkák díjazása sokféle körülménytől függött (nehéz vagy könnyebb munka, a környéken, az adott társadalmi közegben kialakult napszám stb.). Így, bár a könyvet néhány tízezeren mindig kiváltották, nagyjából a felét használták fel, annak ellenére, hogy a foglalkoztatáspolitikai a felhasználás feltételeit évről-



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

évre igyekezett előnyösebbé tenni. A fordulat 2003-ban, a közterhek jelentős mérséklésének hatására következett be, majd 2004-ben tovább nőtt az AM könyv népszerűsége.

Az egyszerűsített foglalkoztatás úgynevezett egyszerűsített szerződéssel jön létre, melyet a munkavégzés megkezdése előtt írásba kell foglalni. Az írásba foglalás csak akkor nem kötelező, ha a munkavégzés 5 naptári napnál rövidebb időtartamú, illetve ha a növénytermesztési idénymunka egybefüggő időtartama a 30 napot nem haladja meg és a munkavállaló sem kéri az írásban való rögzítést. Ebben az esetben azonban 2 példányban jelenléti ívet kell vezetni, melyből egy a munkavállalóé, egy pedig a munkáltatónál marad. A munkáltatónak a munkakezdést megelőzően be kell jelentenie nevét, adószámát/ adóazonosító jelét, a munkavállaló adatait, a munkaviszony kezdetének, megszűnésének időpontját, a heti munkaidőt, a munkavégzés helyét. Ilyen jellegű foglalkoztatási viszony nem jöhet létre a munkáltató és az általa már munkaviszony keretében foglalkoztatott személy között, valamint a meglévő munkaviszony sem módosítható ilyen jellegű jogviszonnyá.

A munkáltatók csökkentett közterhei, és az előírt mérték közötti különbséget a Munkaerőpiaci Alap fizeti be a NAV-hoz és a TB-nek. Az alkalmi munkavégzéshez bárki által igénybe vehető könyv egyúttal a legális munkavégzés biztonságát adja a munkáltatónak – munkavállalónak egyaránt. 2019-ben a kétharmadnyi regisztrált munkanélküli mellett munkaviszonyban állók, tanulók, nyugdíjasok, gyermekgondozáson lévők, nem regisztrált állástalanok egyaránt dolgoztak AM könyvvel.

Az alkalmi munkavállalói kiskönyvet 2010. április 01-től felváltotta az egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony, amely a háztartási munka, mezőgazdasági-, növénytermesztési-, idegenforgalmi idénymunka, illetve alkalmi munka esetén alkalmazható. Harmadik országbeli állampolgár esetében pedig csak a mezőgazdasági idénymunka és háztartási munka megengedett.

A magyar törvények korlátozzák, hogy egy munkáltató hány alkalmi munkavállaló foglalkoztatására jogosult egy időben. Az alkalmi munkavállaló létszámkorlát a következőképpen alakul minden munkahely esetében:

- Az a munkáltató, aki nem alkalmaz főállású munkavállalót, egy alkalmi munkavállalót vehet fel
- Idénymunkánál 20 főállású munkavállaló alatt maximum 4 alkalmazott lehet egyszerűsített foglalkoztatott
- 20 fő felett a munkavállalók 20%-a lehet alkalmi munkavállaló

Az alkalmi munka és minden más, egyszerűsített foglalkoztatás keretei között végzett munka előnye a hosszas megbeszélések, procedúrák elkerülése, amelynek köszönhetően az alkalmi munkavállaló gyorsan foglalkoztatotti viszonyba kerülhet, akár már "holnap" beugorhat segíteni egy strandon vagy fesztiválon. Az alkalmi munka előnye, hogy az alkalmi munkavállaló rövid távon magasabb bérre számíthat, mert a munkáltatónak nem a megszokott közterheket kell fizetnie utánuk, vagyis nincs szociális hozzájárulási adó, szakképzettségi hozzájárulás vagy munkaerő-piaci járulékfizetés.

Az alkalmi munka hátránya, hogy mivel fix összegű adózás van, habár az alkalmi munkavállaló szolgálati ideje telik, nincs TB jogviszonya. További hátrányos tulajdonság, hogy nincs betegszabadság, táppénz, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság és nincs határideje a munkaidő-beosztás előzetes közlésének sem, tehát az alkalmi munkavállaló nincs olyan szinten biztonságban, mint egy rendes, teljes munkaidős alkalmazott. Az alkalmi munkavállaló felmondása esetén a munkáltató ebben a munkaviszonyban nem köteles igazolást, értékelést adni, így az alkalmi munkavállaló ott szerzett munkatapasztalata nem hivatalos.

A kormány limitálja, hogy hány napot dolgozhat az alkalmi munkavállaló egy év alatt, hiszen ha egy alkalmi munka háttérében gyakorlatilag egy teljes állású pozíció van, az az alkalmazottal szemben és adózási szempontból sem etikus. Abból a szempontból, hogy az alkalmi munkavállaló hány napot dolgozhat, nem mindegy, pontosan milyen munkakörben van bejelentve. Az alkalmi munka és a turisztikai vagy mezőgazdasági idenymunka más munkakör: míg az alkalmi munkavállaló 90 napot dolgozhat, addig az idenymunkás 120-at. Az alkalmi munkavállalók esetében az adózás szempontjából minden bejelentett nap 8 órának minősül, ezt azonban a munkáltató 12 órára bővítheti.

Az alkalmi munka végzésére a következő időkorlátok vonatkoznak:

- egy naptári évben összesen 90 naptári napra;
- egy naptári hónapban összesen 15 naptári napra;
- összesen legfeljebb 5 egymást követő naptári napra vonatkozhat határozott idejű alkalmi munkaviszony.

A munkavállaló számára egyszerűsített foglalkoztatás, így az alkalmi munka esetében is időarányosan jár a szabadság (alapszabadság + életkor alapú plusz napok). Az egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül végzett munka (bármilyen alkalmi munka, turisztikai vagy mezőgazdasági idenymunka) esetében a bér mértéke maximalizálva van: egy napra szakképzettséget nem igénylő egyszerűsített foglalkoztatás esetén maximum a minimálbér vagy garantált bérminimum kétszeresét lehet kifizetni. Alkalmi munka esetén mentesített összeget határozunk meg, vagyis létezik egy összeghatár, ameddig nem kell SZJA-t fizetni. Szakképzettséget nem igénylő alkalmi munka esetén a napi minimálbér 130%-ig nem kell fizetni. Szakképzettséget igénylő idenymunka esetén a garantált bérminimum 130%-a a fizetési határ.

Behívás alapján történő munkavégzés

A behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egy típusa, melynek lényege, hogy legfeljebb átlagosan napi 6 óra foglalkoztatásban, a feladatok esedékessége alapján van a dolgozónak munkavégzési kötelezettsége. A legmagasabb napi munkaidő 12 óra, a heti munkaidő 48 óra lehet. A munkavégzésről a munkáltatónak 3 nappal korábban kell szólnia a munkavállalónak.

Munkakör megosztás

Ebben az esetben egy munkakör feladatainak ellátására több munkavállaló szerződik a munkáltatóval, mivel a dolgozók száma nem korlátozott. A munkakör megosztásnál a kötetlen munkarend szabályait kell alkalmazni. Tehát a munkaidő beosztásról Mt. szerint a munkavállalók szabadon dönthetnek, a szerződésben meghatározott munkaidő szabályainak megfelelően. A szabadság és a pihenőidő szabályait a munkavállalókra egyenként kell megszabni, és nem az adott munkakörre vonatkozóan.

A munkakör megosztása több tekintetben új megoldás. Nagyon leegyszerűsítve arról van szó, hogy egy munkakört két vagy több munkavállaló tölt be. Ebben az esetben a munkáltató két vagy több munkavállalóval egy munkaszerződésben állapodik meg a munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában. A munkavállaló oldalán nagy előnye ennek a foglalkoztatási formának, hogy a munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ez a foglalkoztatási forma egyesíti magában a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő beosztás előnyeit.

A jogviszony a munkakörmegosztás esetében is a munkaszerződéssel jön létre. Amennyiben a szerződést kötő munkavállalók száma egyre csökken, a munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, és ki kell fizetni a munkáltató felmondása esetére járó távolléti díjat (a Törvényben meghatározott pótlékokkal növelt alapbér) és végkielégítést.

A munkakörmegosztás gyakorlatának elterjedését több tényező is hátráltatja. Az egyik fontos elem, hogy két vagy több munkavállaló közösen vállal felelősséget a munkakörhöz tartozó feladatok ellátására. Ez nagyfokú bizalmat feltételez. Ez leginkább akkor valósulhat meg, ha két ember már jól ismeri egymást, hosszabb ideje együtt dolgoznak.

Távmunka (home office)

Mivel a távmunka végzése rendszerint a munkahelytől elkülönült helyen történik, ezért jellemzően a kötetlen munkarend szabályait kell alkalmazni, tehát a munkaidőt a munkavállaló szabadon oszthatja be. Természetesen lehetőség van rá, hogy a munkaidőt a munkáltató határozza meg, ekkor viszont köteles ellenőrizni a betartását és nyilvántartani. A távmunkában történő foglalkoztatást szerződésben kell rögzíteni a felek között. A home office a távmunka egyik fajtája, amikor is a munkavégzés kizárólag otthon történik. Erre ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a távmunkára.

A munka eredményét a távmunkás elektronikusan továbbítja a munkáltatónak. Nagy előnye ennek a munkavégzési formának a kötetlen munkarend. A munkavállaló ettől eltérően is megállapodhat a munkáltatóval.

A szerződésben meg kell állapodni, hogy a munkavégzés távmunka keretében történik. Az általános tájékoztatási kötelezettségen túl a munkáltató tájékoztatást ad a munkáltatói ellenőrzésről, a munkavégzéshez használt elektronikus vagy számítástechnikai eszköz

használatára vonatkozó korlátozás szabályairól és arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató utasítási joga általában kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Viszont jogosult a munkavégzést ellenőrizni. Az ellenőrzés során nem tekinthet be a munkavégzéshez használt eszközön tárolt, de a munkaviszonnyal össze nem függő adatokba.

A távmunka, a bedolgozáshoz hasonlóan, népszerű foglalkoztatási forma lehetne. Itt is nagy vonzerő, hogy a dolgozó az otthonában végezheti a munkát, akár a teraszon ücsörögve. A bedolgozáshoz képest nagy előny, hogy nincs különösebb helyigénye, nem szükséges beszerezni, tárolni, szerszámokat és a szállítással sem kell bíbelődni. Elegendő egy jó számítógép és internet hozzáférés. Viszont a távmunkában végezhető feladatok köre is korlátozott. Míg bedolgozóként általában egyszerű fizikai munkát lehetne végezni, addig a távmunka esetében általában valamilyen speciális képzettségre van szükség. Leginkább informatikusok számára kínálnak távmunkásként betölthető állásokat. Szóba jöhet az adatrögzítés, cikkírás, tartalom fejlesztés, vagy akár a könyvelés, bérszámfejtés is.

A távmunka és a bedolgozás sok tekintetben hasonlítanak egymásra. A lényeges különbség, hogy amíg a bedolgozással ellátható feladatokat csökkenti az automatizáció, addig a távmunka területén újabb és újabb lehetőségeket nyit meg a fejlődés, a virtuális világ egyre nagyobb kiteljesedése.

Bedolgozói munkaviszony

A bedolgozás lényege, hogy a munkavégzés helye nem a munkáltató telephelye, hanem a munkavállaló lakása, vagy más, a felek által meghatározott hely. Ennek sok előnye van. A munkaállomás kialakítása, üzemeltetése nem a munkáltató feladata, sőt általában még a szükséges eszközöket is a munkavállaló biztosítja. Ez jelentős megtakarítást jelenthet, még akkor is, ha a munkavégzés során ténylegesen felmerülő költségeket a munkáltató megtéríti. A munkavállalói oldalon hatalmas előny, hogy megtakarítható a munkába járással töltött idő, illetve annak költsége. A bedolgozó saját maga osztja be a munkaidejét. A családtagok is besegíthetnek időnként a munkavégzésbe, ami jelentősen megnövelheti az elérhető jövedelmet.

A szerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségterítés módját és mértékét. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában lehet meghatározni. Ebben a foglalkoztatási formában nem a rendelkezésre álláson van a hangsúly, hanem a teljesítményen. A munkavállaló saját maga osztja be a munkaidejét és eltérő megállapodás hiányában a saját eszközeit használja. Ettől függetlenül bizonyos területeken megmarad a munkáltató utasítási joga. Például a munkáltató határozza meg a munkavállaló által alkalmazandó technikát, a munkavégzés módját. Ennek betartását jogosult ellenőrizni. Az ellenőrzés módját is – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató határozza meg. Az ellenőrzés azonban nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló, vagy az ingatlant használó más személyek számára.

A bedolgozói jogviszony több előnyt kínál mind a munkaadói mind a munkavállalói oldalon. A bedolgozás lényege nem a rendelkezésre állás, a munka díjazása teljesítménybérben történik. Így csak olyan feladatok végezhetők bedolgozóként ahol a teljesítmény jól mérhető. Ez önmagában leszűkíti az alkalmazhatóság területét.

Köztulajdonban álló munkáltató munkaviszonya

Az ilyen típusú munkáltató munkaviszonyában az általános teljes napi munkaidőnél (napi 8 óra) kevesebb munkaidő nem írható elő. Azonban esetükben nem tartozik a munkaidőhöz a munkaközi szünet (kivéve a készenléti jellegű munkakört), valamint a tartózkodási helyről a munkahelyre érkezés ideje és ugyanígy a visszautazás időtartama sem.

Cselekvőképtelen munkavállalók munkaviszonya

A munka törvénykönyve 212. § (1) alapján megfogalmazott cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló munkaidő beosztására a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok érvényesek.

Fekete munka

A fekete munka sokszor jó megoldásnak tűnik, de sok veszélyt rejt. Igaz, hogy az így szerzett jövedelem után nem kell járulékot, adót fizetni, de járulékfizetés hiányában nem ad társadalombiztosítást, sem nyugdíjra jogosító szolgálati időt. A legnagyobb probléma fekete munka esetén az, hogy egyik oldalon sincsenek garanciák. Ha a munka nem, vagy nem úgy készül el, ahogy a megállapodás szövegezt, vagy nem fizetik meg a kialakított munkadíjat, nehéz a folyamatot megfelelő mederbe terelni.



4.6. Család és munka összeegyeztetése

A fiatalok felnőtté válásának folyamata és munkaerőpiacon történő megjelenésük napjainkban egyre jobban kitolódik, de sokszor a „mérőldkövek” hagyományos sorrendje is felborul. Az egyének maguk építhetik fel életpályájukat és felelősek a kialakult következményekért. Ezzel párhuzamosan a globalizáció által generált gazdasági és társadalmi változások a bizonytalanságot növelik. Mindezek következtében a fiatalok életútjában a változások jelentek meg.

Az egyik változás, hogy az oktatás és a munkaerőpiacra lépés átmenete elmosódottabbá, zavarosabbá vált: a fiatalok egyre nagyobb része kilép a munkaerőpiacra, majd visszatér az oktatásba, vagy megpróbálja összeegyeztetni a munkavállalást a tanulmányaival.

Másik jellemző, hogy az oktatás „alternatív szerepet” kap a fiatalok életében. Már nem csak mint humán tőkebefektetés jelenik meg számukra, hanem mint kvázi „parkolópálya”, ahol hallgatói státuszban maradnak egészen addig, amíg nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, még akkor is, ha esetleg korábban be tudták fejezni tanulmányaikat. Ezzel egyfajta relatív védettséget kialakítva. Azonban amint állást kapnak, azonnal kilépnek az oktatási rendszerből, ezzel is elkerülve a munkanélküliség stigmáját.

Hazánkban a szülői házat a nők 27,5, a férfiak 29,5 évesen hagyják el. A halasztó attitűd egzisztenciális bizonytalanságra vezethető vissza, a 15-30 éves európai fiatalok közül a magyarok gondolják legnagyobb mértékben úgy, hogy azért nem tudnak a kívánt időben elköltözni otthonról, mert anyagilag nem engedhetik meg maguknak. Folyamatosan növekszik a rugalmasabb együttélési formák aránya a házassággal szemben. A fiatalok egyre inkább elhalasztják az olyan hosszú távú következményeket involváló döntéseiket, mint a házasságkötés vagy az első gyerekvállalás. A mostani fiatal generáció(k) esetében a házasságkötés és az első gyermek születésének ideje 10 évvel eltolódott, amely valóban radikális változás.

A mai felgyorsult ütemű élet mellett, és a folyamatosan változó gazdasági helyzetben nem csupán a családoknak, hanem a munkaadóknak és munkavállalóknak egyaránt érdeke, ugyanakkor felelőssége is a változó piacokhoz való alkalmazkodás. A munkáltatóknak célszerű felismerni, hogy a humántőke megóvása, így a munka és magánélet egyensúlyának szem előtt tartása, a munkaszervezésben tanúsított rugalmasság versenyelőnyé fordítható. (Keveházi, 2007)

Vizsgálatok alapján annak a ténynek, hogy miért vállalnak egyre későbbi életkorban gyermeket a fiatalok okait az ún. „bizonytalanság” és az „egyéni célok” dimenziói húzódnak meg. A bizonytalanság dimenziójához:

- az anyagi bizonytalanság (bizonytalan jövő, lakáshelyzet), illetve
- az életút bizonytalansága köthető (később válnak felnőtté, később találnak megfelelő partnert)

Az „egyéni célok” dimenziói:

- karrierre koncentrálnak
- magára költik a kerestet
- anyagilag nem engedhetik meg maguknak
- kevés segítség a szülőktől
- kevés segítség az államtól
- a gyermeknevelés fizikai, idegi nehézségei

A „gyermekkel nehezebb munkát vállalni” állítás egyik csoportoz sem lehet teljes mértékben besorolni. Ezt mutatja az emberek ezzel kapcsolatos attitűdje is: míg a nők esetében elsősorban az egyéni célok csoportjához sorolják, addig a férfiak esetében a bizonytalanság dimenziójához kötik. Így ha egy nő a gyermeke mellett munkát vállal, az a köztudatban karrierépítésként, saját magával való törődésként jelenik meg, míg ugyanezt egy férfinál inkább a bizonytalanság részének tekintik. (Király – Paksi 2012)

Az Európai Unió állásfoglalása szerint olyan stratégia kialakítása is szükséges, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolását. Ezt többek között olyan intézkedések segíthetik elő, mint a munkaidő-szervezés új, rugalmas módjainak bevezetése. Ezek egyaránt szolgálják a munkavállalók és a vállalkozások érdekeit és könnyen alkalmazkodnak a változó körülményekhez. (Pongrácz – Molnár 2000:7)

Míg korábban a család és munkahelyi konfliktusok nagy része inkább a nők háztartásban való tehermentesítése vagy a férfiak gyermeknevelésben vállalt nagyobb szerepére terjedt ki, mára (a rendszerváltást követően) már a konfliktusok forrása kibővült a munkahelyi előrelépés, a karriercélok és egyéni életcélok összehangolásának problematikájával. Ezt azonban nem tekinthetjük csupán a munkavállalók egyéni problémájának: a nők munkavállalási és gyermekvállalási hajlandósága közötti fordított arány komoly társadalmi problémákat generál. Így a gyermekvállalás és a munkahely biztonsága, valamint a munkahelyi előrelépés összeegyeztetése iránt a társadalom sem lehet közömbös. Ehhez olyan családpolitikai intézkedések bevezetése szükséges, amely támogatja a gyermekvállalást, de nem szorítja háttérbe a munkavállalói kedvet sem, pl. kedvezményes fizetett gyermekgondozási idő, illetve a részmunkaidős munkavégzés lehetősége.

A munkavégzés és családi életvitel közötti konfliktusok forrását alapvetően a következő két tényező alkotja:

- a már említett konzervatív és modern családi értékek közötti feszültség, amely a nők gyermek- és munkavállalási hajlandóságát befolyásolja (család vagy karrier?), valamint
- a növekvő munkahelyi követelmények nyomása: a karriercélok elérése érdekében, vagy egyszerűen csak a munka elvesztése miatti aggodalom miatt sokszor a munkavállalók alárendelik, háttérbe szorítják individuális igényeiket a munkával, munkahellyel szemben, amely feszültséget kelt és a családon belüli érzelmi kapcsolatok romlásához vezethet. (Pongrácz – Molnár 2000:37-38)

A családi konfliktusok mellett a munkahelyi konfliktusok is jelentősen megterhelik a munkavállaló érzelmi stabilitását, leggyakrabban a gyermeknevelésből származó munkahelyi konfliktusok kerülnek előtérbe, úgy mint a munkaidő (a gyermekért hamarabb kell menni, mint ameddig a munkaidő tart) vagy a gyermek megbetegedésének kérdése.

Az állam családpolitikai intézkedéseit közvetlenül nem csak a munkavállalóra vonatkozóan hozhat, hanem a munkahelyeket is ösztönözheti a munka/magánélet egyensúly segítésére, megteremtésére. Ennek egyik lehetséges módja a munkahelyek családbarát intézkedéseinek támogatása:

- atipikus foglalkoztatási forma (pl. rugalmas munkaidő, a részmunkaidő és a távmunka) alkalmazása,
- családi napközi
- egészségmegőrzést támogató szolgáltatások (pihenőszoba a munkahelyen, szűrés, magán egészségbiztosítás, fitnessbérlet, biciklitárolók, rendszeres kirándulások, rekreáció)
- rugalmas munkakezdés
- a munka átadásának és átvételének megtervezése a terhesség első napjától a visszatérésig
- kapcsolattartás a gyeseen levő anyukákkal
- az egyéni igényekhez igazított cafeteria-rendszer
- egyéni igények figyelembe vétele, például nyári két hét egybefüggő szabadsággal, vagy szabadságtervezésnél az iskolai szünethez alkalmazkodás. (Takács 2013)

A család és a munka egyensúlyának közelítésére törekedni szükséges. A folyamatot segítheti a munka humanizálása: a család életminőségét jelentősen befolyásolja az emberek munkahelyi közérzete, a munkával való megelégedettség. Munkaidő szervezési megoldások bevezetése, terjesztése, pl.:

- részmunkaidős foglalkoztatás,
- megosztott munkakörök,
- „munka az iskolaév során”, ebben a konstrukcióban az elvégzendő munkát a gyerekek tanévéhez igazítják, szabadon hagyva a nyári szüneteket és egyéb iskolaszüneti napokat,
- a munkaórák éves szintű meghatározása,
- rugalmas munkaidő bevezetése,
- változó műszakbeosztások, rugalmasan váltható műszakok,
- fizetés nélküli szabadság nyáron,
- fizetett vagy fizetés nélküli betegápolási szabadság,
- átmeneti szünetek a karrierépítésben, a visszatérés lehetőségének biztosításával.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

A sikeres életpálya első pillére a szakmaszeretet kérdésköréhez kapcsolódik. Nagyon fontos tényező, hogy a munkavállaló érdeklődéssel forduljon a munkáját jelentő feladat felé. További meghatározó pont a választott szakma szeretete és az elkötelezettség. A munkavállalókban optimális esetben megvan az önmaguk kibontakoztatására való igény, és egy jó munkahelyen erre lehetőséget is kapnak.

A második pillér a munkakörülmények és a megbecsülés kérdésével függ össze. A jó munkakörülmények (pl. segítőkész vezetők, szívélyes kollégák, kellemes munkahelyi környezet és légkör) meghatározzák a munkaerő teljesítményét és a személyközi konfliktusok nagyon nagy mértékben visszavethetik azt. A tisztességes anyagi és/vagy erkölcsi megbecsülés lényeges: fontos, hogy a karrierjüket még most építő munkavállalók ne csupán a presztízs alapján válasszanak munkakört, hanem ismerjék meg alaposan az általuk választott hivatást. Meg kell próbálniuk elválasztani az adott pozícióhoz kapcsolódó felszínes tartalmakat (például a hangzatos cím, céges autó, elegáns iroda) a munkakör lényegi elemeitől. Hosszú távon ugyanilyen fontos, hogy szeressék a mindennapi tevékenységünket és munkatársainkat, akikkel napról napra együtt dolgozniuk.

A harmadik pillér, a kikapcsolódásra és családra fordítható idő. A sikeres életpálya talán legfontosabb kihívása a magánélet és a munka világa közötti harmonikus egyensúly megtalálása. Ha a fenti pontok közül akár csak egy hiányzik vagy nem teljes értékű, azt a munkavállalók saját munkahelyi teljesítményükön, koncentrációképességükön, személyes kapcsolatainkon is láthatóvá válik.

Az egyén oldala után át kell gondolni a kérdést a munkáltatók oldala felől. Fontos tudatosítani a munkáltatókban, hogy a hagyományos kapitalista gazdasági rendszer, amely a ma hagyományosnak tekintett foglalkoztatást racionálissá tette, mára visszaszorulóban van. (Belyó, Ékes 2008) A vállalatok termékei iránti kereslet rendkívüli mértékben ingadozhat, ezért szükségük van arra, hogy munkaerő-állományukat rugalmasan tudják variálni. Ezt lehetővé teszik a nem hagyományos munkaformák. (Belyó, Ékes 2008)

Az átalakulóban lévő, ám jelenleg még uralkodó hagyományos nemi szerepfelfogás miatt a munkavállalással és a családi étellel járó kötelezettségek összeegyeztetése leginkább a nők szempontjából merül fel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről, az Unió nemek közti egyenlőséget célzó intézkedései ellenére is. Erre a problémára részben gyógymódot jelenthetne az atipikus foglalkoztatás, ám Magyarországon jóval szerényebb az ilyen foglalkoztatás, mint az Európai Unióban.

Hosszú távon vizsgálva a munkaerőpiacot megállapítható, hogy a munka természete jelentős átalakuláson fog átmenni világszerte. Az utóbbi évtizedben a gazdasági környezetben olyan gyökeres változások mentek végbe, minek köszönhetően a piacok egyre ingatagabbak lettek, a változások felgyorsultak, a kommunikációs és az információtechnológia robbanásszerűen fejlődött. (Belyó, Ékes 2008)

A vállalatok számára egyre értékesebb a munkavállalói rugalmasság, fontos szemponttá vált az alkalmazotti létszám könnyű hozzáigazítása a folyamatosan változó piaci kereslethez. A változások lassúságának oka, hogy, noha a gazdasági környezet változása már ma igényelné az atipikus munkaformák alkalmazását, a vezetők fejében is végbe kell mennie a gondolkodásmód változásának, hogy a foglalkoztatási formák valóban átalakuljanak a fent leírtaknak megfelelően.

Három szempont mentén érdemes vizsgálni a különböző foglalkoztatási formák és a magánélet összeegyeztethetőségének problémakörét. A szempontok a munkaidő, a munkavégzés helye, valamint a munkaszerződés jellege.

A munkaidő

A hivatalos munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatást nevezük részmunkaidőnek. Ezen belül a családi élettel való összeegyeztethetőség szempontjából célszerű megkülönböztetni a délelőttől délutánig tartó munkaidőn belüli azon kívüli (esti, éjszakai, hétvégi munkaidőt) illetve rendszeres, vagy rendezetlen munkaidő-beosztást. (Keveházi, 2007)

Nyilvánvaló, hogy a magánélet tervezhetősége szempontjából az előreláthatatlan munkarend a családi élettel nehezen összeegyeztethető. Ez kiváltképp a gyermekek számára teremt hosszú távon nem, vagy csak nagyon nehezen fenntartható helyzetet.

Jelentősen megnehezíti a család és a munka összeegyeztetését, hogy Magyarországon a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása. Az adatok azt mutatják, a dolgozó lakosság 90%-a fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén. A teljes munkaidős állásokhoz ugyanakkor nem alkalmazkodik a gyermekintézmények működése. Munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából pozitív hatással bír, ha a munkáltató rugalmasságot tanúsít a munkavállaló felé. A rugalmas munkaidőrendszerek, kedvezőbb életkörülmények kialakítását teszik lehetővé az egyének számára.

A munkavégzés helye

A munkavégzés helye szerint számos foglalkoztatási forma elkülönül. Szükséges említeni a távmunkát, mely a munka és magánélet összeegyeztetésének nők által ugyancsak keresett eszköze. (Keveházi, 2007) Ugyanakkor a távmunka hazánkban messze nem elég széles körben ismert, vagy elterjedt. Ennek okai lehetnek, hogy a távmunka jellemzően információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzést jelent, ily módon a nemi sztereotípiák alapján inkább „férfi-munkának” minősül. Azt is fontos kiemelni, hogy a távmunka nem feltétlenül jelent otthoni munkát, hisz végezhetik akár szatellit irodákban, vagy tele- és call centerekben. (Keveházi, 2007)

Magyarországon a rugalmas időbeosztás leggyakoribb formája az önfoglalkoztatás. Ez számos előnnyel járhat, hiszen a rugalmas munkaidő mellett sok feladat otthonról is



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

elvégezhető, így több idő marad a magánélet kihívásaira, és a munkavállaló saját maga rendelkezik idejével, úgy oszthatja be azt, ahogy számára a legelőnyösebb. Azonban nem minden esetben egyértelmű, hogy a rugalmasabb időbeosztás, a kényelem előnye, vagy a kapcsolatok beszűküléséből, a munka és magánélet határának elmosódásából fakadó hátrányok lesznek meghatározók hosszabb távon. (Keveházi, 2007) Különösképp a kisgyermekesek esetében különösen fontos, hogy a személyiségnek megfeleljen ez az életmód. (Az önfoglalkozásról lásd még: A munkaszerződés jellege c. alfejezetben.)

A munkaszerződés jellege

A munkaszerződés jellege szerint legfontosabb atipikus munkaviszony a határozott idejű szerződés, mely az uniós (99/70/EK) irányelv szerint Magyarországon 1 naptól 5 évre köthető, objektív feltételektől függően, legfeljebb kétszer hosszabbítható meg. Határozott idejű foglalkoztatás esetén nem értelmezhetők olyan jogi garanciák, mint a felmondási jogosultság és tilalom, végkielégítésre való jogosultság. Speciális, átmeneti időre szóló munkáltatói igény esetén, döntően a munkáltató kezdeményezésére alkalmazzák, ugyanakkor előnyei mindkét fél részére a kiszámíthatóságban rejlik. (Keveházi, 2007)

A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából előnyös lenne, ha a gyermekgondozási szabadságon lévők távollétében helyükre határozott munkaidejű helyettesítőt lenne kötelező alkalmazni, esetleg munkatapasztalathoz juttatva más inaktívakat. A munkaerőpiacra történő visszatérés szempontjából fontos elv lehetne a munkatapasztalat-szerzés támogatása, illetve az ösztöndíjas foglalkoztatás támogatása azoknál, akik huzamosabb időre kimaradtak a munka világából.

A munkaszerződés jellegét tekintve a korábban is említett önfoglalkoztatás nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási formát jelöl, ebből kifolyólag a munkajog által biztosított garancia-rendszer e polgári jog által szabályozott munkavállalási formára nem vonatkozik. Így az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor nagyobb önállóságuk előnnyé válhat. Definiálásában egyértelmű különbség mutatkozik az ILO és az EU, valamint az egyes tagállamok meghatározása mögött. A magyar jog kiterjed - általában külön jogszabályokban, speciális adózási, társadalombiztosítási szabályokkal - a nemzetközi jog által önfoglalkoztatóként körvonalazott személyi körre, az egyéni vállalkozóra, a gazdasági társaság tevékenységében személyesen közreműködő tag munkavégzésére, az östermelőre, a szellemi szabadfoglalkozásúakra. (szmm.gov.hu)

Az önmenedzselést elsajátító, talpon maradó önálló vállalkozók csaknem 70%-a javarészt magasabb végzettséggel rendelkező férfi, aki képes kiaknázni a kiszélesedő üzleti lehetőségeket. Ugyanakkor a segítő családtagok 72%-a nő, aki a hagyományos nemi szerepmegosztást a vállalkozásban is megjeleníti. (Keveházi, 2007) Ez a helyzet kettős függőséget jelent. Egyrészt a munkavállalók munkatapasztalatot a családi vállalkozásban szereztek, másrészt viszont megélhetésüket családtagjuk biztosítja, aki egyúttal munkaadójuk is.

5. KÖTELEZŐ VÁLLALÁSOK, MONITORING MUTATÓK

A projekt megvalósítása során vállalt és teljesített indikátorok:

- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programot pozitív kimenettel záró (munkahelyét megtartott, vagy újból elhelyezkedett és/vagy képzettséget szerzett) résztvevők száma: 150 fő (75 nő és 75 férfi)
- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programban résztvevők száma: 150 fő (75 nő és 75 férfi)
- A támogatásban részesült, jogszerű foglalkoztatással kapcsolatos intézkedés keretében tájékoztatást és/vagy segítséget kapott munkaerő-piaci szereplők száma: 150 fő

A célcsoport elérésének módját a következő módszerekkel teljesítettük, mely módszerek együttes használata minden korosztály bevonására alkalmasak voltak:

- Toborzó rendezvények segítségével
- A projekt szinte teljes időtartama alatt a települések forgalmas helyein elhelyeztünk (saját forrásból előállított) figyelemfelhívó, toborzó plakátokat
- A helyi polgármesteri hivatalokkal együttműködve az önkormányzat a jegyző adatai alapján tájékoztathatta a projektről a különböző támogatás (ok)ban, vagy egyéb inaktív státuszban lévő embereket, lakosságot
- A térségben működő, megfelelő irányultságú civil szervezetek a saját adatbázisukból merítve továbbítottak információt a lehetséges résztvevők felé
- A saját munkatársaink, önkénteseink bevonásával közvetlenül, plakátokkal, szórólap (brosúra) osztásával
- Saját internetes honlapon való tájékoztatás

A célcsoport összetett, sok esetben bonyolult, nehezen kezelhető, többéves, többgenerációs problémákkal rendelkezik, kapcsolati hálója korlátozott, tájékozódási képessége, lehetősége szűk, az információszerzése esetleges és behatárolt területre irányul, céltalan és alacsony a motivációs szintje. A toborzásról az ilyen jellegű célcsoport leginkább az ismerőseitől, családjától, rokonától informálódik, hiszen hasonló, vagy azonos szociális-, társadalmi helyzetben élnek, illetve velük tartják közvetlen módon a kapcsolatot, így az eddig már több projektünk esetében is bevált plakátozás/szórólapozás, a települési és nemzetiségi önkormányzatokkal, szociális intézményekkel való kapcsolatfelvétel.



6. A FEJLESZTÉS HATÁSAINAK ELEMZÉSE

A támogatási kérelemben megjelölt tevékenységek által elért hatások

Bekövetkező társadalmi hatás:

- Az érintett járásokból történő elvándorlás csökkenése
- Adaptálható (modell) program kialakítása – egyéb járásokra, földrajzi térségekre való adaptáció lehetősége
- A legális foglalkoztatás pozitív megítélésnek javulása az érintett járásokban
- A fekete és szürke foglalkoztatás csökkenése az érintett járásokban
- A (halmozottan) hátrányos helyzetű célcsoportri réteg alapkompétencia szintjének javulása
- Digitális ismeretek bővülése a célcsoport körében
- A munkáltatók ismereteinek bővülése, munkavállaló megtartó képességük növekedése
- A munkáltatók érzékenyebbek lettek a munkavállalók problémáira, helyzetére
- A megszerzett tudás tovább adása közvetett módon a családok, baráti körök felé

Bekövetkező gazdasági hatás:

- A mezőgazdaság területén az érintett járásokban csökkent a munkaerő-hiány
- A munkavállalói célcsoportri rétegnek nőtt a munkaerő-piaci „értéke”
- Hosszú távú munkahelyteremtés történt a célcsoportri személyek számára
- A megvalósítási helyszíneket érintő járások esetében növekedett a mezőgazdaságban a foglalkoztatottsági arány a jelenlegihez képest
- A munkavállalói és a munkáltatói igények közeledtek egymáshoz
- Kevesebb munkavállaló vándorolt ki külföldre

A keresőmunka és a magánélet kölcsönösen hatással vannak egymásra, mégis keveset tudunk azokról a kérdésekről, hogy mit jelent az egyensúlyi helyzet, és milyen stratégiákat követnek a munkavállalók az egyensúly elérésére és fenntartására. A munka-magánélet egyensúly kérdése több oknál fogva is fontos: amellet, hogy kihat az egyén jóllétére, nagyban meghatározza a beosztottak irányába sugárzott szervezeti elvárásokat, továbbá kifejeződik benne a munkatársak munka-magánéletének egyensúlyával kapcsolatos iránymutatás is, és feszegeti a társadalmi és szervezeti környezet felelősségét. Mindezek mögött meghúzódik a nemek eltérő beágyazottsága és cselekvési lehetősége, ami hatalmi kérdéseket is felvet.

A rendszerváltozást jellemző átalakulás során a sokak által magánügynek gondolt munka-magánélet összehangolási feladat szabad választásnak tűnt, amellyel kapcsolatban igen ritkán merül fel a munkaadók felelőssége, mégis világosan kitapintható az újrászerveződő gazdaságban nemcsak a tőke, hanem a nyugati tőke által képviselt értékrendszer világos importja is. Mivel a munkaerő – az átmenet előtti időszakhoz képest – kevésbé védett helyzetbe került, és a teljesítményelvárás jelentősen emelkedett, szinte szükségszerűvé vált minden területen az új rendszerhez való igazodás. (Szelényi–Szelényi 1995; Lengyel 2007).

A munka és magánélet összehangolását vizsgáló középszintű elméletek hagyományosan a konfliktusok felől közelítettek a helyzet megértéséhez, különösen így van ez a nagy időbeli elfoglaltsággal, stresszel és asszertív/agresszív magatartással járó menedzseri foglalkozások esetében (Greenhaus–Beutell 1985).

A téma alapos elemzéséhez elengedhetetlen annak a szervezeti kontextusnak a megismerése, amibe az egyéni munka-család viselkedések, cselekvések és stratégiák beágyazódnak. Bár a felső vezetők nagyobb autonómiával rendelkeznek, mint kollégáik, általában magasabb fokú stresszel és felelősséggel is kell számolniuk. A rendelkezésre álló rugalmas foglalkoztatási formákat gyakran felülírják a munkahely mindennapos történései, mint pl. a hosszú munkaórák, a folyamatos megbeszélések, az extrém terhelés jelenléte vagy a feladatdelegálás hiánya.

A munka-magánélet egyensúlyának megvalósíthatóságában központi elem a területek közötti határok megalkotása és fenntartása. A határok menedzselésére vonatkozó elmélet azt a kérdést tette fel, hogy a munkavállalók inkább integrálni vagy szeparálni szeretnék-e életük két nagy területét. Az utóbbi évtizedek jelentős fejleményei, úgymint a rugalmas munkavállalás gyakorlata és a mobiltechnológiák elterjedése alaposan átrajzolta a határmenedzsmet korábbi kereteit (Kossek et al. 2006).

A kutatásunkban a munka-magánélet egyensúly kérdését körüljárva először az egyensúly meglétére, majd pedig az egyensúly meghatározására irányultak a kérdések. Bár voltak olyan válaszadók, akik „nem hisznek” a munka-magánélet egyensúly megteremthetőségében, mert nekik „egy életük van”, a többség számára komoly kihívást jelentett a különböző területek összehangolása. Néhányuknál kritikai megjegyzés fogalmazódott meg azzal kapcsolatban, hogy valóban létezhet-e az az idealizált kép, ami elérhetetlen.

A kérdőívvezés során az derült ki, hogy a nők többsége számára ez a kérdés már régóta ismert volt a saját tapasztalataikból is. A fentiekén túl a női válaszadók sokszor megemlítették, hogy a munka és a magánélet egyensúlya mást jelenthet a női és a férfi munkavállalók számára, mivel a háztartási és gyerekeveléssel kapcsolatos munkákból nagyobb rész hárul a nőkre, mint a férfiakra, még ha igénybe is vesznek fizetett segítséget is. Utaltak arra, hogy a férfi kollégák feleségei gyakran nem végeznek keresőtevékenységet, esetleg gyermeknevelési szabadságon vannak, így elvégzik az otthoni feladatok nagy részét. Ezt az egyenlőtlenséget többnyire olyan tényként állapították meg, ami nagyobb nyomás alatt tartja a nőket, és csak ritkán tekintettek rá problémaként. Míg a női válaszadók ezt az aszimmetrikus helyzetet legalább megemlítették, a férfiak részéről ez ritkább volt, sőt volt olyan négygyerekes apa, aki úgy látta, hogy bár most éppen ez a feladatelosztás náluk is, de bármikor lehetne ennek a fordítottja.

A kutatás jellemzője az volt, hogy a célcsoporti személy dinamikus egyensúly-koncepciót használtak: sosem napi szinten nézték az egyensúlyt, hanem hosszabb időtávban: beépítették a rendszerbe a gyakori utazást vagy épp azokat az időszakokat, amikor megfeszített munkavégzés vagy átalakítás zajlott a vállalkozásnál.

A munka-magánélet egyensúlyának meglétére adott válaszokat három fő csoportba lehetett osztani: a válaszadók egy része úgy látta, hogy megvalósul az életében az egyensúlyi állapot, a másik csoport életében egyáltalán nem volt egyensúly, és el is fogadta ezt a helyzetet, míg a harmadik csoportba azok tartoztak, akiknek az életéből hiányzott ugyan az egyensúly, de ideiglenes állapotként értékelték, mivel ez például egy új pozíció elvállalása miatt jött létre. Bármelyik csoportba is tartozott az interjúalany, az idővel való zsonglórködés nehézsége került elő leggyakrabban. Ennek előidézője pedig a hosszú munkaórák kultúrája volt (akár 12–14 óra naponta, munka hétvégén vagy szabadság alatt). Az időtényezőre való utalás mellett a gyerekek szempontjai és igényei jelentették a másik fontos viszonyítási pontot az interjúk során.

A legkisebb csoportot azok alkották, akik elégedettek voltak az elért egyensúllyal, mert több évig stabil munkahelyi pozíciót foglaltak el, így kialakították életükben a jól működő feltételeket. Ugyanakkor többen is kifejezték, hogy az évek során nagyon egyenlőtlen volt a feladatok eloszlása, és vannak időszakok, amikor szinte csak a munkájuknak éltek. Ezek az emberek egyértelműen kijelentették, hogy habár elégedettek voltak az egyensúllyal, a gyerekeik nem biztos, hogy egyetérténeek velük.

Több női interjúalany beszámolt arról, hogy a gyermekek magasabb életkorából fakadóan már sokkal nagyobb a szabadsága, így jobb az egyensúlyérzete is. Ilyen történeteket a férfiktól nem lehetett hallani. Néhány célcsoporti személy arról is beszámolt, hogy a múltban még nem volt meg az egyensúly, most pedig már sikerül megvalósítani.

Több férfi, mint nő volt pozitív véleménnyel a saját munka-magánélet egyensúlyáról. Volt olyan férfi interjúalany, aki annak ellenére jónak érezte ezt az egyensúlyt, hogy éveken keresztül más városban élt, mint felesége a kisgyerekekkel, akikkel ő így csak hétvégén találkozott.

A célcsoporti személyek egy része egyértelműen beismerte az egyensúly hiányát, mivel naponta 12-13 órát dolgoztak, és/vagy folyamatosan elérhetőek voltak kollégáik számára (még szabadság alatt is). Az ő esetükben állandó, akut problémát jelentett a feladatok ütközése, de ezt szinte természetes tényként könyvelték el.

A kutatásból kiderült, hogy mennyire aszimmetrikus a helyzet: többen is úgy beszéltek, mintha a munka állna nyeresre, de akár más is lehetne a prioritás, pedig a történeteik azt mutatják, hogy folyamatosan a munka volt előtérben. Ennek magyarázatára a munkában meglett örömforrást, a munka és a kihívások szeretetét hozták fel „mentségként”.

A munka-magánélet egyensúly tipológiájában háromféle dimenzió van jelen: az időalapú, a feszültségalapú és a viselkedésalapú konfliktusok. A kutatásban megkérdezettek legtöbbször időben (konkrét óraszámokban vagy a szabadidő és a munkaidő arányában) mérték az egyensúlyt, többször is utaltak a feszültségalapú megközelítésre, míg a viselkedésre gyakorolt hatások ezekben a helyzetekben nem kerültek elő. Az időhöz való viszonyítás még akkor is fontos volt, ha egyes célcsoporti személyek világosan elmondták, hogy számukra az egyensúly nem a sok otthon töltött idővel, hanem inkább a kiegyensúlyozottság és nyugalom érzetével, tehát a feszültségalapú értelmezéssel egyenlő.



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

A kutatás során tehát azt lehetett tapasztalni, hogy nagyon sokan még mindig az idő mennyiségéből indultak ki az egyensúly meghatározása során. Ezt tették akkor is, ha ők maguk – saját elbeszélésük szerint – nem időben mérték az egyensúlyt. Szintén az idővel való zsonglörködésre utal, hogy igyekeznek visszaszorítani a munkával kapcsolatos munkaidőn túli tevékenységeket, hogy több idő maradjon a családra. Ez pedig már átvezet arra, hogy a családdal, a gyerekekkel és a társal töltött idő kitüntetett jelentőséget kapott a beszélgetések során, amihez képest kevesebb figyelem jutott a saját magukra fordított időre, és annak negatív következményeire.

Mivel a naponta rendelkezésre álló idő mennyisége véges, és viszonylag megvolt a megkérdezett célcsoportú személyek belső motivációja arra, hogy minden területen helytálljanak, ez óhatatlanul is ellentmondásokat okozott, amit többen úgy tartották feloldhatónak, hogy „minőségi időt” töltöttek együtt, azaz érdekesnek és tartalmasnak tartott programokat szerveztek a családtagokkal.

Az időhiány sokszor vezetett ahhoz, hogy sok munkával kapcsolatos feszültség generálódott és begyűrűzött az otthoni szférába. Volt, aki arányokat fogalmazott meg, mégpedig hogy több (legalább 51%) legyen a gondolatok közt a magánélettel kapcsolatos. Ezek a példák jelezték a munka okozta magánéletbeli feszültségek jelenlétét.

Míg az idővel való zsonglörködés példáit sorolva a konfliktuselmélet illusztrálására születtek példák, addig a pozitív érzetek megfogalmazása során értelemszerűen a feltöltődés, a különböző szerepekből adódó gazdagodás elmélete tűnt jól használhatónak.

Az idő mellett tehát előkerült az a kérdés, hogy van-e feszültség a szerepek és feladatok között, és hogy milyen percepciók és érzetek kapcsolódnak hozzájuk. Kiemelten fontos volt mindenki számára, hogy a különböző területek ne zavarják egymást, tehát valamennyire elváljanak. Ebből a pozitív hozzáállásból logikusan következett, hogy az öröm, a boldogság és az önmegvalósítás fontossága, továbbá a párkapcsolat minősége is rendre előkerült az interjúkból. A férfiak közül többen is jelezték a társal való együttlét fontosságát.

Előkerült, hogy a munkahelyi feladatok kontrollja mellett rendre a magánélet működik ütközőként. A munka-magánélet összehangolásával kapcsolatos irodalmakból jól ismerhető megközelítés – a fentiekben jelzett konfliktus és szerepgazdagítás mellett – a kompenzáció. Erre világos példát nyújtott az, amikor a munkahelyi dilemmák átgondolásához értő és megértő támogatást kaptak partnerüktől.

Míg a magánélet általában pufferként szolgált a benti gondok és konfliktusok távolítására, esetleg megbeszélésére is, addig az ellenkező irányú mozgás, azaz az otthoni dilemmák és kérdések megbeszélése a munkahelyen a célcsoportú személyek számára teljességgel elképzelhetetlen volt.

A megkérdezett célcsoporti személyek többsége – egy-két kivétellel – igyekezett határokat szabni és a szférákat világosan elkülöníteni egymástól: védték a magánéletet a munkától, a munkahelyi életet pedig a családtól. Bár a válaszadók többnyire úgy vélték, hogy a munkával kapcsolatos teendők könnyebben kerülnek be a magánéletbe, mint fordítva, mégis egyértelmű jelei voltak annak, hogy a magánélet begyűrűzését is igyekeztek kívül tartani a munka világán.

A kutatásból az a kép rajzolódott ki, hogy egészen a gyermekvállalásig nem jelentett problémát a munka és a magánélet összeegyeztetése. Bár voltak olyan nők, akik a gyermekvállalás után a megnövekedett feladatmennyiség ellenére egy ideig még igyekeztek folytatni a korábbi munkájukat, sokan inkább azt tapasztalták, hogy változtatniuk kell.

A gyerekszületés utáni változást a nők teljesen természetesnek fogadták el, miközben a férfiak körében nem fordult elő ezzel kapcsolatos változtatási igény. Valószínűleg ez azzal függ össze, hogy a férfiak, még ha fontosnak is tartották a gyerekvállalást, sosem akartak otthon maradni gyermeknevelési szabadságon. Éppen ezért, bár a férfiak és a nők elvileg egyaránt szembesülhettek volna a gyerekvállalás okozta megnövekedett feladatmennyiséggel, az interjúk azt mutatták, hogy ez eltérő módon befolyásolta a karrierjüket. A nők többen is változtattak a keresőmunka mennyiségén vagy típusán, akár úgy is, hogy más szektorban dolgoztak tovább, hogy a munka és a család összeegyeztethető legyen. A férfiak ezzel szemben egy következő felkínált pozíciót nem vállaltak el, mert az jelentősen csökkentette volna a családdal tölthető időt.

Több történet szólt az egészségi állapot jelentős romlásáról, aminek következtében változtatásra került sor. Bármelyik csoportba tartoztak is a kérdezettek, mindannyian – férfiak és nők egyaránt – említették a saját magukra szánható szűkös időt. Akár a gyermekgondozás, akár az egészségi állapot megromlása indikálta a változásokat, a stratégiának fontos része volt a kiszámíthatóság és a munka feletti kontroll megvalósítása, amit a következő rész fog részletesebben bemutatni. Mindenkinek volt valamilyen egyéni gyakorlata arra, hogyan tartsa ellenőrzés alatt az élet különböző, gyakran ellentmondó elvárásait: egyesek számára a megoldás éppen az volt, hogy engedték összefolyni a két területet, mások inkább szétválasztották a területeket.

Az egyik kutatási eredmény az volt, hogy az egyensúly megítélése dinamikus volt, és ez több szempontból is előkerült a beszélgetések során: a munkavállalás ciklikussága meghatározta, hogy ki mennyire tartotta megvalósulónak az életében a munka-magánélet egyensúlyt, továbbá a munkahelyváltás is egyensúlytalansági helyzethez vezetett. A munka iránti anyagi szükséglet képes volt háttérbe szorítani a magánéletet, általában a munka volt a domináns szervezőerő, amihez a magánélet igazodott. Számos interjúalany volt elégedetlen a kialakított egyensúlyi helyzettel, a kérdezettek többségénél az idő szorítása sok esetben tetten érhető volt.

A szegény családokat különösen sújtja az idősebbek, krónikus betegek és fogyatékkal élők számára nyújtott kollektív támogatás hiánya. A Siklói és Mohácsi járásban is súlyos hiány mutatkozik a megfelelő és megfizethető hosszú távú gondozási programok területén, a



ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: www.ujratoltveegyesulet.hu



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020

kisgyermekes szülők és a beteg, rokkant vagy idős családtagot, hozzátartozót gondozók számára különösen nehéz az egyensúly megteremtése. A településen belüli közlekedés vagy az ingázás számottevően meghosszabbíthatja a munka miatt távol töltött időt.

A fenti problémák megoldásában az atipikus foglalkoztatási formák (pl. részmunkaidős, otthoni, illetve távmunka) jelentős segítséget nyújthatnak. A Siklói és Mohácsi járásokban a 2021 évben a 18–64 éves, családi kötöttségekkel rendelkező alkalmazottak száma 99 ezer volt, 5,0%-uk részmunkaidőben dolgozott (döntően a nők), 5,4%-uk pedig jellemzően vagy alkalmanként az otthonában. A rendszeresen vagy alkalmanként távmunkát végzők aránya 2,5% volt (többségében férfi).

Projektünk széleskörű információkat nyújt a jelen helyzetről, alternatív megközelítéseket, véleményeket sorakoztat fel. Célunk volt, hogy megalapozó anyagot szerkesszünk a szakpolitika számára, a kormányzat számára a munka és a magánélet harmóniájának elősegítését célzó intézkedésekre. A beavatkozások korlátjai alapvetően szemléletmódbeliek. A kulturális gyökerek talán sokkal kevésbé felelősek, mint a beidegződések, és a tájékozatlanság. Természetesen más a lehetősége a beavatkozásokra az érintett egyénnek, a munkáltatónak, a segítő szervezeteknek, és a jogalkotónak. Szemléletváltásra van szükség, amihez biztosítani kell a felek kommunikációját a sokféle lehetséges beavatkozás kiérleléséhez, a felelősségvállalás területeinek kidolgozásához, bevezetéséhez. Szükséges nagyobb hangsúlyt helyezni mind a munkáltatók, mind a kisgyermekes munkavállalók és szülők tájékoztatására. A jelenleg meglévő ösztönző és támogató rendszerek nem tudnak hatékonyan működni, ha nem jutnak el a felhasználókhoz.

A napközbeni gyermekellátó szolgáltatások (bölcsődék, óvodák, CSANA szolgáltatások) lehetséges férőhelyszámának bővítése elengedhetetlen a kisgyermeket nevelők számára. A férőhelyszám bővítésén túl olyan szabályozási és támogatási keretre van szükség, amely egyenlően hozzáférhető és igazságos ellátórendszert biztosít. Javasoljuk a családi és munkahelyi napközi rendszer nagyobb mértékű állami támogatását és elterjesztését a vizsgált járásokban.

A családbarát munkahely megvalósításáért elkötelezett munkáltatók jelenleg kevesen vannak, a támogatási és ösztönző rendszerek csak alacsony mértékben kihasználtak, sok munkáltató szerint kevesebb hasznot hoz, mint amibe kerül. Javasoljuk a munkáltatók számára adott támogatások bővítését, az atipikus foglalkoztatás elterjedésének nagyobb ösztönzését.

Ugyancsak hangsúlyt kell fektetni a munkáltatók tájékoztatására, és körükben az elkötelezettség növelésére. Javasoljuk átfogó tájékoztatási tevékenység folytatását a család és munkahely összeegyeztetését szolgáló jó gyakorlatokról, lehetőségekről.

Kelt: Siklós, 2022. 06. 30.

Bari Krisztina
Kedvezményezett