

SZÉCHENYI



PÉNZÜGYMINISZTERIUM

# TÁJÉKOZTATÓ FÜZET

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 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 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 célcsoporti 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.

## 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/km<sup>2</sup> (az országos átlag egyharmada), ami a vidékies jelleg egyik mérőszáma éppúgy, mint a 120 fő/km<sup>2</sup> 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 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



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 Siklói 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 vonzerejét. 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%), Babarcszölős (46,97%), Gordisa (27,38%) és Siklónagyfalu (70,81%) településeken a legszembetűnőbb, ugyanakkor 13 kistérségben nem élnek romák a járásban.

## 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 Siklói járás) élnek, dolgoznak. Összesen kb. 600 fő, akiknek az elmúlt 6 évben kb. 4.000 órányi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

## A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI

### 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 Siklói 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 célcsoporti személyek munkaerő-piaci helyzetének javítása
- Piacképes tudás megszerzése a célcsoporti 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



# 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

- 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

## 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.

## 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.

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



## 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





# 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

## 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.

## 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.



## Tanácsadások

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 1500 óra tanácsadást biztosítottunk a célcsoporti 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)

**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 álláskereső technikák elsajátítása (pl.: önéletrajz, motivációs levél írása, különböző technikák, stb.). A tanácsadás keretében érintésre került az álláskereső tanácsadás is, mely a célcsoporti személyek felkészítése volt a számukra megfelelő és a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő célállás megtalálására, valamint az ehhez szükséges álláskereső 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 családmódel: 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.

## 4.4. 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.



# ÚJRATÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, 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 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



# ÚJRA TÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklósnagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: [www.ujratoltveegyesulet.hu](http://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.



# 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 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





# 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

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 cégbírósi 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 cégbírósi 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 nézetkülönségnek. 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 (kisdózó) szerinti adózást valamint, amennyiben kizárólag természetes személy tagokkal rendelkezik, a KATA (kisdózó 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.



# ÚJRA TÖLTVE EGYESÜLET

Székhely: 7823 Siklónagyfalu, Kossuth Lajos u. 53.

Adószám: 18989315-1-02

E-mail: ute.siklos@gmail.com

Honlap: [www.ujratoltveegyesulet.hu](http://www.ujratoltveegyesulet.hu)



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 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

jogszabály, vagy a szervezet 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 típust 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 munka-lehetőségektől, 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



# 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

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 vállalatra 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 idényjelleggel, 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, idényjellegű 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 idénymunkára 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 idénymunkáról szóló törvény két munkavállalói kört határoz meg:

- mezőgazdasági idénymunkás
- turisztikai idénymunkás

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



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 időnyomunka 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 álláskereső 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



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

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 naponál 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.



# 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

## 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 „parkolóhely”, 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)



# 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

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 rész munkaidős 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 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 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 élettel 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)



# 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 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 munkatapasztalatszerzés 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.

## 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 FEJLESZTÉS HATÁSAINAK ELEMZÉSE

### A támogatási kérelemben megjelölt tevékenységek által elért hatások

#### Bekövetkezett 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 alapképesség 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

#### Bekövetkezett 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 szegény családokat különösen sújtja az idősebbek, krónikus betegek és fogyatékkal élők számára nyújtott kollektív támogatás hiánya. A Siklósi 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



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