



## Vállalkozói fórum 4.

A HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK ALKALMAZÁSÁNAK  
ELŐNYEI ÉS IDEIGLENES BEILLESZTÉSÜK A MAGYAR  
MUNKAERŐPIACRA

SZEMLÉLETVÁLTÁS AZ ATIPIKUS MUNKARENDBEN TÖRTÉNŐ  
FOGLALKOZTATÁSBAN

Foglalkoztatási együttműködések a Pápai járásban | TOP 5.1.2-15-VE1-2016-00004 | Pápa  
Városháza, 2019.03.27.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

## Előadók

A témákban meghívott előadók:

- Páhi János (közgazdász, HR tanácsadó)
  - A harmadik országbeli állampolgárok alkalmazásának előnyei és ideiglenes beillesztésük a magyar munkaerőpiacra
- László Ervin (közgazdász és emberi erőforrás tanácsadó, HR vezető)
  - Szemléletváltás az atipikus munkarendben történő foglalkoztatásban

A programot dr. Áldozó Tamás polgármester nyitotta meg.

### A HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK ALKALMAZÁSÁNAK ELŐNYEI ÉS IDEIGLENES BEILLESZTÉSÜK A MAGYAR MUNKAERŐPIACRA – PÁHI JÁNOS

Az előadó bemutatkozásával kezdődött az előadás, aki 12 éves külföldi pályafutást tudhat maga mögött tolmácsként és közgazdász diplomáját is Angliában szerezte. Már ott tapasztalható volt 15-20 éve az a probléma, hogy hogyan töltsék fel a munkahelyeket, honnan és milyen forrásból, amely az elmúlt években Magyarországon is felmerült.

#### Mely területekről érdemes harmadik országbeli állampolgárokat toborozni és miért?

Négy területet emelt ki saját tapasztalataik alapján:

- India
- Nepál
- Keresztény Egyiptom
- Fülöp-szigetek

Ezeket az országokat az alábbiak alapján választották ki:

- Munkakultúrákból jönnek

Hozzá vannak szokva a 8-10-12 órás munkakörökhöz, így ilyen szempontból nem jelent problémát a beillesztésük a magyarországi munkakörülményekhez.

- Nem a mai illegális bevándorlási krízis résztvevői

Három (olykor négy) hónapos bevándorlási procedúrát követően (összetett eljárási kérelemmel) érkeznek az országba munkavállalás céljából.

- Viszonylag gyorsan tanulnak

Azt tapasztalják, hogy gyorsan beilleszkednek egy adott munkakörbe.

- Nem agresszívek, nincs káros szenvedélyük

Ez érdekes témakör lehet, nekik is voltak bizonyos nációkkal negatív tapasztalataik ezen a téren.

- Csapatpszellelem és családcentrikusság jellemzi őket

Nem kevesen érkeznek olyanok, akik családosak, vagy családot tartanak el; vagy úgy, hogy hazautalják a pénzt, vagy szeretnék, hogy a családtagjuk is csatlakozzon hozzájuk, arra az időszakra, amíg megkapják a tartózkodási engedélyüket.

### **Milyen előnyökkel és hátrányokkal jár a harmadik országbeliek foglalkoztatása?**

- Alacsony fluktuáció

Tapasztalataik alapján 90-95%-os a „megmaradási” arány, amit azzal tudnak elérni, hogy a harmadik országbeli állampolgárok kizárólag ahhoz a céghez kapják meg a munkavállalási engedélyüket, ahova toborozták őket. Ez fel van tüntetve a tartózkodási engedélyük hátulján, hogy melyik céghez jöhetnek dolgozni. Ha bárhol máshol vállalnának munkát, megtehetik – ha nincsenek tájékoztatva erről a szabályozásról, viszont komoly szankciókat von maga után mind a munkáltató, mind a munkavállaló részére.

- Engedelmes, alkalmazkodó dolgozó

Viszonylag alázatos emberekről van szó, ebben a szellemiségben nevelték őket. A munkáltató felé is alázatot és engedelmet mutatnak, így biztonságban érezheti magát a foglalkoztató cég.

- Káros szenvedélyektől mentes életmód

A hinduizmus mint vallás tiltja az alkoholizmust, de önmagában sem fogyasztanak alkoholt vagy drogokat. Nagy előkészületet igényelt, hogy olyan területekről toborozzanak, ahol ezek a negatív faktorok kizárhatók, ami a kiemelkedő szolgáltatás nyújtásához elengedhetetlen azon cégek felé, akik számára toboroznak.

- Jó terhelhetőség

Azért jönnek dolgozni, hogy családot tartsanak el vagy jövőt alapozzanak meg. Minden olyan jóléti ország vonzó számukra, mert megfelelő rendszerben, szabályok között tudnak jövedelemhez, valamint olyan szolgáltatásokhoz (pl. egészségügy) jutni, amelyek kiemelkedők a saját országuk viszonylatában. Szívesen vállalnak túlórákat, így jól beilleszthetők a cégek különböző munkarendű programjaiba.

- A magyar dolgozók fejlődési szándékaink megnövekedése

Érdekes hatást tapasztaltak a cégeknél, akikhez toboroztak: a magyar alkalmazottak elkezdtek angolul tanulni, hogy egy közös nyelven tudjanak kommunikálni. Elkezdtek arra használni az okostelefonjaikat, hogy fordítsanak, kommunikáljanak. Szintén pozitív tapasztalat, hogy szívesen dolgoznak velük együtt a vezetők, vagy külön kérik, hogy velük dolgozhassanak, mert odafigyelnek rájuk és azt teszik, amit kérnek tőlük.

- Esetenként csak egy-két éves foglalkoztathatóság

Ez hátrányként is felfogható lenne, bizonyos szempontból előny. A szükséges munkaerő kevesebb, mint a rendelkezésre álló bizonyos területeken, és a harmadik országbeli munkavállalók itt jelennek meg – ideiglenesen. A magyarországi törvények szerint legfeljebb két évre kaphatnak munkavállalási engedélyt, ami nem jelenti azt, hogy nem lehet hosszabb

időtávban gondolkodni, mert ha továbbra is fennáll a munkaerőhiány, akkor meghosszabbítható az engedély. Ugyanakkor a magyar munkaerőnek bármikor lehetősége van elfoglalni ezeket a munkahelyeket.

- Községekbe való beillesztés nehezebb

Elsősorban a nyelvi nehézségek miatt valóban nehezebb. Javasolt, hogy az önkormányzatok mindenféleképpen keressék meg azokat a szociálisan közös helyeket (pl. bevásárló központok, boltok, közösségi házak), ahol a lakosság számára kommunikálni tudják a harmadik országbeliek jelenlétét, illetve, hogy dolgozni érkeztek a városba, amelyet 3-4 hónapos engedélyeztetési eljárás előzött meg.

- Nyelvi kihívások

Ma már nagyon sok lehetőség van az egymással való kommunikációra, minden nehézséget el lehet hárítani.

### **Kommunikációs technikák harmadik országbeliek munkahelyi beillesztésének megkönnyítésére**

#### **Kötelezettségek alapos ismertetése**

A beillesztési folyamat nem akkor kezdődik el, amikor megérkeznek Magyarországra. Nagyon fontos, hogy a toborzási folyamat alatt a kondíciókat és a feltételeket egyértelműen kommunikálják a leendő munkavállalók felé, amire a 3 hónapos folyamat alatt elegendő idő van. A munkavállalási engedéllyel kapcsolatos lehetőségekről is szó esett, a részletes szabályozási feltételekről készült korábbi összefoglalóban erről tájékozódhatnak a [www.papaiaktum.hu](http://www.papaiaktum.hu) oldalon.

- Átmeneti tolmácsolás igénybevétele

Alapvetően nem szükséges, de elképzelhető, hogy valahol ez megoldást jelenthet bizonyos helyzetekben, elsősorban a beilleszkedési időszakban. Akár diákok, egyetemisták is vállalnak ilyen jellegű szolgáltatásokat.

- Okostelefonos alkalmazások

Vannak ingyenes alkalmazások a fordítás támogatására.

- Hazai dolgozók és fogadó környezet gondos tájékoztatása

Fel kell készíteni a hazai munkavállalókat is arra, hogy miért van szükség harmadik országbeli alkalmazottakra, mit kell róluk tudni és fogadják őket szeretettel. Egy idő után a munkavállalók rájönnek arra, hogy ez nekik kihívás (kommunikációs nehézségek és a munkahelye megtartása miatt). Nagy hangsúlyt kell fektetni arra, hogy mindenféle konfliktushelyzetet lehetőleg megelőzzön a vezetőség, elsősorban a kommunikáció révén.



## KÉRDÉSEK

### **Szakképzett munkaerőről van szó?**

Van olyan terület, ahol tudnak szakképzett embereket biztosítani. Vannak olyanok is, akiknek nincs meg az adott végzettsége, azonban többéves tapasztalattal rendelkeznek azon a területen. Természetesen azokon a területeken, ahol előírás és szükséges a szakirányú végzettség (pl. villanyszerelő, gázszerelő stb.), ott ezt be is tartják. Például a keresztény Egyiptomban tudnak olyan régiót, ahol van szakmunkásképzés. De olyan is előfordult már, hogy valaki mérnök diplomával vállalt el szakmunkás munkakört.

### **Munkavállalók (érkező és fogadó oldalon), lakosság tájékoztatása kapcsán mi a tapasztalat?**

Általában megkérlik a cégvezetőt, hogy kommunikálják. Bevásárlóközpontok jó helyszínek lehetnek erre a kommunikációra. Javasolja olyan cég bevonását ebbe, akinek van erre megoldása, tapasztalata.

### **Nehéz lakást, albérletet biztosítani, és mivel egy-két évről van szó, mihez tud kezdeni a cég az adott lakással?**

Lakókonténerek ideiglenes megoldásként tudnak működni. Ugyanakkor az ingatlanpiac jelenleg jó befektetési terület. Több verzió előfordulhat: albérlet, munkásszálló, bérelt telken konténerek. Ez utóbbi akkor éri meg, ha 15-20 főt szállásolnak el. Ezt a bevándorlási hivatal is elfogadja lakcímként. A minimális élettér 6 m<sup>2</sup> (közös helységeken kívül), amit elfogadnak.

### **Milyen nagyságrendű az a munkabér, amiért eljönnek dolgozni?**

Nem azt érdemes szem előtt tartani, hogy olcsóbb legyen, ha Magyarországon nincs munkaerő. A jelenlegi magyarországi bérszínvonal (túlórával), ami kecsegtető nekik, 6-700 euró, ami nettó 150-200 ezer Ft. Ezen felül, ha a munkáltató a munkába járást és/vagy a lakhatást is tudja támogatni, akkor nagyobb eséllyel tudnak jó munkaerőt toborozni.

### **Családosan érkeznek vagy egyedül?**

Egyedül. Van lehetőség arra, hogy ha nagyon jó a bér, akkor családdal, gyermekkel jelentkezzenek (családegyesítési program), de egy minimális fejkvótát igazolni kell hozzá. Toborzásnál azt javasolják, hogy hagyjanak maguknak 6-8 hónap „türelmi időt”, hogy tud-e olyan körülményeket teremteni, ahol együtt tudna élni a családjával.

### **Mi az az időtáv átlagosan, amit itt töltenek?**

Ez egy kétélű dolog, ez múlik a munkaviszonyon, a munkáltatón és a munkakörön is. A törvényi előírásokból kiindulva általában két év. A Foglalkoztatási Főosztály ítéli majd meg az aktuális munkaerő-piaci helyzet alapján, hogy engedélyezi-e a további foglalkoztatást. Érdeemes magasabb munkaerő-igényt megadni az esetleges fluktuáció miatt. Kevés azoknak a száma, akik állampolgársági kérelemért folyamodtak.

### **Mennyire jellemző, hogy a vízum megszerzését követően másik országba távoznak?**

Nem volt még erre példa náluk, de arra igen, hogy nem volt megelégedve a munkakörülményekkel, ezért hazament. Ez a hibás kommunikáció következménye volt. Erre vonatkozóan tettek lépéseket. Egyébként kockázatot vállal ezzel a munkavállaló, amelyről minden esetben tájékoztatni szokták a leendő munkavállalókat.

### **Milyen munkaterületekre toboroznak?**

Betanított munkástól kezdve a szakmunkásokon át a szellemi foglalkozásúakig bárkit tudnak toborozni. Ez utóbbiban korlátozottan a magyar nyelv ismeretének hiánya miatt. De ha ez nem előírás, vagy nem szükséges, akkor vállalható. 1,4 milliárdos piacról toboroznak, amihez egy jó kiválasztási rendszer szükséges.

### **Motiváltak-e a magyar nyelv megtanulására?**

Úgy látják, hogy igen, mert ez segíti a beilleszkedésüket.



## SZEMLÉLETVÁLTÁS AZ ATÍPIKUS MUNKARENDBEN TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁSBAN – LÁSZLÓ ERVIN

A Gallus cégcsoport Devecserben 250 főt, Sárváron pedig 600 főt foglalkoztat. Az előadó feladata „egyszerű”: a feladatok ellátásához szükséges optimális munkaerő biztosítása.



Ez a mai munkaerőpiaci környezetben nem könnyű:

- Tartós a magyarországi munkaerőhiány
- Szakmai szervezetek 100-200 ezerre teszik a hiányt
- A foglalkoztatottak száma (2018): 4 469 ezer (15-74 évesek)
  - ebből részmunkaidős 216 ezer
  - ebből közfoglalkoztatott 148 ezer
- Munkanélküli 172 ezer fő, így valóban kevés a mozgástér a magyar munkaerő foglalkoztatását illetően
- Sokan kivándoroltak Nyugat-Európába (EK:250e, N: 270e, A:80e)
- Minden 6. gyerek külföldön születik
- Csökkenő népesség, öregedő társadalom
- Sokan berendezték az életüket a napról napra való vegetációra
- Átalakuló generációs összetétel

- A magyar munkaerőpiac tartaléka becslések szerint mintegy 700 ezer fő, amely azonban létszámában igaz, minőségi szempontból azonban nem (pl. közszféra, közfoglalkoztatottak, a munkanélküliek, magyar munkavállalók külföldön, nyugdíjasok stb.)

## Robotizáció és a munkahelyek

A cégnél is vannak robotok, amelyek több tucat ember munkáját váltják ki. Elsősorban a betanított munkát vagy alacsony szintű szakmunkát igénylő, rutinszerű összeszerelő tevékenységek területén fogják az élőmunkát a robotok kiváltani. Ezért várható, hogy megfordul a trend, és ahol a robotozáció elindul, ott felszabadul a betanított munkások csoportja. Elsősorban a női munkahelyek szűnnek majd meg.

Ugyanakkor rengeteg mérnökre és szakmunkásra lesz szükség, amiből jelenleg is óriási hiány van. A cég például úgy oldja meg a villanyszerelők pótlását, hogy gyakorlati helyé akkreditáltatta a műhelyt, ahova diákokat tudnak fogani. Más lehetőséget nem látnak erre a felkínált bérek emelésével sem.

Új generációk jelennek meg a munkaerőpiacon (Z generáció, 1995-2009 között születtek gyerekek). Ők a "dotcom" gyerekek, beleszülettek a digitalizált világba, akik jellemzően rugalmasak, de kevésbé lojálisak. Számukra indított gyakornoki programot a cég, Kaposvárról, Keszthelyről minőségbiztosítási területre érkeztek fiatalok, ezen felül villanyszerelői és élelmiszermérnöki gyakornoki programot is működtetnek. Ezek úgy működnek, hogy 6-9 hónapig munkatárs, vezető mellett helyezkednek el, aki mellett meg tudják tanulni a szakmát.

Közmunkások esetében felmerül a kérdés, hogy képesek-e és hajlandóak lesznek-e dolgozni? Bár számosságuk Veszprém megyében alacsony, de a keleti országrészben még mindig viszonylag sokan vannak, azonban az ő „mozgatásuk” nyugatra nem realitás, mivel az ottani piac is fel tudná szívni őket.

2018 egészében, és 2019-ben is a HR szakma egyik legnagyobb kihívása a fluktuáció, amely az előadó véleménye szerint erőteljesen összefügg a bérekkel – legalábbis egy bizonyos szintig. Ha azt sikerül jól beállítani, akkor jelentős mértékben csökkenhet a fluktuáció, amely egyébként óriási adminisztrációs terhekkel jár (hirdetés, felvétel, toborzás, betanítás, beillesztés stb.).

A munkavállalók megtartása kiemelten hangsúlyossá vált az elmúlt időszakban a munkaerő pótlásának nehézségei miatt. Mentort alkalmaznak beillesztés segítésére, de ő már kevésnek bizonyult, amikor a cég nagyjából 250 fővel növekedett az elmúlt három évben, ami több mint ezer fő mozgásával jár együtt, mire sikerült ezt a létszámot elérni, mert nagyon alacsony volt a megmaradás.

Növekvő túlóra jellemző, de a törvényi keretek között.

A HR Evolution 160.000 fős kutatást végzett, amelynek eredménye az alábbi ábrán található összegezve.



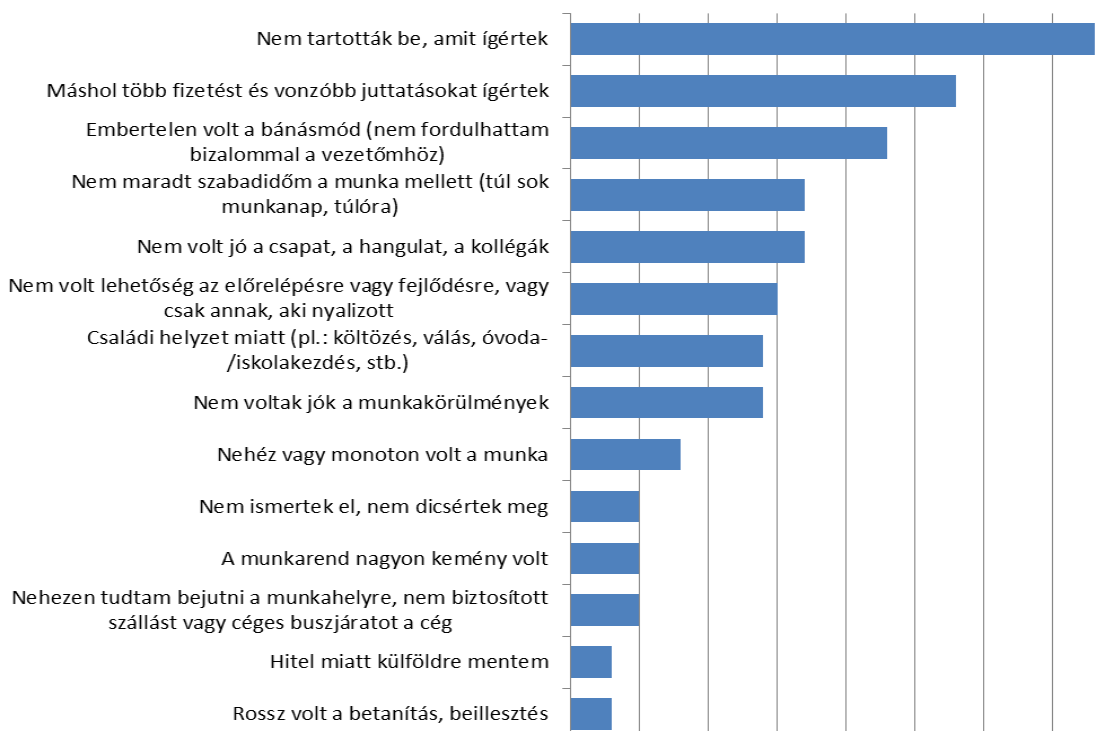
## Miért mondtak fel a munkahelyükön? – TOP5 ok

Q8. Mik voltak az okai, hogy felmondott a munkahelyén az elmúlt két évben?  
Bázis: akik az elmúlt 2 évben mondtak fel a munkahelyükön, n=1333



A saját cégüknél is ugyanezek az eredmények igazolódtak vissza, hogy a megelőző munkahelyükről a fenti okok miatt jöttek el. Érdekes, hogy a bér hátrébb sorolódik.

### Mik azok az okok, amik miatt korábban felmondott egy munkahelyen?



## Milyen okok miatt maradt ennyi ideig azon a munkahelyen, ahol a leghosszabb időt töltötte?



### Szemléletváltás a toborzás-kiválasztásban

- „Papír” helyett kompetenciák és/vagy munkatapasztalat figyelembevétele. Inkább a tehetség, a rátermettség, a kommunikációs képesség, a lojalitás, a személyiség, nyitott egyéniség, csapatjátékos, jó problémamegoldó készség stb.
- A tudatos beillesztés fontossága: mentor-program, információval való ellátás, élmény nyújtása, játékosítás, folyamatos visszajelzés. Hiába jó valaki, ha úgy látjuk, hogy az adott csapatba nem illik bele. Hatáskört és felelősséget tisztázzuk.

### Munkatársi ajánlási program

- Olyan munkakörökben használják ezt a módszert, ahol nagy a fluktuáció, illetve nagy a szakemberhiány. A próbaidő leteltével az ajánló kap egy bizonyos összeget.
- A jövő útja az elégedett munkatárs, vagyis a cégek számára megkerülhetetlenné vált a munkáltatói márka fontossága
- Jól működik, és magas arányban válnak be az ajánlások.

A munkáltatónak nyitottnak kell lenni a tekintetben, hogy a munka és a magánélet sikeresen össze tudja egyeztetni a munkavállaló. A home office-től olykor félnek a munkavállalók, mert attól tartanak, hogy a otthon nem fog a munkával foglalkozni, miközben az élet nem

ezt igazolja. Szabadabb időbeosztás, kevesebb stressz, de személyes találkozások és csapatmunka hiánya jellemzi.

### Atipikus foglalkoztatási formák



Készítette: Magyar Távmunka Szövetség

Kevesen alkalmazzák a határozott idejű munkaviszonyt jól, holott egy jó lehetőség arra, hogy pl. félévente a munkáltató leüljön a munkavállalóval és átbeszéljék a munkával kapcsolatos dolgokat, értékelni tudjuk a dolgozót.

Sok olyan terület van, ahol eredményesen alkalmazható a részmunkaidős foglalkoztatás. Pl. két négyórás dolgozó mindig több, mint egy nyolcórás, mivel nincs munkaközi szünet. Vagy alkalmazkodhatunk vele a munkacsúcsokhoz is.

A rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ez által a versenyképességet is.

Olyan csoportok is vannak, akik valamilyen oknál fogva nem tudnak, vagy nem akarnak hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni, így nem aktív résztvevői a munkaerőpiacnak. Okok: (kis)gyermek nevelése, gondozásra szoruló hozzátartozó, betegség vagy oktatásban való részvétel miatt.

Családbarát munkarendet is bevezettek a cégnél.

Nyáron 50-60 diákot foglalkoztatnak. Őket is ösztönzik a folyamatos munkára: ha végig dolgozza a teljes hónapot, akkor magasabb bért kap.

Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának célja:

- A kihasználatlan munkaerő-piaci potenciál kiaknázása

- A vállalati munkaszervezési kultúra javítása
- A rugalmas munkaszervezési formák elterjesztése
- A munka és a magánélet összehangolása

Meg kell nézni, hogy az adott cégnél melyek a kitörési pontok ezen a területen. Azzal szembesülni kell, hogy az első reakció az ellenállás lesz. A menedzsmentnek kiemelt szerepe van az elfogadtatásban.

**Átvilágítás** során azonosításra kerülnek az adott munkáltatónál azok a működésbeli területek, melyek fejlesztésével a szervezetben megvalósulhat a rugalmas foglalkoztatás, amely lehet:

- munkakörök átalakítása,
- új munkakörök kialakítása,
- új foglalkoztatási formák kialakítása (rugalmas foglalkoztatás),
- vagy bármi egyéb, ami jogi keretek között a hatékony, mindkét fél (munkáltató és munkavállaló) melegegedésére szolgáló munkavégzést teszi lehetővé.

#### **Pozitív a menedzsment, ha:**

- fontos számára a pozitív visszacsatolás
- az erősségekre, és nem a hibákra fókuszál,
- a hibázást a tanulási folyamat természetes részeként tekinti,
- kollégáit emberileg és szakmailag is motiválja, ösztönzi
- bizalmat épít és tart szem előtt
- a kollégák erősségeire, a bennük rejlő lehetőségekre fókuszál
- törekszik a kiegyensúlyozott munkaszervezésre,
- figyelemmel kíséri kollégáira nehezedő stressz mértékét

Ha a fentiek teljesülnek, akkor fejlődik a vállalati kultúra, javul a csapatmunka, nő a lojalitás, csökken a fluktuáció

#### **Mire vágynak a munkavállalók?**

- kihívást jelentő feladatok,
- hatáskör és felelősség

- elismerés és megbecsültség érzése,
- teljesítménnyel összehangolt karrierút,
- szakmai konferenciákon való részvétel,
- rugalmas munkavégzés, "home office,,
- élmény és változatosság,
- kiszámítható, tervezhető munkarend,
- pozitív munkakörnyezet,
- bizalom a vezetésben.

### **A kismamák napi 4-6 órás részmunkaidős foglalkoztatása**

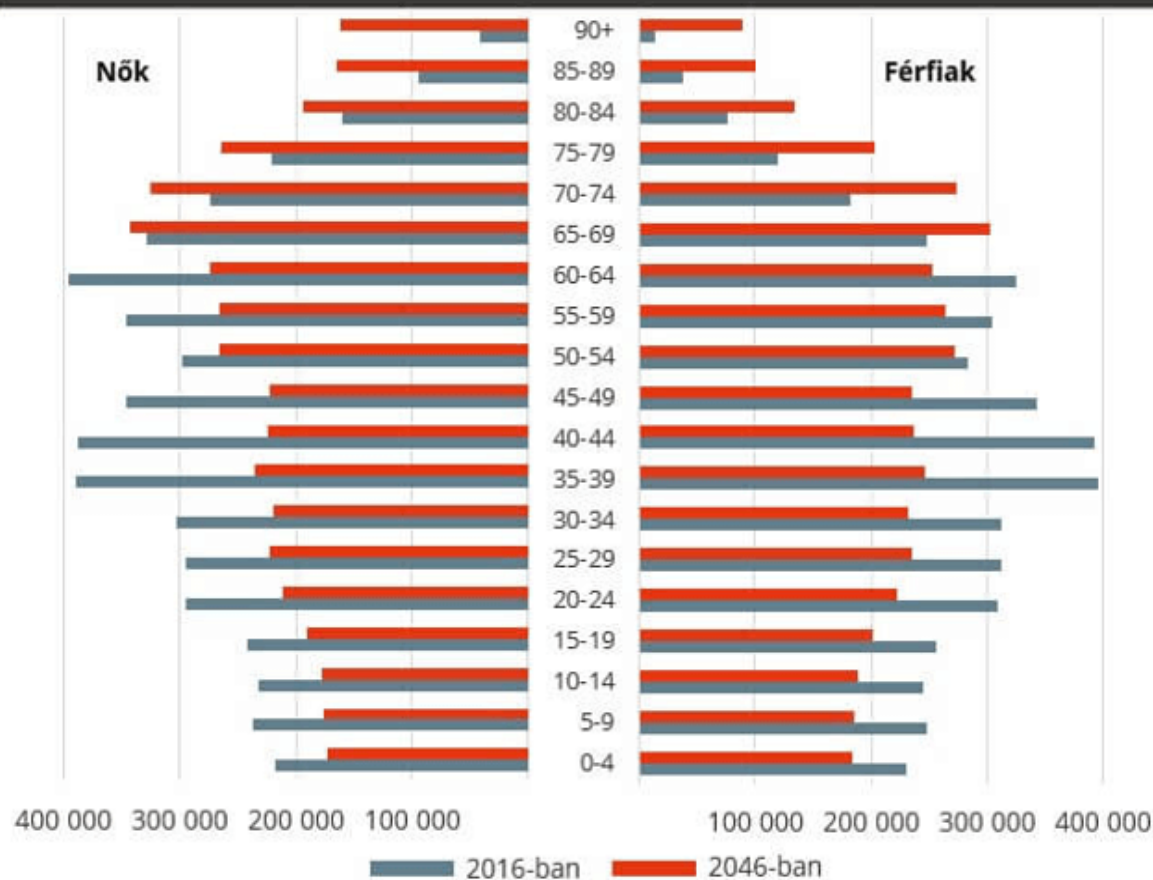
- a munka és magánélet összeegyeztetése
- a növekvő GDP, a gazdasági növekedés
- a vállalatok szakképzett és tapasztalt munkaerőhöz juthatnak
- csökkenthetik a fluktuációt
- javul a munkavállalók elkötelezettsége, lojalitása
- a vállalat munkaerő megtartó képessége nő
- a termelési hatékonyság javítása, a termelékenység növelése
- javítja a vállalat imázsát a partnerek és a vevők előtt.

### **Nyugdíjasok**

Magyarországon a 63 és 70 év közötti nyugdíjasok száma 1 millió fő. Közülük sokan szeretnének még dolgozni.



## Korfa Magyarországon 5 éves korcsoportok szerint



Forrás: KSH, Bankmonitor.hu

Fogy a népesség és a munkaerő-piacra lépők aránya, miközben tovább élünk és nő a nyugdíjasok száma.

A nyugdíjba vonulás előtt álló és a nyugdíjas korosztály körében igen alacsony az aktivitási ráta.

Míg az 50-54 éveseknek 86 százaléka aktív, addig az 55-59 éveseknek már csak 73 százaléka dolgozik vagy keres munkát.

A közvetlenül a nyugdíjazás előtt álló 60-64 éves népességnek pedig mindössze 34 százaléka volt aktív a munkaerőpiacon tavaly, miközben az effektív nyugdíjkorhatár már 63 év (és 2022-ig 65 évre emelkedik).

A nyugdíjas korú 65-69 évesek csupán 5 százaléka aktív.

### Előnyök

Alacsony a fluktuáció, hiszen már kevésbé mennek el másik céghez, ha meg vannak elégedve a munkával. Költségek oldaláról tekintve is alacsonyabb ráfordítással kell számolni. A feladat megválasztásánál fontos figyelni arra, hogy olyan munkakörbe kerüljön, amit fizikailag is el

tud látni. Jellemző a részmunkaidő, a rugalmas munkarend. Hasonló a foglalkoztatásuk mint a diákoké.

### **Közérdekű nyugdíjas szövetkezet**

- Tag (öregségi nyugdíj, nők 40 év jogosultsági idő után)
- Nem önálló tevékenységből származó jövedelem
- Nincs keresethatár
- Adóazonosító, TAJ, Nyugdíjfolyósítási törzsszám
- Minimálbér illetve a garantált bérminimum
- Munkaközi szünet, pihenőidő

A cég megváltozott munkaképességűeket is foglalkoztat, akiknél szintén alkalmazzák a atipikus foglalkoztatási formákat.