

Könnyített foglalkoztatás

Ajánlások az atipikus foglalkoztatásról munkáltatóknak



Család velem, karrier előttem

A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Regionális Fejlesztési Alap
társfinanszírozásával valósult meg



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
ÚMFT infovonal: 06 40 638 638
nfu@nfu.gov.hu • www.nfu.hu

Befektetés a jövőbe



Új Magyarország
FEJLESZTÉSI TERV

Készült a Budapest Esély Nonprofit Kft. szakmai műhelyében.
Írta: VUCSKÓ BERNADETT
Szerkesztette: GARADNAY TEA
Tervezés és nyomdai előkészítés: MIKES VIVIEN
Felelős kiadó: KULINYI MÁRTON
Kiadja a Budapest Esély Nonprofit Kft., 2010. Budapest, ISBN 978-963-08-0055-6
Nyomdai munkálatok: SOLT PRINT KFT.



<http://csaladvelem.hu>

Család velem, karrier előttem

A projekt azonosítószáma: TÁMOP-2.4.3-A-09/2-2009-0003

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és az Európai Regionális Fejlesztési Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Főpályázó: Budapest Esély Nonprofit Kft.

Partnerek: Eutrend Kft., E-Help Consulting Kft.

Budapest Esély Nonprofit Kft.
1084 Budapest, Őr u. 5-7.
tel.: 06-1-476-1930

BUDAPEST



<http://pestesely.hu>
info@pestesely.hu

Tartalom

Kedves Munkaadó!	4
A jövő nemzedéke	4
Még nem hagyományos munkák	6
Határozott időre	7
Résztidős, de teljes munkaerő	7
Távoli helyeken, dombokon, hegyeken...	8
Ketten együtt	10
Rugalmasan	11
Kölcsön kenyér maradhat is	12
Alkalmanként egyszerűen	13
A munkába segítés kihívásai	13
Nem profitorientált profik	14
Állami ösztönzők	15
Jogszabályok	15
Család velem, karrier előttem	16

„Aki nagy dolgokat akar alkotni, annak alaposan el kell mélyednie a részletekben.”

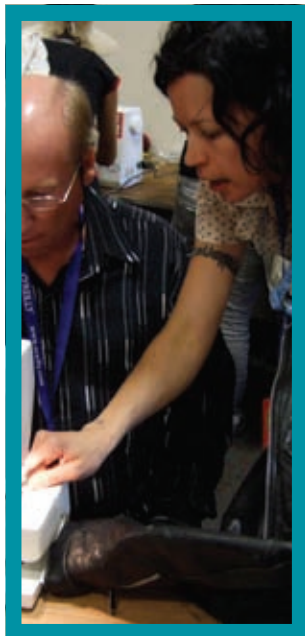
Paul Valéry

Kedves Munkaadó!

Bizonyára sokszor és sok helyen találkozott már az atipikus, nem tipikus foglalkoztatás fogalmával. Talán már el is játszott a gondolattal: milyen lenne a munkahelye, ha bevezetné ezen foglalkoztatási típus valamelyik változatát. Netán már alkalmazza is, és elégedett vele.

A kezében tartott kiadvány célja, hogy a bemutatott ismeretek alapján olyan munkahelyek jöhessenek létre, ahol mind a munkáltatók, mind az alkalmazottak elégedettek saját szerepükben és helyükön. Az elégedettség hatása a termelékenység és a profit növekedése, a jó hangulat és a kellemes munkahelyi légkör.

A következő oldalakon bemutatjuk a legismertebb nem hagyományos munkaformákat, a legfrissebb jogszabályi változásokkal együtt. E mellett hasznos információkat adunk arról, hogy hogyan lehet egyéb segítséget igénybe venni egy új alkalmazott munkába állításakor. Kiadványunkból némi rálátást kaphat a foglalkoztatási folyamat különböző állomásaira, mint a toborzás vagy az alkalmazottak felvétele, illetve az atipikus foglalkoztatás munkahelyi légkörre, hatékonyságra, dolgozói elégedettségre gyakorolt hatására. A jogszabályok gyűjteménye segít a gyors tájékozódásban, a bővebb információk elérésében.





A jövő nemzedéke

Változó világunkban átrendeződik a gazdaság, megváltoznak az igények, felgyorsul a kommunikáció és a kapcsolatteremtés. Mindehhez igazodva változnak a munkahelyek, növekszik a vásárlói igény a minőségi munkára. Az alkalmazott munkaerő is megfogalmazza saját igényeit -- a jövő nemzedéke: öntudatos és céltudatos. A korábbi generációk próbálják felvenni a tempót: képzik magukat, figyelemmel kísérik a technológia fejlődését, az új elvárásokat és lehetőségeket. A munkáltató is új szerephez kerül. Folyamatosan alkalmazkodnia kell a változó megrendelői igényekhez, mindemellett alkalmazottainak elégedettségét is szem előtt kell tartania.

Miért jó ez, és hogyan sikerülhet? Az ember vágyai végtelenek és sokszor nem is reálisak. Mégis van egy szint, amikor jól érezzük magunkat a munkahelyen, mert érezzük a megbecsülést. Nem feltétlenül a magas fizetés és a széleskörű juttatási rendszer teremti ezt meg. Többet segít, ha a munkavállaló egyéni helyzetét figyelembe véve, közösen tudjuk kialakítani az „alkalmazotti csomagot”. Számít a családi háttér, az életkori sajátosságok, az egészségi állapot.

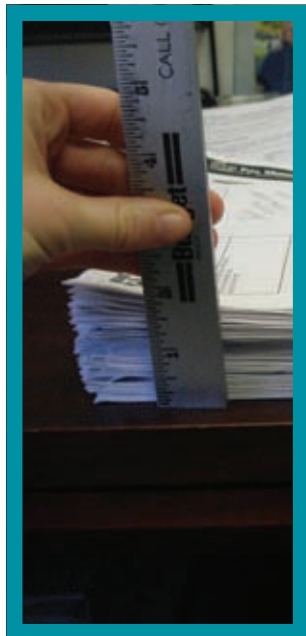
Ma már mindezt nem lehet egyéni problémának tekinteni, ha sikeres céget szeretnénk működtetni. Fontos az összehangolás, az dolgozói igényekhez való alkalmazkodás, mert a munkaerő érzi a figyelmességet és ezt lojalitásával, termelékenységével honorálja.

Az egyéni igények közé tartozik a foglalkoztatás formája. Mindenki törekszik a biztonságra és kiszámíthatóságra, ezért „nyertes-nyertes helyzetet” teremthetnek azok az atipikus munkaformák, amelyek a munkahelyi elvárások mellett az egyéni igényekhez is igazodnak.

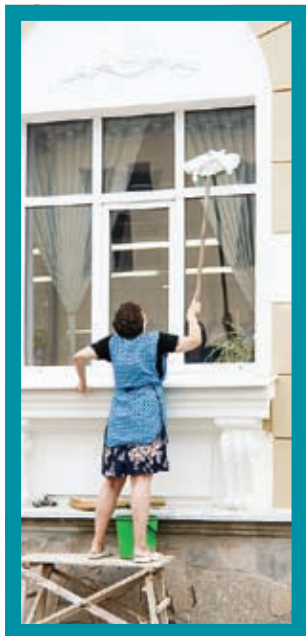
Még nem hagyományos munkák

Amikor az alkalmazottainkról, a termelési folyamatról kérdeznak minket, már nemcsak a nyolcórás egy-, vagy többműszakos álláshelyekről beszélünk. Bár ez az elterjedt, hagyományos munkaforma, egyre több hazai jó gyakorlat mutatja, hogy nem kizárólag ez garantálja a fejlődést és zavartalan működést. A feladat-centrikus (projekt) munkák elterjedésével egyre többet hallhatunk határozott idejű munkaszerződésekről, részmunkaidőről, távmunkáról és munkatársokról. Egyes iparágakban lassanként elterjed a bedolgozás, az alkalmi vagy szezonális munkavégzés. A cégek egyre nagyobb bizalommal vannak a kölcsönzött munkaerők iránt. Atipikus foglalkoztatásnak minősül az önfoglalkoztatás, az egyszerűsített- és a megbízásos szerződéssel történő foglalkoztatás, vagy az állami támogatással létrejövő határozott idejű munkaviszonyok különböző típusai is (bértámogatás, közmunka, közhasznú munka, közcélú munka).

Az alább kiemelt foglalkoztatási formák nemcsak elméletben, hanem a gyakorlatban is jól használhatóak. Természetesen nekünk, munkáltatóknak kell végiggondolnunk, hogy mely munkakörökben, mely munkaformát célszerű használni, mivel nem mindenhol alkalmazható például az osztott munkakör, vagy a távmunkavégzés. Az atipikus munkaformák megfelelő alkalmazása viszont mindkét félnek előnyt jelent: ha elégedett, elkötelezett munkavállalókkal dolgozunk, a vállalat teljesítménye nő. A munkavállalók pedig meg tudják teremteni a családi élet és a munka összhangját, így mentálisan és fizikailag is kiegyensúlyozottabbak lesznek¹.



¹ A családi és a munkahelyi háttér nagyban befolyásolja a teljesítményt. Európai kutatások szerint a dolgozói elégedettség 60%-os mértéke már a termelékenységi mutatókban is emelkedést hoz, ám egyelőre mindezt a magyar foglalkoztatói szférának csak kisebb hányada ismeri fel.



Határozott időre

A munkaszerződés jellege szerint megkülönböztetett atipikus munkaformák külön feladatot nem rónak a munkáltatóra. Bátran alkalmazhatjuk a *határozott idejű munkaszerződést* például helyettesítés alkalmával, rövid, szezonális munkákra, projektmunkákra. Előnye a kiszámíthatóság: nincs felmondási tilalom, nincs végkielégítésre jogosultság, jól igazítható a termelési kapacitáshoz, a munkaerőhiányhoz. És nem utolsó sorban: ez a munkaforma kiváló egy munkaerő kipróbálásához, jövőbeni alkalmazásának alapkövetételéhez. Határozott idejű szerződést akár egy napra, de legfeljebb öt évre köthetünk.

Figyeljünk azonban arra, hogy a feladat- és hatáskör meghatározás a szerződésben legyen egyértelmű! Fontos tudnunk: ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, szerződése határozatlan idejűvé alakul. Figyeljünk ezért a szerződés utolsó napjára, és a dogozóval közösen döntsünk a szerződés meghosszabbításáról, vagy határozatlaná tételéről! A határozott idejű foglalkoztatás hátránya, hogy nehezíti a munkavállaló elköteleződését.

Részdős, de teljes munkaerő

A hazai munkaerőpiacon talán a legelterjedtebb nem tipikus munkavégzési forma a *rész-munkaidős foglalkoztatás*. Leginkább a nők és azon belül is a kisgyermekes anyák keresik ezt a lehetőséget, de növekszik az ilyen munkát végző férfiak száma is. A munkaforma a megváltozott munkaképességűek körében elterjedt. A „rész” megnevezés utalhat napi 8 óránál rövidebb időtartalmú, vagy heti egy-két alkalmas/órás munkavégzésre.

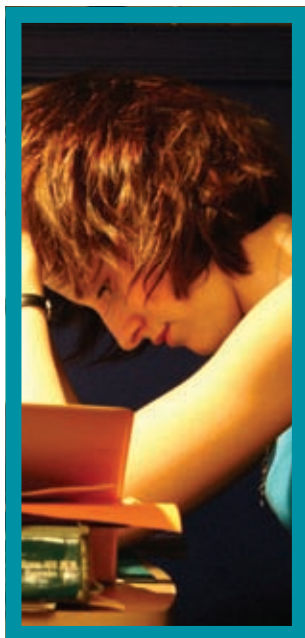
Az adminisztrációs teher bővül ugyan, ha egy pozícióra két, vagy több személyt veszünk fel rész munkaidőben, azonban a hatékonysága jobb lehet a teljes munkaidős foglalkoztatásénál: a rész munkaidős dolgozók néha gyorsabban, pontosabban dolgoznak nyolc órás társaiknál (hiszen kevésbé fáradnak el a munkaidő végére). Érdeemes ezért kipróbálni és elemezni a munkaköröket, hogy megtudjuk, hol lehet ezt alkalmazni a vállalatnál.

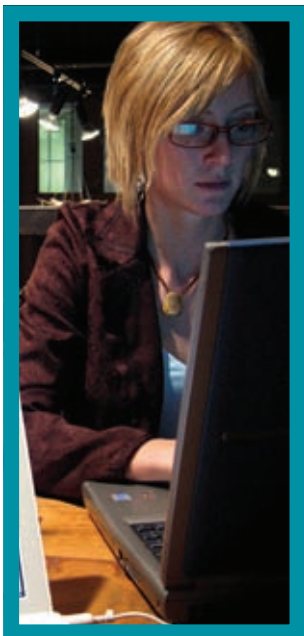
A rész munkaidős foglalkoztatás segítheti a diákokat a munkatapasztalat megszerzésében, a munkakeresőket a munkaerő-piaci reintegrációban, a nyugdíjasokat pedig a legális jövedelemszerzésben. A diákok gyakornokként foglalkoztatása és az állás keresők foglalkoztatása (a kedvezmények és támogatások miatt) ráadásul olcsóbb a munkáltató számára. A rész munkaidős foglalkoztatásnál saját munkáltatói szándékunk mellett döntő a dolgozó akarata, amit befolyásol az ajánlott/elérhető fizetés. Munkavállalói oldalról ugyan nagy a kereslet, e foglalkoztatási forma elterjedését az arányos jövedelemszerzés hátráltatja: a négy órában megszerezhető „fél” jövedelem többnyire nem fedezi a megélhetési költségeket.

Előnye még, hogy jól alkalmazható üzletek, ügyfélszolgálatok hosszabb nyitva tartásának megoldásához: tapasztalatok bizonyítják, hogy ezzel a munkaformával kevesebb a hiányzás, a munkából való távollét.

Távoli helyeken, dombokon, hegyeken...

Hazánkban egyre nagyobb teret nyer a *táv munka*. Sokszor fel sem ismerjük, hogy dolgozónkat távmunkásként alkalmazzuk, mert „csak” lehetőséget adunk, hogy otthonról





vagy máshonnan dolgozzon. A jogszabályok alapján távmunka akkor valósul meg, ha a munkavégzés helye elkülönül a munkaadó székhelyétől, telephelyétől, és a munkavégzés feltételeit a munkáltató biztosítja.

Ez a munkavégzési forma egyesíti az információs és kommunikációs technológiát a rugalmas munkavégzési hellyel. A munkavégzés feladat-centrikus, nagy előnye és egyik fő mozgatórugója ezért a dolgozó igénye arra, hogy saját hatékonyságát növelje. Fontos, hogy a távmunka-szerződésben rögzítsük a munkavégzést érintő minden mozzanatot, mint a felek közötti kapcsolattartás feltételeit, a munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerülő költségek elszámolásának módját, a munkarendet, valamint rendelkezésre állási törzsidőt, az adatvédelmi szabályokat.

Tipikusan távmunkában végezhető munkakör például: a könyvelés, a piackutatás, a fordítás, az adatrögzítés, az online értékesítés, a telemarketing stb. Távmunkára nagyobb spektrumú skálából választható munkaerő az adott pozícióra, hiszen olyan dolgozók is szóba jöhetnek, akik a feladatok elvég-

zésére alkalmasak, ám a munkahely megközelítésére nem, vagy csak jelentős többletköltség (és többlet fáradtság) árán (pl. mozgáskorlátozott dolgozók). Tapasztalatok bizonyítják, hogy a munkavégzéssel járó költségek így még csökkennek is: olcsóbb az irodaszer, az utazás, az irodabérlés, de csökken a dolgozók hiányzása, a munkából való kiesés ideje is.

Hátráltató lehet azonban, hogy a személyes kapcsolat felületes, az információ elakadhat, ennek elkerülése érdekében előre megszabott biztonsági előírásokat kell bevezetni, és kiépíteni ezek technológiai hátterét. Érdemes mérlegelni a költséghatékonyság

szempontjából is, hiszen ez egy rugalmas munkavégzési forma, így nincs túlóradíj, a törzsidőn kívül a munkavállaló saját maga osztja be az idejét. Annak érdekében, hogy a munkavállaló ne izolálódjon, érezze a köteleket munkaadójához, szükséges odafigyelnünk a cégen belüli kapcsolattartásra, annak módjára, rendszerességére, eszközeire.

Ketten együtt

Manapság egyre divatosabb, hogy egy pozíciót két, azonos felelősséggel felruházott munkavállaló tölt be. Ezt nevezzük *osztott munkakörnek*, vagy más néven állásmegosztásnak (job-sharing), amelyben egy teljes állást két (vagy több) rész munkaidős munkavállaló tölt be, egymást váltva. A munka folytonosságát segíti, hogy az egy napon belüli, vagy napi, esetleg hetes váltásokban átfedésses időszakok vannak, amikor mindkét munkavállaló dolgozik. A két munkavállaló tájékoztatni tudja egymást a feladatokról és a történekről, így mindketten jól informáltak az ellátandó feladattal kapcsolatban, egymást maradéktalanul tudják helyettesíteni. A közös felelősségvállalás miatt a hibázási módok és számok is lecsökkennek.

Az osztott munkakörre érdemes olyan munkatárs párosokat alkalmazni, akik egymás tudását kiegészítve és fejlesztve tudják feladatukat ellátni. Nem használható minden pozícióban, de Európában már az egyszerű adminisztrációs feladatvégzéstől kezdve a termelésen át egészen a felsővezetői szintig található rá példa. A munkaforma sikere a megfelelően kiválasztott elvégzendő munkakör mellett a mind személyiségükben, mind szakmai kompetenciájukban összeillő (akár kiegészítő, vagy hasonló) munkatárs-páro-





sokban rejlik, akik megfelelően motiváltak és egy cél vezérli őket. Nagy ereje a munkavégzés folytonossága, mivel a párosok maradéktalanul tudják egymást helyettesíteni, így a szabadságolások sem jelentenek problémát, illetve az, hogy a páros tagjai folyamatosan értékelik, szükség esetén fejlesztik vagy korrigálják egymás munkáját. Nehézségei megegyeznek a rész munkaidő hátrányaival, e mellett nehéz a személyes teljesítmény mérése.

Rugalmasan

Gyakran használt és a munkavállalók körében kedvelt munkaidő forma a *rugalmas munkaidő*. A rugalmas munkaidőrendszernek több alfaja is van, mint a sűrített munkaidő, vagy a törzsidő kombinálása a távmunka-végzéssel. A rugalmas munkavégzés lehetővé teszi a munkavállalónak, hogy időbeosztását maga alakítsa ki saját munkatempójához, egyéb kötelezettségeinek elvégzéséhez. Esetenként bizonyos törzsidő, rendelkezésre állás is elfogadott, amelyet általában a munkahelyen tölt a dolgozó. A munkavégzési forma pozitív hatását igazolja, hogy a munkahelyi elégedettségi vizsgálatok alapján jól mérhető

az elégedettségi szint emelkedése, a munkahelyi távolmaradás visszaesése. A rugalmas munkaidő lehetőséget ad a munkaidő és a munkaterhelés összehangolására, a munka és magánélet összeegyeztetésére, arra, hogy a napi munkaidő a gyermekintézmények nyitva tartásához igazodjon.

A *kötetlen munkaidő-beosztás* esetén nincs előre meghatározott munkarend, a munkavállalót nem a munkaidő beosztása, hanem a teljesítmény, az elért eredmény minősíti. Nincs meghatározva rendelkezésre állási törzsidő, a munkavégzés idejét a munkavállaló

osztja be a feladatok megadott határidőit betartva. A rugalmas munkaformák bevezetésekor szükséges a kölcsönös bizalom a munkáltató és a munkavállaló között. Jól meg kell határoznunk a számonkérés folyamatát és a kapcsolattartás menetét. Hátránya abból adódhat, ha a bizalom akár a dolgozó hibájából, akár a munkáltató mulasztása miatt megsérül.

Kölcsön kenyér maradhat is

A *munkaerő-kölcsönzés* törvényileg szabályozott és mára már széles körben használt, elfogadott a magyar vállalatok körében. Míg kezdetben elbizonytalanította a munkavállalókat, a bevezetése óta eltelt évtizedek alatt körükben is elfogadható, megbízható munkaformává vált. Kölcsönzött munkaerő esetében a toborzás és kiválasztás feladata, valamint a munkaügyi adminisztráció és bérszámfejtés terhe elkerül minket.

Ez a munkaforma jól alkalmazható nagyobb megrendelések esetén, határozott idejű feladatvállalásnál, GYES, szabadság vagy egyéb okok miatt megüresedett állások betöltéséhez, vagy akár szezonális munkáknál is. A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönadó céggel áll munkaviszonyban, de munkavégzését mi irányítjuk és kontrolláljuk. A kölcsönző cégek folyamatosan bővítik szolgáltatásukat a vállalatok felé, így garanciát is vállalnak a kölcsönzött munkaerőre, elégedetlenségünk vagy a dolgozó betegsége esetén rövid határidővel új munkaerőt biztosítanak, vállalják a dolgozók továbbképzésének költségeit is. Ha a dolgozó beválik, saját állományba is vehetjük, így a kölcsönzés gyakorlatnak és munkaerő-kipróbálásnak is kiváló. Fontos, hogy a saját dolgozóinknak járó juttatások fél év után a kölcsönzött alkalmazottat is megilletik. Azt sem





árt tudnunk, hogy a színlelt szerződések elkerülése érdekében néhány éve szigorították a jogszabályokat, így például nem kölcsönözhető az a munkavállaló, akit fél éven belül bocsátottunk el.

Alkalmanként egyszerűen

2010 augusztusától jelentősen átalakult az alkalmi munkavégzés. Az addigi „kiskönyves” munkát felváltotta az *egyszerűsített foglalkoztatás*. A közteherjegy megszűnésével elektronikusan (vagy telefonon, SMS-ben) kell bejelenteni a foglalkoztatást az APEH felé. Írásos munkaszerződést csak a folyamatos, öt napot meghaladó munkavégzés esetén kell kötni, jelenléti ív azonban mindig szükséges. Jogszabály korlátozza az így foglalkoztatható munkaerő létszámát, a munkavégzésben eltöltött napok számát, valamint a munka jellegét.

Az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmazható ideényjellegű munkáknál (mezőgazdaság, idegenforgalom), magánháztartásokban végzett alkalmi munkáknál (takarító, házvezetőnő, gyermekfelügyelő), valamint kiemelkedően közhasznú szervezetek által létesített munkaviszony esetében. Amennyiben

e feltételeknek megfelelően, közteherkedvezményt élvezhetünk (napi 500, illetve 1000 Ft.). Egyszerű és praktikus foglalkoztatási forma, amennyiben ideény jellegű munkára keresünk dolgozókat.

A munkába segítés kihívásai

Versenyképességünk növelése összetett folyamat. Az atipikus foglalkoztatás előrelépést jelent a hatékony működés és fejlődés útján. Az első lépéseket követheti a többi alter-

natív megoldás alkalmazása. A hazai munkáltatói szféra nem, vagy csak kismértékben használja ki a nonprofit szektor által nyújtott lehetőségeket, szolgáltatásokat. Pedig a nonprofit és civil szektor szakembereinek segítségével megfelelő szakértelemhez juthatunk egy-egy témában, illetve kapcsolatrendszereinket is bővíthetjük.

Nem profitorientált profik

Számos olyan program indul a civil és nonprofit szférában, amely a foglalkoztatás elősegítését tűzi ki célul. Ezek a projektek képzett munkaerőt biztosítanak, gyakran támogatják az alkalmazott munkaerő fél éves foglalkoztatásának költségeit, a munkavállalónak mentori segítséget, esetleg a munkáltatónak egyéb szolgáltatásokat, tanácsadást nyújtanak a munkavállaló beilleszkedésének segítése érdekében. A *Budapest Esély Nonprofit Kft.* projektjei mellé szakmai tanácsadást is biztosít a foglalkoztatás rugalmassá tételének, az esélyegyenlőség megteremtésének segítségével, illetve annak érdekében, hogy a munkaadót támogassa a hátrányos helyzetű munkaerővel való kapcsolatteremtésben. (Lásd a projektismertetőt hátul és a www.pestesely.hu honlapot).0

Ne higgyük, hogy a hátrányos helyzetben lévők nem jó munkaerők! A megoldás kulcsa sokszor a helyzet megismerésében, megértésében és a helyes kommunikációban, bánásmódban rejlik.



Állami ösztönzők

Az állam részben törvényeken keresztül, részben egyéb, főként anyagi ösztönzőkkel segíti az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését. Ilyen ösztönzők:

- * A munkatapasztalat szerzés támogatása,
- * A hátrányos helyzetben lévők foglalkoztatásának támogatása,
- * Az álláskereső mikro-, kis- és középvállalkozásoknál, valamint civil szervezeteknél történő foglalkoztatásának járulékkedvezménye,
- * A START kártya,
- * A bérgarancia támogatás,
- * A bérköltség valamint bértámogatás,
- * A munkahelymegőrzés támogatása,
- * A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás,
- * Az utazási támogatások, illetve
- * A távmunka programok és
- * A részmunkaidős programok.

A programok megvalósítását az állam főként az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton keresztül, illetve pályázatok útján, részben uniós támogatással biztosítja.

Jogszabályok

- * 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról
- * 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról
- * 2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
- * 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- * 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

Család velem, karrier előttem

A projekt célja a munka és a magánélet összeegyeztetésének segítése a gyermeket nevelők számára, innovatív atipikus foglalkoztatási módszerekkel.

A projektben 40 regisztrált, illetve gyesről, gyedről visszatérő *álláskereső* vesz részt, akik legalább egy, 18 év alatti gyermeket nevelnek és legalább egy éve nem dolgoznak. A cél, hogy a projekt résztvevői a tréningek segítségével felkészüljenek a munkaerőpiacra való visszatérésre, eszközöket kapjanak a munka és a magánélet összehangolásához, illetve OKJ-s képzések segítségével piacképes szaktudásra teygenek szert. A nyolc általánost végzetek élelmiszer és vegyi áru eladó és családi napközi üzemeltető, az érettségizettek ezek mellett társadalombiztosítási és bérügyi szakelőadó képzésen vehetnek részt. Az elhelyezkedést e mellett állásközvetítés, tanácsadás és mentori szolgáltatás is segíti. Az Eutrend Kft. családi napközije önségítő módon kezeli a gyermekek napközbeni felügyeletével kapcsolatos nehézségeket: gyermekmegőrzést, egyben munkát biztosít a projekt résztvevőinek.

Ez utóbbi *szolgáltatások* a leendő *munkáltatók számára* is hasznosak, hiszen jól képzett, kellő önismerettel és önbizalommal rendelkező, motivált munkavállalókat nyerhetnek a projekt résztvevői közül. A projekt az atipikus munkaformák bevezetését is támogatja, ehhez a munkáltatóknak is segítséget nyújt. A Budapest Esély Nonprofit Kft. munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzései, tréningjei és az antidiszkriminációs helyzetfelmérés (felelős munkáltató audit) mellett munkáltatói fórumok, egyéni és csoportos tanácsadások segítik az atipikus munkaformák bevezetését és a projekt résztvevőinek beillesztését a vállalati kultúrába. Az E-Help Kft. ebben innovatív megoldást ajánl: részmunkaidős munkaerő kölcsönzését biztosítják, akár összeszokott munkakör-párokból (pl. tb ügyintézők) is. A projekten belül kölcsönzött munkaerőre fél évig munkabér támogatás igényelhető, ha a munkaadó vállalja, hogy a dolgozót a projekt lejárta után további fél évig (a projekt támogatása nélkül) foglalkoztatja. A projekt várhatóan 2011. augusztus 31-ig tart.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség

ÚMFT infovonal: 06 40 638 638
nfu@nfu.gov.hu • www.nfu.hu