

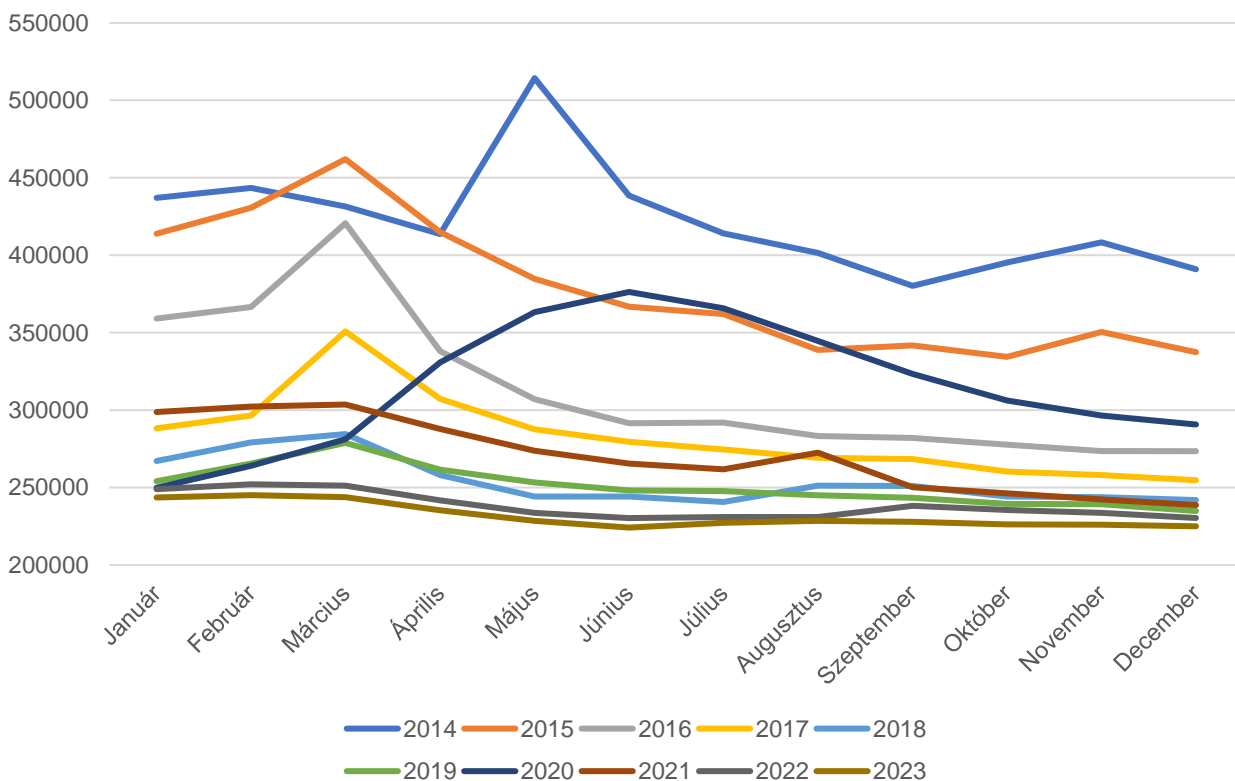
Kezdődik a nyár! Kezdődnek az idénymunkák!

A nyárhoz közeledve megnövekedik kereslet a szezonális munkák iránt, melyek kapcsán két nagy munkaerő-igényes ágazat emelhető ki: az egyik a turizmus, a másik a mezőgazdaság. Igazi szezonjuk késő tavasszal, kora nyáron kezdődik, így hát a témának épp aktualitása van. De hogyan lehet foglalkoztatni az idénymunkásokat és milyen előnyökkel járhat foglalkoztatásuk? Jelen blogunkban ezt járjuk körül!

Azt a kiindulási pontot, hogy a turizmus és a mezőgazdaság a főszezonjukban a többi ágazathoz viszonyítva jóval több munkaerőforrást igényelnek, nem kell részleteibe menni magyarázni, ráadásul az érintett két ágazat főszezonja és így erőforrásigénye részben összetorlódik. Számos, stabil munkaerőpiaci státusszal nem rendelkező személy lát ilyenkor viszonylag kedvező kereseti lehetőséget a felmerülő idénymunkákban.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adataira pillantva - a 2020-as esztendő kivételével, amikor a koronavírus-járvány számos munkahely megszűnését eredményezte - látható, hogy minden év második negyedévében, vagyis a tavaszi hónapokban az álláskeresők száma fokozott csökkenésnek indul, majd a nyár során éri el mélypontját. Azonban már változó, hogy az álláskeresők száma mikor kezd el emelkedni (például 2022-ben késő ősszel) vagy stagnálni, ebbe beleértve a kisebb pozitív vagy negatív irányú változásokat is.

A regisztrált álláskeresők számának változása



Ezekből az adatokból könnyen következtethetnénk arra, hogy mindez az idénymunkák időbeli megoszlásának köszönhető. Ez azonban bizonyosan leegyszerűsítő és nem is pontos állítás lenne, főleg azt is figyelembe véve, hogy a regisztrált álláskeresőik között sokan meg sem jelennek, akik az idénymunkákba bekapcsolódnak (például diákok és egyéb inaktívak). De látható az a lendületet, amelyet a szezonális munka eredményez a foglalkoztatásban, és amely miatt érdemes ezzel foglalkozni.

Az idényjellegű munka keretei

Ha foglalkoztatóként alkalmyszerűen több munkaerőre van szükségünk, az egyszerűsített foglalkoztatás¹ jelenthet számunkra megoldást. Ennek keretében vagy munkára, vagy idénymunkára szerződünk új munkavállalóinkkal.

Alkalmi munka esetében fontos időbeli megkötés, hogy összesen legfeljebb 5 egymást követő naptári napig, egy naptári hónapban összesen legfeljebb 15 naptári napig, egy naptári éven belül összesen legfeljebb 90 naptári napig lehet ilyen munka jogviszonyt létesíteni. Ha a munkavállalóval több alkalommal létesítünk alkalmi munkaviszonyt, azok együttes időtartama naptári évben a 120 napot nem haladhatja meg. Ezen túl az alkalmi munkának nem csak megszabott időkerete, de maximalizált létszámkerete² is van.

Ha stabilabb munkaerőre van szükség, érdemes a mezőgazdasági vagy a turisztikai szektorban idénymunkára³ szerződni az új munkavállalókkal, melynek időtartama egy naptári éven belül legfeljebb 120 napra köthető. A turisztikai idénymunkához kapcsolódóan még fontos lehet, hogy nem minden tevékenységkörben köthető ilyen szerződés, csupán a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunkára. Ezek a következők: az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.

Diákok és nyugdíjasok esetében érdemes megfontolni, hogy a foglalkoztatás inkább egy szövetkezeten keresztül történjen, hiszen így számos adminisztrációs teher megszűnik. Ráadásul az utánuk fizetendő közterhek mértéke is eltérhet, figyelemmel arra, hogy a

¹ [az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény](#) (Efo tv.)

² Efo tv. 1. § (2) bekezdése

³ **mezőgazdasági idénymunka:** a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a továbbfeldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százötven napot.

turisztikai idénymunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százötven napot.

szövetkezeteken keresztüli munkavégzés szabályait nem az Efo tv., hanem a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény⁴ szabályozza

A diákok kapcsán azt is fontos kiemelni, hogy a nyári foglalkoztatásukra a kormány is külön figyelmet fordít. Idén június 17-től biztosít „Nyári diákmunka 2024.” munkaerőpiaci program keretében a kormány a bértámogatást az önkormányzatok mellett a mezőgazdaság, a turizmus és a vendéglátás, továbbá az erdőgazdálkodás területén működő vállalkozások számára a diákok alkalmazásához. Ennek összege fejenként akár 244 ezer forint is lehet. Fontos, hogy a diákok 2024. június 17-től regisztrálhatják magukat a programra, és a munkáltatók támogatási kérelmeiket a 2024. július 1. - 2024. augusztus 31. közötti időtartamban kezdődő és befejeződő, határozott idejű foglalkoztatásra vonatkozóan nyújthatják be a székhely, telephely, vagy a munkavégzés helye szerint területileg illetékes járási (fővárosi kerületi) hivatalhoz. Ennek részleteiről a járási (kerületi) hivatalokban tájékozódhatunk.

A szezonális munka (szinte) mindenkinek alkalmas lehet


Bár lehetnek a munkaerőpiacnak olyan szereplői, akik számára a szezonális munka kedvezőtlen hatású lehet, azonban a szezonális munka az abban résztvevőknek sokszor nagyon előnyös: az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségeinek köszönhetően a munkáltatók számukra kedvező feltételek mellett találhatnak biztos munkaerőt a szezonális feladatok elvégzésére. Itt főleg azokra a vállalkozásokra kell gondolni, amelyek – különösen a turizmushoz kötődő munkakörökben elérhető magasabb bérek miatt – a nyári hónapokat munkaerő-elszívó időszakként érzékelik. Nem kell elköteleződniek olyan időszakokban is a munkavállalóik mellett, amikor a vállalkozás nem tudja kitermelni a bérüket. Ráadásul számos esetben, például ahogy említettük, a diákok vagy a nyugdíjak esetében, mindez kedvező közterhek mellett valósulhat meg. Fontos azonban, hogy ezekről a vállalkozások mindig érthetően és teljeskörűen tájékoztassák a jelentkezőket, hogy ők felelősségteljes döntést hozhassanak a felkínált állásajánlat elfogadásakor.

Mindemellett a szezonális munkák jó lehetőséget biztosítanak azoknak, akik munkaerőpiac peremén helyezkednek el, valamilyen okból nem tudnak állandó munkában részt venni. Ilyenkor azonban – például azért, mert helyben elérhető – mégis lehetőségük nyílik bevételi forráshoz jutni. Továbbá különösen kedvező lehet a nyugdíjasoknak és a diákoknak is, akik rugalmas feltételek mellett juthatnak – életkörülményükhöz mérten – viszonylagosan kedvező keresethez. Utóbbiak esetében ráadásul az is fontos szempont lehet, hogy

⁴

https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0600010.TV&utm_source=ado.hu&utm_medium=referral&utm_campaign=heticontent





munkatapasztalatot szerezhettek, változatos munkaköröket ismerhettek meg, amely befolyásolhatja a pályaválasztást, a későbbi pályakezdésben is kedvező lehet. Utóbbi különösképp akkor, ha az adott diák a tanult szakmájában tud elhelyezkedni diákmunkásként.

