

Jó Pályán!

Információs kiadvány

dr. Borbély Szilvia

SZGTI 2011
ISBN 978-963-87985-4-1

„Az egyetlen dolog, amitől félnünk kell, az a félelem maga” (Franklin Roosevelt, 1933)

Projekt címe: Jó pályán!
Projekt száma: TÁMOP-5.5.1/A-10/ 1-2010-0024
Főkezdvezményezett neve: SZGTI Alapítvány
Lezárva: 2011. augusztus 10.

Kiadó: SZGTI Alapítvány
Budapest 1068 Városligeti fasor 46-48
Tel/fax: 3232-656
e-mail: h10095bor@ella.hu

ISBN 978-963-87985-4-1

Fotó: Dés Hermina

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



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

Tartalom

Válság és bizalom.....	4
Hogyan történhet az elbocsátás?	6
Munkakeresés és elhelyezkedés	10
Miből, hogyan éljek addig is, amíg nem találok állást?	17
Mikor kell az álláskeresői járadékot szüneteltetni?	18
Mi van akkor, ha nem munkavállaló, hanem vállalkozó vagyok?	19
Mi van akkor, ha az álláskeresői járadék lejárt előtt munkát találtam?	19
Tanuljunk! A foglalkoztatást elősegítő képzések.....	20
Mire számíthatok?	23
Megtaláltuk az igazit?	27
Még egy kiút: vállalkozó leszek!	29
Minták	31

Válság és bizalom

Nemrég jelent meg magyarul is George A. Akerlof és Robert J. Schiller „Animal Spirits, avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban” c. könyve (Corvina, 2011), amit a 2008-as gazdasági válság ihletett meg. Véleményük szerint a „bizalmi válságot” amiben e könyv íródott gyakran hitel – angolul credit – válságnak nevezik, ám ez utóbbi szó a latin eredetű credo – magyarul „hiszek” szóból származik. Azaz válságainkat nem utolsó sorban az elveszett bizalomból eredeztetni. A hagyományos közgazdaságtan szerint az emberek információkkal rendelkeznek, és ezek alapján racionális előrejelzéseket készítenek, majd és ezek ismeretében racionális döntéseket hoznak. A bizalom azonban ennél több, azt sugallja, hogy túllépünk a ráción. Ebben az esetben az ember nem feltétlenül úgy cselekszik, ahogy az a rendelkezésére álló racionális információkból adódna, hanem aszerint jár el, amit igaznak hisz.

Ezt felismerve a közgazdászok egyre többet foglalkoznak a racionális okok és mozgatórugók mellett a lelki tényezőkkel (angolul animal spirits). A 2008-as válság arra mutatott rá, hogy ezek a tényezők valóban fontosak, a teljes racionalitáson alapuló gazdasági modellek ugyanis nem váltak be, hiszen ezekben a gazdaság mindig valamiféle egyensúlyi állapotba tér vissza.

Úgy gondoljuk, hogy ugyanezen megállapítások a munkaerőpiac működését illetően is érvényesek. Ráadásul, ami a különböző szinteken megvalósuló pályaválasztást – a képzés kiválasztását - illeti a racionális döntést maga az információhiány is gátolja.

Ez az információhiány nemcsak az aktuális és főleg a jövőbeni munkaerőpiaci kereslettel és kínálattal kapcsolatos (*kire van és lesz szükség?*), hanem az oktatási piac kínálatával, lehetőségeivel (*mit tanulhatok, hol és milyen feltételekkel*), a szakmák tartalmával és a gyakorlásukhoz szükséges képességekkel, készségekkel (*mi az a szakma, ami engem a leginkább érdekelne, és alkalmas vagyok-e arra, hogy azt sikerrel* (azaz örömmel, görcsmentesen) gyakoroljam)? *Más szóval, hogyan kerülhetek „Jó pályára?”*

Ráadásul ma már az ember nemcsak az első közép-és felsőfokú tanulmányokat megelőzően kell, hogy ezekkel a dilemmákkal szembenézzen, hanem a ma már újdonságnak nem minősülő és egyre gyakoribb szakmaváltások során is. Ezt az uniós szóhasználatnál úgy fogalmazhatnánk meg, hogy az egész életen át tartó tanulás kísérője az egész életen át tartó pályaaorientáció.

Kérdés, hogy ha a leendő munkavállaló – a munkaerőpiacra először belépő vagy újra belépni igyekvő - munkaerőpiaccal kapcsolatos döntéseihez hiányzik a kellő információ, akkor mire alapozza azokat?

A lelki tényező – a döntések szubjektivitása – ebben az esetben nemcsak lehetőség, hanem annál inkább domináns, minél kevesebb az információ. A helyzetet bonyolítja, hogy egészen más lelki tényezőkkel kell számolni a pályakezdőnél, a munkaerőpiacról rövidebb időre, a munkaerőpiacról hosszabb időre vagy többször kizárt, vagy esetleg arra – felnőtt kora ellenére – még soha be nem lépett egyénről van szó.

A pályakezdő motiváltsága, várakozással teli optimizmusa is azonban gyorsan letörhet, ha nem a számára „Jó pályára!” kerül. A munkahelyi stressz egyik lényeges okozója az, hogy az elvégzendő feladatok meghaladják az azt végrehajtó képességeit. A tartósan munka nélkül

lévő az álláskeresésnél már más szempontokat vesz figyelembe, mint a csupán egy-két hónapja munkát kereső. Az előbbi esetében olyan lelki tényező dominálhat, mint az alaposan megnyirbált önbizalom, ami semmiképpen nem segíti elő a „Jó pályára” kerülését, hiszen ilyen állapotban az emberek képesek túlságosan nagy kompromisszumokra is. A ma már létező többgenerációs munkanélküli családokból a munkaerőpiacra történő belépés pedig már nem csupán a munkaerőpiaci kereslet feltétele. Itt a létrejött és tartósnak bizonyuló lelki gátak lebontásához komplex eszköztár szükséges.

Hogyan történhet az elbocsátás?

Ha beüt a krach, és nincs többé rád szükség a munkahelyeden, vagy nem tudnak már alkalmazni ilyen vagy olyan okból kifolyólag, nem mindegy hogy milyen módon történik a felmondás, egyéni vagy csoportos létszámleépítés áldozata vagy-e, megkapod-e a neked törvényesen vagy a kollektív megállapodásban járó illetményeket, végkielégítést?

A 2011-ben érvényes Munka Törvénykönyve szerint a **határozatlan időre** szóló szerződéssel kötött munkaviszonyt közös megegyezéssel, rendes felmondással, rendkívüli felmondással lehet megszüntetni, vagy azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

Ha a munkáltató szünteti meg a határozatlan idejű munkaviszonyt köteles felmondását megindokolni. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania. Ugyanakkor a munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A munkáltatónak, illetve a munkavállalónak a 2011 nyarán még érvényben lévő Munka Törvénykönyve szerint a másik fél súlyos köteleességszegése esetén jogában áll rendkívüli felmondással, azonnali hatállyal megszüntetni a munkaviszonyt. A munkáltatói rendkívüli felmondást a munkáltatónak indokolnia kell, és közzétevése előtt lehetőséget kell adnia a munkavállalónak az okok megismerésére és a védekezésre. Ha a munkavállaló mond fel rendkívüli felmondással, a munkáltatónak úgy kell eljárnia, mintha ő mondott volna fel rendes felmondással.

A **határozott időre** szóló munkaviszony – a 2011 nyarán még érvényben lévő szabályozás szerint is - közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal megszüntethető. Ettől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, ekkor azonban a munkavállalót megilleti egyévi, illetve, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete. A munkavállaló rendes felmondással nem szüntetheti meg a határozott idejű munkaviszonyt, csak rendkívül felmondással vagy közös megegyezéssel, kivéve a próbaidőt, amely alatt ezt jogkövetkezmények nélkül megteheti.

A 2011 júliusában megjelent, a munkaügyi törvény módosítására vonatkozó javaslat szerint a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt rendes felmondással is megszüntetheti három esetben: felszámolási- vagy csődeljárás időtartama alatt, a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, illetve ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A munkaadó a rendes felmondást csak a határozott idejű szerződésnél köteles indokolni, a határozatlannál nem. (A jelenleg érvényben lévő szabályok szerint rendes felmondással csak határozatlan idejű munkaviszonyt lehet megszüntetni.)

Felmondási védelem

A munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg rendes felmondással bizonyos törvényben meghatározott esetekben. A jelenleg még érvényben lévő szabályozás szerint a munkáltató csak rendkívüli felmondással szüntetheti meg azoknak a munkaviszonyát, akik például táppénzen vannak, várandósok, lombikbébiprogramban vesznek részt, gyesen, gyeden vannak, illetve dolgoznak, de a legkisebb gyermekük még nem érte el a hároméves kort. Az

ilyen esetben közölt rendes felmondás jogellenesnek minősül. Ugyanakkor a munkavállaló ismételt munkába állásának napján - a gyógyult munkavállaló ismételt munkába állásának napján, illetve gyermekek esetén a 3 éves kor elérésekor lehetett közölni a felmondást - a felmondás közölhető, bár a felmondási idő 15-30 nappal később kezdődik.

A Munka Törvénykönyvével kapcsolatos 2011 júliusában napvilágot látott új javaslat ezen változtatna azzal, hogy a munkáltató rendes felmondása esetén a felmondási idő már a védelmi időszak lejártát követő napon kezdődne, s maga a munkáltatói rendes felmondás már a védelmi időszakban közölhető lesz. A védelem – hasonlóan az érvénybe lévő szabályozáshoz - a következő esetekre vonatkozna: betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, várandósság, szülési szabadság, gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

Felmondási idő

A felmondási idő legalább harminc nap, amely a munkaviszonyban töltött idő függvényében emelkedik, az egy évet azonban nem haladhatja meg.

A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor munkakörét köteles átadni, és a munkáltatóval el kell számolnia, a munkavállaló részére pedig az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, továbbá ki kell adni számára az előírt igazolásokat. A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor, illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles **működési bizonyítványt** adni.

A 2011 júliusában napvilágot látott, a Munka Törvénykönyve módosítására vonatkozó javaslatok szerint viszont megszűnik az elmaradt munkabér jogintézménye, azzal az indoklással, hogy a munkaviszony nem a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg, hanem a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat közlésekor. Az elmaradt munkabér helyett a munkavállalót kártérítés illeti meg, amelynek mértéke legfeljebb 18 havi átlagkereset.

Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés akkor illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg. A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz igazodik.

A végkielégítés mértéke a munkavállaló háromhavi átlagkeresetével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjra, illetve a karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző 5 éven belül szűnik meg. A kollektív megállapodás eltérhet – a dolgozó javára – a Munka Törvénykönyvében meghatározott mértékektől. Az új szabályozás szerint is megtartásra kerülnek a végkielégítés számításának alapjául szolgáló időtartamok, és a végkielégítés mértéke.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

A törvény a csoportos leépítést a féléves átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva határozza meg, és csoportos létszámcsökkentésnek minősíti azokat az eseteket, amikor a munkáltató húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz, száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz százaléknyi, háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

A munkáltatókat terhelő kötelezettségek a csoportos létszámleépítés során

A munkáltató a döntést megelőzően köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetekkel és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni (szakszervezet hiányában a munkavállalók képviselőivel kell tárgyalnia).

A konzultációt megelőzően bizonyos körben írásban tájékoztatnia kell a munkavállalók képviselőit, konzultálnia kell velük, és a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntését meghatározott tartalmi követelményeknek megfelelően kell meghoznia (közölni kell a tervezett létszámcsökkentés okát, az érintett létszámot, meg kell vitatni a létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módját és elveit, továbbá a következmények enyhítésének eszközeit, a létszámcsökkentés időtartamát, ütemezését, valamint az elbocsátandók kiválasztásának szempontjait).

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés előtt, valamint a döntés meghozatala után haladéktalanul, adott határidőig tájékoztatnia kell az állami foglalkoztatási szervet, és közölnie kell a törvényben előírt adatokat, információkat (érintett létszám, a munkavállalók személyi adatai, szakképzettsége, átlagkeresete).

Döntéséről az érintett munkavállalót is tájékoztatnia kell – írásban, legalább 30 nappal a felmondás közzétevése előtt –, a tájékoztató másolatát pedig meg kell küldenie a munkavállalók képviselőinek, illetve a munkaügyi központnak.

Ezen kötelezettségek elmulasztása a felmondások jogellenességét vonja maga után.

A munkavállalók helyzete a csoportos létszámleépítés során

A munkavállalókat képviselőiken keresztül megilleti a konzultáció joga, a tájékoztatáshoz való jog (a munkáltatói döntés után a munkavállalókat egyénileg is megilleti a tájékoztatáshoz való jog).

Abban az esetben, ha a munkáltató a fent részletezett formai és eljárási szabályokat megszegi és/vagy a jogszabályban meghatározott határidőket nem tartja be, a felmondás jó eséllyel lesz megtámadható a munkaügyi bíróságon.

Konkrét kérdések vagy problémák esetén fordulj személyesen vagy telefonon a jogi véleményt adó JOGPONT irodákhoz, elérhetőségüket megtalálod a <http://www.jogpont.hu> honlapon.

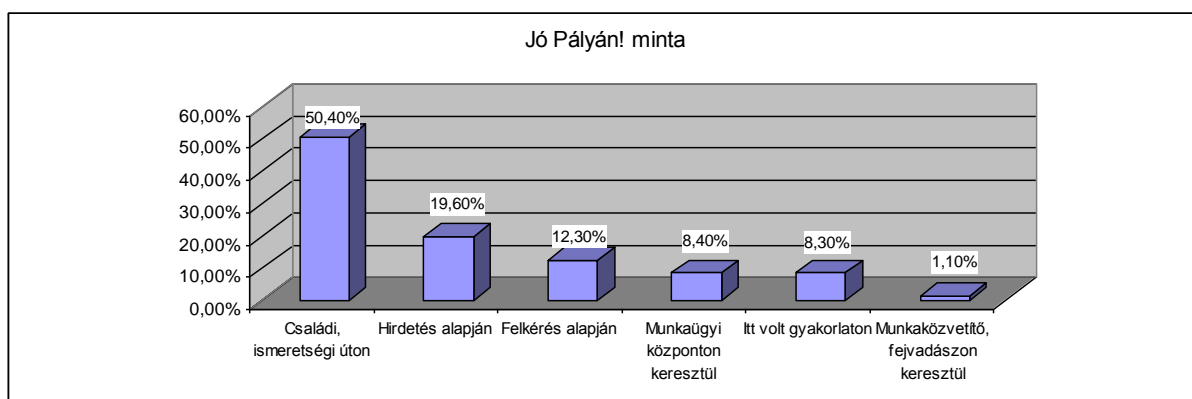
Munkakeresés és elhelyezkedés

Ha megtörtént az elbocsátás és utcára kerültünk, vagy, ha pályakezdőként éppen befejeztük az iskolát, felmerül a kérdés, mihez kezdünk, hogyan fogjunk hozzá az álláskereséshez? Ki segíthet? Hol keressünk?

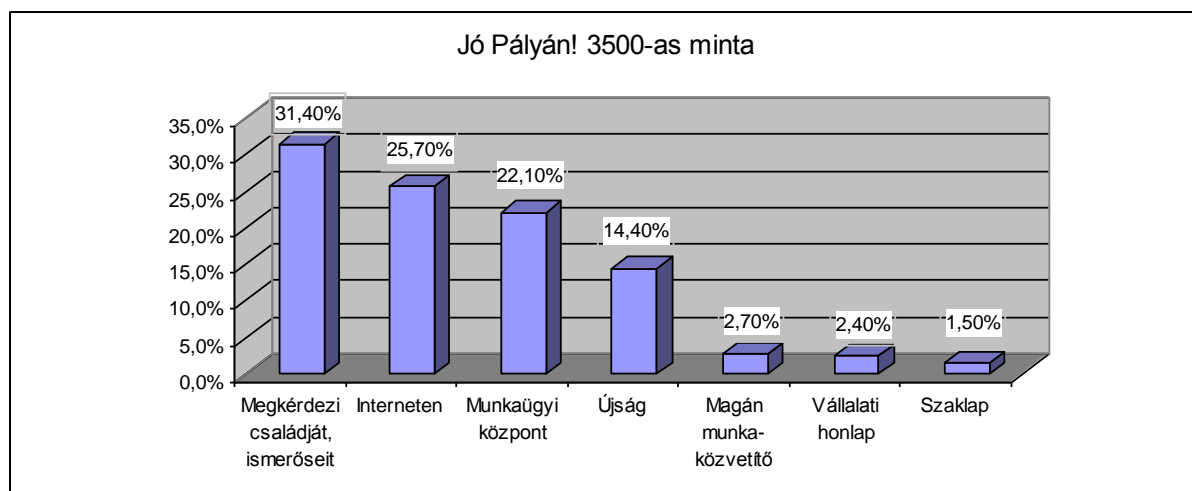
„A legtöbb ember utálja az álláskeresést. Ez szorongással teli időszak.” (K.J. Chopra)

A kutatások azt bizonyítják, hogy ma a legnagyobb arányban a család, az ismerősök (a kapcsolati háló) és az internet segít az elhelyezkedésben.

A Jó Pályán! kutatás a konvergencia régiókban (Észak-alföldi, Dél-alföldi, észak-magyarországi, Közép-dunántúli régiók) 3500 fős mintára terjedt ki. Arra, a kérdésre, hogy jelenlegi munkahelyüket hogyan találták meg, a megkérdezettek fele úgy válaszolt, hogy a család és ismerősök segítségével.



Arra a kérdésre, hogyha most kellene munkahelykereséshez fogni, azt hogyan tennék, a Jó Pályán! projekt 3500 fős mintájának 31 %-a először a családtagjait és az ismerőseit kérdezné, tudnak-e üres munkahelyről. 26%-uk az interneten kutatna, 22%-uk a munkaügyi központokon keresztül próbálna, s 14%-uk az újsághirdetéseket böngészne.



Mit is javasolhatunk annak, aki elkezd az álláskeresést?

Első lépés: önvizsgálat

Mielőtt bármihez kezdenénk, tegyük fel magunknak és válaszoljunk meg őszintén néhány kérdést. Milyen lenne a nekem megfelelő munka és munkakör, amiben jól érezném magam, és ami nem haladná meg az erőmet, képességeimet, tudásomat, mindeközben azonban megfelelő kihívást is jelentene számomra? Önálló munkakört szeretnék, saját döntésekkel – ami persze nagyobb felelősséggel is jár –, vagy jobb szeretem a beosztotti státust, ahol a felelősségem is kisebb? Van sok önálló ötletem, és ezeket szeretném is megvalósítani? Képes vagyok-e arra, vagy sem, hogy fogaskerék legyek egy gépezetben? Szeretnék vezetői karriert, vagy sem? Idegesítene, ha nem lenne jól körülhatárolva a feladatköröm, vagy sem? A közvetlen kapcsolatok jellemezte kisvállalatok légköre vagy inkább a szigorúbb (de egyúttal jobban kiszámítható) főnök-beosztott viszonytal rendelkező nagyvállalati légkör felelne meg nekem? Szeretnék-e nemzetközi karriert befutni egy multinacionális, illetve globális vállalat segítségével?

Ma már számos önkitöltős kérdőív – teszt - áll rendelkezésünkre, amelyek segítenek ebben, külön az iskolásoknak, külön a pályakezdőknek és külön a már dolgozóknak. Ezek a kérdőívek a következő webhelyen található meg: <http://eletpalya.munka.hu/>

Nézzünk néhányat, amelyet a már dolgozók, pályamódosítók vagy a munkaerőpiacra újra belépők számára fejlesztettek ki:

A Foglalkoztathatósági Skála - Az álláskereső / munkavállaló foglalkoztatható, ha kevés külső segítséggel vagy a nélkül képes a számára leginkább megfelelő munka ill. foglalkozás felkutatására, megszerzésére, elnyerésére; munkaköri feladatai sikeres ellátására, az állás megtartására; valamint az életpálya-építés folyamatosságának fenntartására, a szükséges átmenetek kezelésére, és azon változások menedzselésére, amelyeket egy új állás megkíván. (<http://eletpalya.munka.hu/foglalkoztathatosagi-skala-fr>)

Képességek, készségek kérdőív - Ha pályaváltás, vagyis új, az eddigétől eltérő foglalkozás választása előtt áll, érdemes tisztázni, hogy milyen képességekkel rendelkezik. A képességek erősen befolyásolják, hogy pályáján, foglalkozásának gyakorlásánál mennyire sikeres. Az alábbi kérdőív ebben jelenthet segítséget: kitöltésével tájékozódhat a képességeiről, melyek jelentik az erősségeit és melyek azok, amelyekben gyengébb (<http://eletpalya.munka.hu/kepesssegek-keszsegek-fr>)

Pályaérdeklődés - A kérdéssor célcsoportja a munkavállaló felnőtt korosztály. Minden olyan (már nem iskolaköteles) felnőtt, aki vagy nem rendelkezik /már rendelkezik (csekély vagy gazdag) munkatapasztalattal, ill. pályamódosításra vagy nagyobb ívű pályaváltásra készül. (<http://eletpalya.munka.hu/palyaerdeklodes-felnott-r>)

Szakmai identitás - Az életpályájuk fordulópontjain lévő személyek, pályaváltás előtt állók, a munka világából kirekesztődöttek vagy oda visszatérők, akik szakmai identitása meggyengült, emiatt elbizonytalanodtak abban, mi lenne a jó döntés pályafutásukkal kapcsolatban. (<http://eletpalya.munka.hu/szakmai-identitas-felnott>)

Mobilitás – A kérdőív a mobilitást vizsgálja, vagyis segít annak mérlegelésében, hogy mennyire felkészült, mennyire motivált a jobb munkalehetőségek érdekében a lakóhely-változtatásra, ingázásra, esetleg a külföldön való munkavállalásra. Kitöltése segít feltárni, milyen tényezők akadályozzák, vagy erősítik a mobilitását. (<http://eletpalya.munka.hu/mobilitas-felnott>)

Az álláskeresés – életmód

Az álláskeresés – ami jobbik esetben nemcsak munkahelykeresést jelent, hanem a nekünk való pálya keresését is – valójában maga is sziszifuszi munka, amit szisztematikusan kell végezni, és egyben egyfajta életmód is. A munka nélkül maradót várhatóan számos kudarc fogja érni álláskeresése közben fontos, hogy ne keseredjünk el és ne adjuk fel!

Ehhez segítséget adhat néhány további önkitöltős teszt és tanács:

A Munkanélküli Deficit Skála - A kérdőív kitöltése annak felismeréséhez nyújt segítséget, hogy a munka elvesztése milyen hatást gyakorol életünkre, mely területeket érinti leginkább, s mindennapjainkban milyen mértékű változást hoz számunkra. (<http://eletpalya.munka.hu/munkanelkuli-deficit-skala-fr>)

A Sikerés Álláskeresési és - megtartási Skála egy olyan önfelmérő kérdőív, amely kitöltésével megtudhatjuk, hogy minden tőlünk telhetőt megteszünk-e az álláshoz jutás érdekében, megfelelő módon keressük-e a munkát, s képesek vagyunk-e a már megszerzett állást sikeresen megtartani? (<http://eletpalya.munka.hu/siker-es-allaskereses-felnott-r>)

Elevenítsd fel régi kapcsolataidat!

Készíts listát arról, hogy kikhez, hová fordulhatsz!

Végezd szisztematikusan a kapcsolatok felelevenítését! Ehhez szükség van egy konkrét – neveket és elérhetőségeket tartalmazó – listára.

Ne feledd, a kapcsolati tőke nagyon értékes! Vedd sorba, kiket ismersz: ide tartoznak a korábbi munkatársak, iskolatársak, szomszédok, a szülőtársak, a szorosabb és a tágabb család, az ismerősök ismerősei stb. Egy felmérés szerint az állások jelentős része az ismeretségi körök segítségével – a „láthatatlan álláspiacon” – talál gazdára!¹ Ez a megoldás azzal a hozzáadott értékkel is bír, hogy találkozol olyan régi ismerőseiddel, barátaiddal, családtagjaiddal, akikkel – amíg dolgoztál – idő hiányában nem tudtál találkozni.

Építs ki új kapcsolatokat!

Járj nyitott szemmel, szerezz új ismerősöket, vagy mélyítsd el a korábbi – csupán köszönésre szorítókat – viszonyokat! Járj el szakmai bemutatókra, kiállításokra, olyan helyekre, ahol nagy valószínűséggel szakmabeliekbe botlasz. Keress valamilyen neked illő társadalmi

¹ Lásd: BérBarométer adatbázis felmérései, www.berbarometer.hu

tevékenységet! Ez nemcsak azért lehet üdvös, mert emberekkel találkozol, hanem azért is, mert megerősödhet megtépzott önbecsülésed.

Kezdd korábbi főnököddel!

Karrier-tanácsadók szerint az új állás megszerzéséhez vezető első lépést a felmondó beszélgetésen kell megtenni, különösen persze akkor, ha nem a te hibádból mondanak fel.... A vezetőd, ha tud valamilyen neked való állásról, szívesen meg fogja veled osztani, hiszen így neki is könnyebb a felmondólevelet aláírnia.

Regionális munkaügyi központok és helyi kirendeltségek

Először is a munkaügyi központ lakóhelyünkön illetékes kirendeltségét kell felkeresnünk. A <http://www.afsz.hu/> honlap működtet egy keresőt, ahol a helységnév megadásával megkapjuk a megfelelő címet, illetve a <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon, az egyes régiókhoz tartozó menüpontban is megtaláljuk – táblázatos formában – a kirendeltségek listáját. A munkaügyi központ kirendeltségei munkaközvetítő tevékenységét a munkát kereső személyekkel, valamint az állás kínálókkal együttműködve folytatja. A kirendeltségek nemcsak a náluk is megjelenő álláslehetőségekről tájékoztatnak, hanem a térségben elérhető képzésekről, a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokról, a helyi munkaerőpiacról stb. is informálnak.

A **Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT)** elsősorban a pályaválasztás, pályakorrekció előtt állók számára nyújtanak tájékoztatást az egyes pályákról, foglalkozásokról. Lehetőség van pályaaorientációs beszélgetésekre is, szakemberek segítségével. A FIT-ről többet megtudhatunk a <http://www.epalya.hu-n>.

Munkaközvetítők, személyzeti tanácsadók, fejjvadász cégek

Számos munkaadó személyzeti tanácsadó és fejjvadász cégeket bíz meg az új munkaerő felkutatásával. Ezek a cégek elvégzik az előzetes szűrést, az első interjút a jelölttel, s csak az ennek alapján kiválasztott egy-két jelöltet küldik el a megrendelő céghez felvételi beszélgetésre.

Ilyenkor a munkát kereső személy a személyzeti tanácsadó cégek által feladott hirdetésre válaszol. Az is előfordul, hogy a személyzeti tanácsadó, fejjvadász cégek saját maguk hoznak létre adatbázist a hozzájuk egyébként beérkező önéletrajzokból, és a lehetséges szerencsés jelöltek egyikét-másikat innen választják ki. Érdemes tehát minél több személyzeti tanácsadó és fejjvadász céghez elküldeni az önéletrajzunkat még akkor is, ha egyelőre nincs konkrét kereslet irántunk.

Figyelem! A személyzeti tanácsadó cégeket a megrendelő cégek finanszírozzák, így szolgáltatásaik térítésmentesek a munkavállalók számára.

Álláskereső klubok

Országszerte működnek Álláskereső klubok, azzal a céllal, hogy a munkát keresők megismerjék és gyakorolják a hatékony álláskeresési technikákat. Álláskereső klubot szerveznek a munkaügyi központokon kívül olyan szervezetek is, mint pl. a családsegítők vagy a Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesülete.

Internetes álláskeresés

Az internetes álláskeresés egyre népszerűbb és elterjedtebb, egyenes arányban az internet elterjedésével az élet más területein is. Előnye, hogy nagyon sok információhoz tudunk jutni, és nagyon sok helyre tudunk párhuzamosan, nagyon rövid idő alatt jelentkezni. Ha valakinek amúgy is van otthon internete, vagy van a közelében pl. teleház, ahonnan ingyen internetezhet, akkor ez a legolcsóbb álláskeresési mód, hiszen még annyiba sem kerül, mint hirdetési újságot vásárolni (361 teleház elérhetőségét találjuk meg a <http://www.telehaz.hu> honlapon).

Egyre inkább elterjed a közösségi portálok (Magyarországon a legnépszerűbb a <http://www.iwiw.hu>) használata az álláskeresésben. Az **iwiw**-en könnyen nagyszámú fejezést, **tanácsadót lehet felkutatni**, és közvetlenül a megadott elérhetőségeiken lehet tőlük segítséget kérni.

Állásgyűjtő portálok

Ma már nagyon sok van belőlük, kedvünkre válogathatunk közöttük, és tölthetjük fel rájuk a – jól megírt – életrajzunkat. A legnagyobbak közé tartozik a monster, a jobpilot, a profession.hu, a CVonline.hu, az allas.lap.hu, a premiumjobs.hu, a topjob.hu, a workline.hu, az allasmonitor.hu stb. A <http://www.monster.hu> az egyik legnagyobb nemzetközi állásportál; ha külföldre szeretnél menni, akkor a <http://ec.europa.eu/eures/> mellett itt kezdhetsz keresgélni. Ha az államigazgatásban vagy a közszolgáltatások terén szeretnél dolgozni, akkor keress fel a <https://kozigallas.gov.hu> portált, akár mindennap. Az iskolák és egészségügyi intézmények is itt hirdetik meg betölthető állásaikat, s az önkormányzatoknál is gyakran van üresedés. A <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon egy csokorra való állásportált gyűjtöttünk össze. Az állásportálokön regisztrálhatjuk magunkat, és kívánságainknak megfelelően saját levelesládánkba kaphatjuk, akár naponta, a minket érdeklő, frissen feltöltött állásajánlatokat. Ezen kívül számtalan jó tanáccsal is ellátnak az álláskeresést, az önéletrajzírást, az állásinterjúkat stb. illetően.

Vállalatok honlapjai

Különösen a nagy multinacionális vállalatok honlapjára érdemes rendszeresen ellátogatni, és megnézni, milyen új állásokat hirdettek meg az interneten keresztül, általában „Karrier” menüpont alatt. Az érdeklődők sok helyütt az önéletrajzukat is feltölthetik.

Vezessünk listát!

Érdemes a lehető legtöbb helyen regisztrálni magunkat, s erről – a jelszavakat is beleértve – listát vezetni. Azt is érdemes feljegyezni, hogy hová küldtük el, vagy töltöttük fel életrajzunkat, mikor és milyen álláshirdetésre válaszoltunk, s onnan mikor és milyen választ kaptunk. Ha valóban komolyan vesszük az álláskeresést, akkor azt „nagyüzemben” kell végeznünk, ekkor viszont már elengedhetetlen a megfelelő „könyvelés”, nem hagyatkozhatunk csupán a memóriánkra. Kínos lenne például, ha ugyanoda kétszer is elküldenénk az önéletrajzunkat, motivációs levelünket...

Újságok

„Tárgyalóképtelen, megbízhatatlan, lusta, „csak” középfokú végzettségű nő adminisztráció területén keresi magas fizetéssel állását irodavezetői, adminisztratív, titkárnői területen. Mindenhol kell egy lábat lógató „munkaerő”... hiszen a jó munkaerő sehol nem kell, mert elérte az 50-et!”²

A hirdetési újságokban mi is hirdethetjük magunkat (általában persze pénzért), de többnyire azért munkaadók hirdetéseivel találkozhatunk bennük. Érdemes figyelemmel kíséreni a piacvezető hirdetési újság – az Expressz – megfelelő rovatait, a Budapest Extrát, s ennek vidéki megfelelőit stb. Többnyire az országos és a helyi (megyei) napilapokban is van állást keres-kínál rovat, s a helyi önkormányzatok ingyenes lapjai is tartalmaznak álláshirdetéseket. A helyi lapokat azért is érdemes böngészni, mert ezekben általában a lakóhelyünkhöz közeli cégek hirdetnek.

A szakmai lapokban az adott szakmához kapcsolódó álláshirdetéseket találhatunk, a vállalati újságokban pedig az érintett vállalatnál megnyíló munkalehetőségekről kapunk (első kézből) információt. Főleg gazdasági és jogi felsőfokú végzettségű szakembereket és vezetőket keresnek az olyan kiadványok, mint a HVG, a Figyelő, a Világgazdaság, a Napi Gazdaság, a Manager Magazin, a Cash Flow, a Piac és Profit.

Mind az írott sajtóban, mind az interneten megjelenő álláshirdetéseket olvassuk kritikus szemmel, a túl kevés információt tartalmazó, vagy a szokatlanul kedvező feltételekkel kecsegtető hirdetéseket kezeljük fenntartással!

Telefon, e-mail

Gyűjtsük össze azoknak a cégeknek a jegyzékét, amelyeknél – úgy gondoljuk – nekünk való tevékenységek folynak. Hívjuk fel telefonon a HR-vezetőt, vagy küldjünk előbb e-mailt, majd telefonáljunk. Erre a módszerre – bár meglehetősen sok frusztrációval jár, hiszen az esetek döntő többségében szinte meg sem akarnak majd hallgatni minket – azért van szükség, mert az állásoknak csak egy részét hirdetik meg az úgynevezett nyílt álláspiacon, az ún. zárt álláspiacra pedig – hacsak nincs éppen ott ismerősünk – csak úgy tudunk betörni, ha véletlenül éppen akkor jelentkezünk, hívatlanul is, amikor éppen olyan képzettségű embert keresnek, mint amilyenek mi vagyunk.

Néhány tanács a telefonáláshoz

- 1. Mielőtt felemeled a kagylót, gondold át, mit fogsz mondani, mi az, amit feltétlenül szeretnél megtudni.*
- 2. Beszélj tömören, lényegre törően és érthetően.*
- 3. Mindig legyen kéznél papír és írószerszám, ne beszélgetés közben kelljen azokat előkeresni.*
- 4. Olyan telefont használj, amely nem lep meg váratlan pillanatokban az alábbi üzenettel: „Az ön egyenlege 15 másodperc múlva lejár”...*

Karrieriroda, állásbörzék

Szinte minden felsőoktatási intézménynél működik információkat nyújtó karrieriroda, amely céginformációs és munkavállalói adatbázist hoz létre és működtet, állásbörzét szervez, esetleg

² Forrás: Meghökkenő álláshirdetések, www.jobpilot.hu, 2006.09.28.

szakmai gyakorlatot szervez, kapcsolatot tart a gyakorlóléhelyet biztosító vállalatokkal, továbbá karrier-, jogi és pszichológiai tanácsadást is nyújt.

A véletlen szerepe

Kétségkívül a véletlennek is szerepe van abban, hogy éppen akkor éppen abba a személybe botoljunk, aki esetleg segít megoldani álláskeresési problémánkat. A véletlent úgy segíthetjük elő, hogy nem gubózunk magunkba, nem szégyelljük magunkat, amiért (leginkább önhibánkon kívül) nincs munkánk, hanem ezt természetes állapotnak fogva föl, megtartjuk, sőt, miután van elég szabad időnk, elmélyítjük és bővítjük kapcsolatainkat, szélesítjük ismeretségi körünket, növelve annak a valószínűségét, hogy a kellő időben, a kellő helyen a kellő emberrel találkozunk. Ez persze még nem jelenti azt, hogy állásvadászati stratégiánk fő elemét a sült galambra várásnak kell képeznie...

Miből, hogyan éljek addig is, amíg nem találok állást?

Ne essünk pánikba! Először is minél hamarabb keressük fel a lakóhelyünk szerint illetékes munkaügyi kirendeltséget!

Milyen iratokkal menjünk a munkaügyi kirendeltségre?

Nyilvántartásba vételhez szükséges dokumentumok:

- Személyigazolvány
- Lakcímet igazoló hatósági igazolvány (lakcímkártya)
- TAJ kártya
- Adó igazolvány
- Iskolai, illetve szakképzettséget igazoló okirat/ok

Álláskeresési ellátás megállapításához szükséges dokumentumok:

- Igazolás a vállalkozói igazolvány visszaadásáról/ vállalkozói tevékenység megszüntetéséről
- OEP igazolvány
- Bankszámla szám –amennyiben rendelkezik vele
- Magánnyugdíj belépési nyilatkozat – amennyiben tagja
- Igazolólap az álláskeresési járadék és segély megállapításához
- Adatlap bírósági végzéssel megállapított tartási kötelezettségekről – MIL
- Jövedelemadó adatlap a munkaviszony megszüntetésekor
- személyi igazolvány és lakcímkártya,
- 2010. január 1-e előtt megszűnt munkaviszonyok esetén: Igazolólap a munkanélküli-járadék megállapításához c. nyomtatvány (eredeti aláírt példánya).

Mikor vagyok jogosult álláskeresési járadékra?

2011. szeptember 1-től álláskereső az, aki az álláskeresővé válását **megelőző öt éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel** rendelkezik, és rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül, és munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

Mekkora az álláskeresési járadék összege?

2011. szeptember 1-től a járadék összege a folyósítás teljes időtartama alatt a **járadékalap 60 százaléka lett**. Ez azonban nem lehet magasabb a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegénél. Ha viszont a járadék számításánál figyelembe vett összeg nem éri el minimálbért, akkor a járadék számításának alapja a fentiek szerint számított összeg 60%-a.

Álláskeresési járadék kiszámítása

A járadék kiszámításánál az álláskeresővé válást **megelőző 4 naptári negyedévben elért munkaerő-piaci járulékalapot képező jövedelem** alapján számítják 2011. szeptember 1-től is. Ha az álláskereső az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben több munkaadóval állt munkaviszonyban, vagy több vállalkozói tevékenységet is folytatott, vagy munkaviszonyban állt és vállalkozói tevékenységet is folytatott, az álláskeresési járadék összegét valamennyi munkaadónál, illetőleg vállalkozói tevékenysége során elért átlag járulékalap alapulvételével kell kiszámítani.

Mikortól és meddig folyósítható az álláskeresési járadék?

A járadék folyósítása leghosszabb időtartama 2011 őszéig 270 nap volt és 2 szakaszból áll. *Megjegyezzük, hogy a tapasztalatok szerint 2010-ben az átlagosan igénybevett idő ténylegesen 90 nap volt, és nem a maximális 270 nap. Ennek a legfőbb oka viszont nem az volt, hogy sikerült gyorsan munkát találni az ellátást igénybevevőknek, hanem inkább az, hogy a 270 napos ellátásra csak kevesen voltak jogosultak, mivel hiányzott az összefüggő négy év munkaviszonyuk.*

Az álláskeresési járadék folyósításának időtartama **2011. szeptember 1-től** minimum 36, de **legfeljebb 90 napra** változott.

Minden 10 nap jogosultsági idő 1 nap járadékfolyósítási időnek felel meg. (Jogosultsági idő: amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző öt év alatt munkaviszonyban töltött, vagy egyéni illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.)

A járadék folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek a munkaügyi központnál történő jelentkezésének a napja.

Figyelem!

Ha munkaviszonyt a munkavállaló rendes, illetve a munkaadó rendkívüli felmondással szüntette meg, az álláskeresési járadék a munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható feltéve, hogy a folyósításához szükséges feltételeknek az álláskereső megfelel.

Mikor kell az álláskeresési járadékot szüneteltetni?

Akkor, ha

- terhességi gyermekágyi segélyre, gyermekgondozási díjra, illetőleg gyermekgondozási segélyre lett valaki jogosult;
- előzetes letartóztatásba került, szabadságvesztését tölti;
- rövid időtartamú közfoglalkoztatásban vesz részt;
- rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat, kivéve, ha az egyszerűsített foglalkoztatást, feltéve, hogy ezt a munkavégzés megkezdése előtt bejelentette a munkaügyi kirendeltségen;
- keresetpótló juttatásban részesül, amelynek minimum összege a mindenkori minimálbér 60 százaléka és maximum a minimálbér 100 százaléka.

Ha megszűnnek ezek a tényezők, akkor az álláskeresési járadékot tovább kell folyósítani.

Figyelem!

Az álláskeresési járadékból csak a bírósági végzéssel meghatározott tartásdíj és a jogalap nélkül felvett álláskeresési támogatás **vonható le!**

Az álláskeresési járadékosnak a **Magyar Államkincstártól** kell igényelnie a **családi pótlék** folyósítását!

Mi van akkor, ha nem munkavállaló, hanem vállalkozó vagyok?

Vállalkozó esetében a jogosultsági időbe kizárólag az az idő számít, amikor járulékot fizetett.

Mi van akkor, ha az álláskeresési járadék lejárta előtt munkát találtam?

Ha az álláskeresési járadékban részesülő határozatlan időtartamú, de legalább napi négy óra munkaidejű munkaviszonyt létesít még mielőtt a járadék folyósítási ideje lejárna, akkor **ki kell részére fizetni a folyósítási időből még hátralévő időtartamra járó járadék 80%-át egy összegben!** A munkaviszony fennállását a munkaadónak kell igazolnia, és a kérelmet az álláskeresési járadék folyósítási idejének lejártát követő 30 napon belül kell benyújtani.

Vigyázat! Nem érvényes ez a jogosultság, ha ugyanoda lép be valaki, ahol az álláskeresési járadékossá válás előtt is dolgozott!

2011. január 1-jétől egy **új típusú egyösszegű járadék - kifizetés** került bevezetésre. Ha az álláskereső a lakó-vagy tartózkodási helyétől **eltérő** helységben vállal munkát, a fennmaradó járadékát egy összegben azonnal ki kell fizetni.

Mi van, ha nem talál valaki munkát az álláskeresési járadék lejártát követően?

A kilencven nap letelte után nem jár támogatás, ekkor – ha valaki nem talál munkát a nyílt munkaerőpiacon - közmunkásként kell elhelyezkednie!

Lényeges változás lesz az, hogy míg a 2011-ben érvényben lévő szabályozás szerint az álláskeresési járadékban részesülő a végzettségének megfelelő vagy annál eggyel alacsonyabb szintű munkát köteles elvállalni, addig 2012-től – a tervek szerint - el kell fogadnia a munkaügyi szervezet által felajánlottakat akkor is, ha ez nem felel meg az előző kritériumoknak. A járadékosok közmunkaajánlatot kapnak majd, és eldönthetik, hogy ebben vesznek részt, vagy visszatérnek a nyílt munkaerőpiacra.

Nyugdíj előtti álláskeresési segély

2011. szeptember 1-től csak a nyugdíj előtti álláskeresési segély maradt meg. Ez akkor jár, ha

- az álláskereső rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, táppénzben nem részesül, munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani

- a kérelem benyújtásának időpontjában a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár beöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik és **90 napon át álláskeresési járadékban részesült**, és az álláskeresési járadék folyósítása időtartamát kimerítette, és az álláskeresési járadék folyósításának kimerítését követően három éven belül betöltötte az előző pontban meghatározott életkort, valamint rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel.

Az álláskeresési segély az álláskereső öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj jogosultságának megszerzéséig terjedő időtartamra folyósítható. A folyósítás kezdő napja a kérelem benyújtását követő nap.

A **nyugdíj előtti álláskeresési segély összege** a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos **kötelező legkisebb munkabér 40 %-a** (2011-ben 31.200 Ft/hó, 1.040 Ft/nap).

Mire jogosultak még az álláskeresők?

Elszámolható utazási jegyek

Az álláskeresők elszámolhatják a munkaügyi kirendeltségre történő be- és hazautazáshoz, valamint az álláskereséshez váltott autóbusz-, illetve vonatjegyeket.

Egészségügyi hozzájárulás

Az álláskeresési járadékban, vagy álláskeresési segélyben részesülők egészségügyi ellátásra jogosultak.

Szolgálati idő

Az álláskeresési ellátás időszaka szolgálati időnek minősül, tehát nyugdíj megállapításánál a Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság figyelembe veszi ezeket az időszakokat.

Szociális ellátás: foglalkoztatást helyettesítő ellátás

2011. szeptember 1-től azt az aktív korúak ellátására jogosult személyt, akinek augusztus 31-én bérpótló jogosultsága állt fenn, foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultnak kell tekinteni. Az ellátás iránti igényt a lakcím szerinti önkormányzat szociális osztályán kell beadni. Havi összege az öregségi nyugdíj mindenkor legkisebb összege. (2011-ben 28.500 Ft/hó). Az aktív korúak másik – önkormányzatnál igényelhető - ellátása a rendszeres szociális segély.

Tanuljunk! A foglalkoztatást elősegítő képzések

Ki és hová fordulhat, ha tanulni szeretne?

Az induló tanfolyamok iránt a lakóhely szerinti illetékes munkaügyi kirendeltségen lehet érdeklődni. A képzés iránti igény bejelentőjét a kirendeltség munkavállalási tanácsadóhoz irányíthatja, akivel pontosítani lehet az igényt, és aki segíti a munkaügyi kirendeltséget a döntésben.

A munkaügyi központ annak a személynek támogatja részben vagy egészben valakinek a képzését,

- aki regisztrált álláskereső és számára a kirendeltség nem tud álláshelyet felajánlani;
- aki a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét – nem töltötte be, álláskeresési támogatásra nem jogosult és számára a kirendeltség nem tud álláshelyet felajánlani;
- aki gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a 20 órát, valamint a képzés GYES folyósítása esetén a gyermek egy éves, GYED folyósítása esetén másfél éves korának betöltését követően kezdődik meg, és a kérelmező személy keresőtevékenységet nem folytat;
- aki rehabilitációs járadékban részesül, és a képzés az elhelyezkedését elősegíti;
- akinek a munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az illetékes munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte, és a képzés az elhelyezkedését elősegíti;
- aki közfoglalkoztatásban vesz részt és a képzésben való részvételt vállalja;
- aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható;
- aki rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rokkantsági járadékban részesül – beleértve a teljesen munkaképtelen minősítéssel rendelkezőt is -, ha szakmai alkalmassági vizsgálat igazolja, hogy a képzést követően a foglalkozás gyakorlására munkaviszony vagy egyéni vállalkozás keretében alkalmas.

Milyen képzésben lehet részt venni?

Csoportos szervezésű képzések indulnak a munkaügyi központ által meghatározott képzési irányokban. Ezeket a képzési szakirányokat a munkaügyi központ a honlapján nyilvánosságra hozza.

Egyéni képzésben történő részvétel támogatására is nyújtható be kérelem, ha pl. a választott szakirány nem szerepel a munkaügyi központ képzési ajánlati jegyzékén, de annak támogatása az adott esetben munkaerő-piaci szempontból indokolt.

Képzési támogatásként

- tanfolyami költség (ideértve a vizsgadíjat is),
- keresetpótló juttatás,
- helyi/helyközi utazási költség állapítható meg.

Keresetpótló juttatás

Keresetpótló juttatás csak a munkaügyi kirendeltség által ajánlott vagy elfogadott intenzív – heti 20 órás – képzésben való részvétel esetében vehető igénybe!

Mekkora a keresetpótló juttatás? A keresetpótló juttatás nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos minimálbér (2011-ben 78 000 Ft) 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér összegét. Indokolt esetben a keresetpótló juttatás a minimálbér 80%-a is lehet. A TÁMOP 1.1.1, 1.1.2, illetve 1.1.3. programban résztvevő esetén a keresetpótló juttatás – tekintettel a program szakmai célkitűzéseire – eléri a minimálbér 100 %-át.

Rossz hír: a munkaerő-piaciképzésre szánt összegeket a munkaügyi központoknál drasztikusan csökkentették.

A különféle szak- és továbbképzésekről tájékozódhatsz a <http://www.kepzesinfo.hu/> honlapon, a képzettségek és képzőintézmények között pedig a <http://www.epalya.hu> -n kereshetsz!

Utazási költségtérítés

Ha a lakóhely/tartózkodási hely nem egyezik meg a képzés helyével és a képzés helyén a közösségi közlekedés igénybevétele indokolt, a munkaügyi központ a költséget 100 %-os mértékben támogatja.

Mire számíthatok még?

Közmunka

2011-ben új közmunkaprogram-rendszer indult el.

Kérdés, hogy a közmunka hogyan fog segíteni az álláskeresők között egyre nagyobb mértékben megjelenő diplomások esetében? (2010 végén kimutatták, hogy egy év alatt az álláskeresők száma a szakképzetleneknél 1,4 százalékkal, a diplomásoknál 7 százalékkal nőtt.)

Munkaerő kölcsönzők

A munkaerő-kölcsönző cégek saját maguk vesznek fel munkaerőt – leginkább betanított és szakmunkásokat, valamint középfokú végzettségű irodai munkaerőt –, s mint saját munkavállalójukat kölcsönzik ki őket a cégekhez. Ez a forma egyre inkább elterjedőben van, bár nem biztos, hogy a legjobb megoldás a munkavállaló szempontjából, viszont a munkaadók körében egyre közkedveltebb és egyre gyakoribb ez az alkalmazási forma. A munkaerő-kölcsönzés szabályait a Munka Törvénykönyve szabályozza. Eszerint pl. a kölcsönbeadó által történő felmondási idő mértéke munkaerő-kölcsönzés esetén csak 15 nap, s eltérő írásbeli megállapodása hiányában a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

A Munka Törvénykönyvének 2011. július elején elfogadott módosítása szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008-as európai uniós irányelv átültetése érdekében a törvény kimondja, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, az irányelvből következő speciális szabályokat mind a teljes, mind a részmunkaidős foglalkoztatás esetében, és a határozott idejű munkaviszonyok esetében is alkalmazni kell. Az EU-s irányelv felsorolja azokat a kivételeket, amelyeknél a tagállamok eltérhetnek az egyenlő elbánás elvétől. A magyar jogban ez alapvetően a közhasznú tevékenység körében végzett foglalkoztatásnál lehetséges.

Részmunka

A részmunkaidőben történő foglalkoztatás Magyarországon még mindig nem olyan gyakori és közkedvelt, mint az EU más országaiban.

2011-ben viszont megváltoztak a GYES melletti munkavégzés szabályai. Eszerint csak az tarthat igényt GYES-re is munkavégzés mellett, aki részidőben dolgozik. Az új szabályozás azt mondja ki, hogy a szülő gyermeke egyéves kora után heti harminc órát meg nem haladó időtartamban folytathat munkát a munkáltató által meghatározott munkavégzési helyen.

Részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén a munkaszerződésben külön meg kell egyezni abban, hogy a foglalkoztatás részmunkaidőben történik. A munkabér időarányosan határozzák meg.

Ha valaki már teljes munkaidőben dolgozik, akkor a részmunkaidőre történő munkaszerződés módosítására a munkáltató és munkavállaló *közös* megegyezése alapján írásban kerülhet sor.

Figyelem! A részmunkaidőben foglalkoztatott teljes jogú biztosított, tehát az általános szabályok szerint illetik meg az ellátások. A fentiek alól a szolgálati idő jelent kivételt.

Távmunka

A távmunka kritériuma az, hogy a munkavállaló a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen (legtöbbször otthon) végzi munkáját, mégpedig legtöbbször informatikai eszközzel, s így is küldi a munkaadójához a kész munkát.

A távmunka is – a részmunkához hasonlóan - meglehetősen elterjedt az Európai Unió más tagállamaiban, Finnország és Hollandia már a munkavállalók 25 %-a dolgozik távmunkában, Magyarországon még mindig csupán 8% körüli az arányuk, habár számos kísérlet (állam által nyújtott pénzforrások) történt az elterjesztésére .

Pedig a kisgyermekes szülők esetében sokszor ez lenne a megoldás az anyukák számára a munkába történő visszatérésre.

Döntően a munkaadók idegenkednek ettől a formától, habár számukra is előnyös lenne, jelentős rezszi megtakarításhoz vezethetne, de a dolgozók is megtakarítanak pl. a közlekedési költségeket. Persze gond az, hogy csak bizonyos fajta munkák végezhetőek távmunkában. Távmunkában végezhető pl. a tervezés, programozás, szoftver és webes fejlesztés, webdesign, keresőoptimalizálás, fordítás, adatrögzítés, mindenféle webes munka, közvélemény kutatás, marketing, stb. .

Mikromunkák

Az alkalmi munkavállalás egy új fajtája az ún. mikromunka. Ezt az angolul tudók próbálhatják csak egyelőre ki; távmunka portálokön egyrészt licitálni lehet mások megbízásaira, másrészt regisztrálni lehet és felajánlani, amit mi tudunk csinálni. Ilyen, mikromunka portál pl. a Fiverr.com vagy a vWorker.com .

Egyszerűsített foglalkoztatás

Egyszerűsített foglalkoztatásra a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo.tv.) rendelkezései szerint létesíthető munkaviszony. A munkáltató bejelentési kötelezettségét - választása szerint – elektronikus úton, központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül (a továbbiakban: ügyfélkapu), vagy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesítheti.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.

Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony: olyan felek között, akik között a szerződés megkötésekor már az Mt. szabályai szerint létesített munkaviszony áll fenn; nem egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztassa Az egészségbiztosítási szerv, illetve az adóhatóság az igazolványt közvetlenül a munkavállalónak adja ki. Az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó közteherfizetés:

mezőgazdasági idénymunka esetén 500 forint, turisztikai idénymunka esetén 500 forint, alkalmi munka esetén 1 000 forint.

Önkéntes munka

Vállalj pár óra **önkéntes** munkát például civil szervezeteknél. Az önkéntes munka fogalma Magyarországon még nemigen terjedt el, pedig főleg a pályakezdő fiatalok esetében nagyon hasznos, hiszen gyakorlati tapasztalatra, tudásra tehetnek szert, kipróbálhatják magukat. Önkéntes munkát keresők a következő honlapokra látogassanak el: <http://www.onkentes.hu>, <http://www.nonprofit.hu> és <http://www.greenfo.hu>

Figyelem! Az önkéntes munkát vállalók ne számítsanak anyagi elismerésre, jó esetben útiköltség- és étkezéstérítést kapnak a szervezettől.

Az *Európai Önkéntes Szolgálatnál (EVS, European Voluntary Service)* a 30 év alatti fiatalok pályázhatnak külföldi önkéntes munkákra, amelyek a nyelvgyakorlásra is kiváló alkalmat nyújtanak. Az EVS adatbázisában ország és tevékenység szerinti bontásban kereshetünk nekünk tetsző helyet. Az EVS-ről még többet megtudhatunk a <http://www.mobilias.hu> portálon.

Külföldi munka

Ma már valamennyi EU-s tagállam munkaerőpiaca nyitva áll előttünk.

A vállalkozó kedvűek, fiatalok, megfelelő szakmával vagy szakképesítéssel rendelkezők külföldön is próbálkozhatnak, bár ennek a jelenlegi gazdasági válság nem kedvez.

Mire figyeljünk – az átfogó információgyűjtés után –, ha mégis rászánnánk magunkat a külföldi munkavállalásra?

1. Ne higgy a túlságosan csábító ajánlatoknak!
2. Elutazás előtt mindig tájékozódj a kiválasztott (fogadó) ország viszonyairól.
3. Ha magánközvetítő révén szeretnél állásajánlathoz jutni, mindig győződj meg arról, hogy a közvetítő regisztráltatta-e magát a telephelye szerint illetékes regionális munkaügyi központoknál.
4. Soha ne fizess magánközvetítőnek közvetítési, regisztrációs vagy egyéb díjat!
5. Ha állásajánlatot kapsz, még a szerződés megkötése előtt próbáld „leinformálni” leendő munkahelyedet.
6. Nyelvtudás nélkül vagy gyenge, hiányos nyelvtudással lehetőleg ne vállalkozz külföldi munkavégzésre még a legegyszerűbb munkák esetében sem.
7. Lehetőleg vigyél magaddal legalább annyi pénzt, ami a hazautazás költségeit fedezheti.
8. Útleveled, lakcímkártyád, személyi igazolványod – ha egy mód van rá – soha ne add át a munkaadónak vagy a közvetítőnek, mert így azonnal kiszolgáltatottá válsz.
9. Ha úgy érzed, hogy becsaptak, munkaadód a te károdra eltér a munkaszerződésben foglaltaktól vagy egyéb, a munkaviszonyoddal kapcsolatos problémád támad, fordulj segítségért a helyi, külföldi munkaügyi központhoz.
10. Elutazásod előtt célszerű kiváltani az ún. Európai Egészségbiztosítási Kártyát, illetve érdemes biztosítást kötni legalább arra az időre, amíg munkába nem állsz, és meg nem győződsz arról, hogy a munkaadód fizeti a társadalombiztosítási járuléko(ka)t.
- 10+1. Jobb eséllyel pályázhatsz egy állásra, ha a végzettségedet, képzettségedet igazoló

bizonyítványokat még itthon lefordíttatod a fogadó ország nyelvére. Ez a megoldás valószínűleg egyben a leggazdaságosabb is.³

Jó, ha tudjuk!

Az általános orvosok, a fogorvosok, a gyógyszerészek, az állatorvosok és építészek, valamint az ápolók és szülésznők szakképzettségének elismerése az Európai Unióban automatikussá vált. Igaz, több országban erkölcsi bizonyítvány, feddhetetlenségi igazolás is szükséges.

A többi szakképzettség esetében is könnyített lett az eljárás. Kiegészítő feltételként szakmai gyakorlat igazolását, alkalmazkodási időszak teljesítését vagy alkalmassági/különbözeti vizsga letételét kérhetik. Az uniós jogszabályok lehetővé teszik, hogy az elismerést bizonyos feltételekhez kössék. A fodrásznak például igazolnia kell szakmai gyakorlatát. A kőműveseknek vagy ácsoknak különbözeti vizsgát kell tenniük, ha az adott országban más feltételekhez kötik a szakképesítés megszerzését, mint Magyarországon.

Az Europass oklevélmellékletet az eredeti diplomát adó felsőoktatási intézmény bocsátja ki magyar és angol nyelven. 2006. március 1-től ingyenes és kötelező az eredeti diplomával együtt. Visszamenőleg a 2003/2004-es tanévben, valamint azután végzetteknek adható ki.

³ Forrás: <http://www.gondoskodas.eu/page.php?22.3>

Megtaláltuk az igazit?

Nem feltétlenül az első az igazi! Ez a megállapítás érvényes az állásajánlatokra is. Lehet, hogy egy elbocsátást követően él bennünk a félelem, hogy nem fogunk jobb munkát kapni, s ezért elfogadjuk az első adandó ajánlatot. Ha ez túlságosan nagy kompromisszumot jelent a részünkről, akkor inkább ne tegyük, nem járunk jól hosszú távon, még akkor sem, ha rövidtávon lesz munkánk. De ha mégis – a tartós munkanélküliségtől való félelmünkben és az anyagi kényszer hatására – megtennénk ezt a lépést, maradjunk továbbra is aktív munkahelykeresők! Ez azért is fontos, mert ekkor fennáll annak a veszélye, hogy nem fogjuk jól végezni a munkánkat, s pár hónap múlva amúgy is megfutamodunk...

Karen James Chopra ⁴ összegyűjtötte azt az **öt tiltó jelet**, amelyeknek az esetén nem szabad elfogadni egy állásajánlatot, hanem érdemesebb egy megfelelőbbre várni.

Ne fogadjuk el tehát az állást

- ha túl nagy visszalépést jelent a ranglétrán;
- ha egy cég túl hamar tesz ajánlatot – ami arra utalhat, hogy túl nagy a cégnél a fluktuáció, s rövid időn belül ismét lapátra kerülhetünk;
- ha nem kaptunk írásos ajánlatot a cégtől;
- ha a cég nem válaszol a kérdéseinkre, vagy nem ad lehetőséget arra, hogy megismerjük leendő közvetlen vezetőnket („Hiába dolgozol egy kiváló cégnél, kibírhatatlan közvetlen felettesed megkeserítheti az életedet”...);
- ha a cég már az interjú során kellemetlenkedik (ha felvették, a helyzet csak rosszabbodni fog, hiszen még kiszolgáltatottabb helyzetben leszel).

Töltsük ki a következő teszteket is!

Munkamotiváció és értékpreferencia - Az, hogy egy munkát mennyire érzünk a céljainkkal egyezőnek, nagymértékben függ attól, hogy mennyire teszik lehetővé a számunkra fontos értékek megvalósulását. Érdemes tisztázni ezért, hogy mely értékek fontosak a számunkra, és melyek kevésbé. Az alábbi kérdőív ehhez nyújt segítséget. (<http://eletpalya.munka.hu/munkamotivacio-f>)

Kompetencialeltár - Ezzel a kérdőívvel leellenőrizheti, hogy rendelkezik-e azokkal a kompetenciákkal - ismeretekkel, készségekkel, motivációval - amelyek szükségesek ahhoz, hogy munkahelyén sikeres legyen, meg tudja felelni az elvárásoknak. (<http://eletpalya.munka.hu/kompetencialeltar-f>)

Ha úgy gondolod, hogy

megtaláltad az igazit, és téged is megtaláltak, akkor határozatlan vagy határozott idejű munkaszerződésed megkötéséhez gyűjts egybe a következő dokumentumokat:

- Személyigazolvány, lakcímkártya
- TAJ-kártya

⁴ Know when to say no to a job offer. Five red flags that signal you should keep looking, MarketWatch, June 22, 2009, <http://www.marketwatch.com/story/five-red-flags-that-tell-you-to-say-no-to-a-job>

- Adóazonosító jel
- TB-kiskönyv eredeti példánya
- Munkáltatói igazolás a munkaviszony megszűnésekor – eredeti példány (az utolsó munkaviszony időtartamáról)
- Adatlap a tárgyévre vonatkozólag a munkáltatótól származó jövedelemről és az adóelőlegek levonásáról (eredeti példány)
- Jövedelemigazolás az egészségbiztosítási ellátás megállapításához (eredeti)
- Adatlap a bírósági végzéssel meghatározott tartási kötelezettségekről (eredeti példány az utolsó munkahelyről, arról, hogy nincs tartozásod)
- Közvetítőlap a munkaügyi kirendeltségről
- Legmagasabb iskolai végzettséget igazoló bizonyítvány

Ha megkötött a várva várt munkaszerződés, indulhat a próbaidő!

Figyelem! 2011 júliusában az Országgyűlés megszavazta azt a munkaügyi törvénycsomagot, amely során – a közsférában alkalmazott megoldáshoz hasonlóan - *akár 6 hónapos próbaidő* is kiköthető, de csak akkor, ha erre a hatályos kollektív szerződés erre felhatalmazást ad. Legfeljebb 3 hónapos próbaidőben pedig a felek együtt állapodhatnak meg. A törvényben rögzített próbaidő 30 nap.

Még egy kiút: vállalkozó leszek!

Választhatjuk azt is, hogy környezetünkben körbenézünk, milyen szolgáltatásra vagy milyen termék előállítására, termelésre lenne szükség, mire lenne kereslet, s belefoghatunk egy vállalkozásba.

Ez persze nem mindenkinek való. Ennek megállapításában segít a "Kezdő Vállalkozók Tesztje" egy önismereti kérdőív, amely kitöltése lehetőséget nyújt arra, hogy összehasonlíthassuk magunkat a sikeres vállalkozókkal, és felmérjük, készen állunk-e egy vállalkozás indítására. Visszajelzést ad arról, hogy érdemes-e belevágnunk egy önálló vállalkozásba, vagy esetleg belebukhatunk, mert nem nekünk való. Megtudhatjuk azt is, miben kell fejlődünk, mit érdemes tanulnunk ahhoz, hogy vállalkozóként eredményesek legyünk. (<http://eletpalya.munka.hu/kezdo-vallalkozok-tesztje-fr>)

Ha valaki végülis úgy dönt, hogy munkába állás helyett inkább vállalkozó lesz, vagy akár reménytelennek ítéli azt, hogy felveszik valahová, utána nézhet annak, milyen támogatásokra jogosult. Ehhez az kérhet támogatást, akit a munkaügyi központ legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, vagy aki rehabilitációs járadékban részesül. Támogatást kaphat akár ahhoz, hogy egyéni vállalkozó legyen, akár ahhoz, hogy társas vállalkozásba kezdjen, akár ahhoz, hogy östermelő legyen.

A vállalkozás indításához együttesen vagy akár külön-külön is igényelhető támogatások:

- 3 millió Ft-ig terjedő kamatmentes tőkejuttatás visszatérítendő és/vagy vissza nem térítendő formában;
- maximum hat hónap időtartamra, havonta a minimálbér összegének megfelelő vissza nem térítendő támogatás;
- a vállalkozói tevékenység folytatásához és megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.

Visszatérítendő és/vagy vissza nem térítendő kamatmentes tőkejuttatás nyújtása esetén a támogatás további feltétele:

- a beruházás bruttó költségének legalább 20%-át elérő **saját forrás megléte**, továbbá
- a támogatás – visszatérítendő támogatás esetén – visszatérítése, illetőleg kötelezettségszegés miatt történő visszafizetés esetére **anyagi biztosíték megléte**.

Befejezésként biztatás!

A legfontosabb a kitartás! Ne keseredj el, ha sorban adod be a jelentkezésedet, és nem jön visszajelzés, s akár több hónapnyi intenzív álláskeresési „munkádnak” – úgy néz ki – egyelőre semmi eredménye. Ez nem személy szerint neked szól! A gyakorlat azt mutatja, hogy az összes pályázó 10-15%-át hívják be személyes interjúra. Tehát részedről egyrészt kitartásra van szükség, másrészt változtass a feltételeiden, nézz jobban körül, kiket keresnek a munkaadók környezetben! De azt is átgondolhatod, hogy feltétlenül a hagyományos munkavállalói létben tudod-e csak elképzelni jövődet.

Minták

Önéletrajz minta

Europass Önéletrajz	
Személyi adatok	
Vezetéknév / Utónév(ek)	
Cím(ek)	
Telefonszám(ok)	Mobil
E-mail(ek)	
Állampolgárság	
Születési dátum, hely	
Neme	
Betölteni kívánt munkakör foglalkozási terület	
Szakmai tapasztalat	
Időtartam	
Foglalkozás / beosztás	
Főbb tevékenységek és feladatkörök	
A munkáltató neve és címe	
Tanulmányok	
Időtartam	
Végzettség / képesítés	
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	
Tanulmányutak	
Egyéni készségek és kompetenciák	
Anyanyelv(ek)	
Egyéb nyelv(ek)	
Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák	
Járművezetői engedély(ek)	

A jó önéletrajz legyen lényegre törekvő, de tartalmazzon minden olyan momentumot, amely fontos a megítélésünkhöz. Ügyeljünk arra is, hogy a csatolt fénykép megfelelő minőségű legyen!

Munkaszerződés minta

MUNKASZERZŐDÉS

(határozatlan időtartamra, a jogviszony létesítéséhez szükséges minimális tartalommal, időbér alkalmazására),

amely létrejött egyrészről a (a munkáltató megnevezése),
..... (székhely), (a cégjegyzéket vezető bíróság, és a cégjegyzék száma vagy ha a jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, a nyilvántartást vezető szerv, és a bejegyzés száma), mint munkáltató,
másrészről (név), (leánykori név), (lakcím) (születési hely, idő), (anyja neve), (TAJ szám), (adóazonosító szám), mint munkavállaló között, az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalót év hó napjától kezdődően, határozatlan időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja, a jelen munkaszerződésbe foglaltak szerint.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre:

.....
A munkáltató és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertette a munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A munkáltató a szerződés megkötésével egyidejűleg átadja a munkavállaló számára a munkaköri leírását.

3. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó személyi alapbére: Ft.

4. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésének helye:

5. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására a munkakörű (beosztású) vezető jogosult, de az utasítási és az ellenőrzési jog gyakorlása a munkakörű (beosztású) vezetőt is megilleti.

6. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyv 76. § (7) bekezdésében felsorolt feltételekről.

7. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződés, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadóak.

Kelt:, év hó nap

.....
munkáltató

.....
munkavállaló