Jó Pályán!

Információs kiadvány – 2013

dr. Borbély Szilvia

NEA-TF-12-M-0748 - eBérbarométer és Pályainformációs tevékenység erősítése

Jó Pályán!

Információs kiadvány - 2013

dr. Borbély Szilvia

SZGTI 2013. február
Budapest 1068 Városligeti fasor 46-48
Tel/fax: 3232-656
e-mail: h10095bor@ella.hu

Fotó: Dés Hermina

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

NEA-TF-12-M-0748 - eBérbarométer és Pályainformációs tevékenység erősítése

Tartalom

Válság és bizalom 4
Hogyan történhet az elbocsátás? Változások 2012 júliusától 6
Munkakeresés és elhelyezkedés 14
Miből, hogyan éljek addig is, amíg nem találok állást? 21
Mikor kell az álláskeresési járadékot szüneteltetni? 24
Mi van akkor, ha nem munkavállaló, hanem vállalkozó vagyok? 25
Mi van akkor, ha az álláskeresési járadék lejárta előtt munkát találtam? 25
Tanuljunk! A foglalkoztatást elősegítő képzések 26
Mire számíthatok még? 28
Megtaláltuk az igazit? 33
Még egy kiút: vállalkozó leszek! 35
Minták 37

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 eredezteti. 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 és 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 szóhasználattal úgy fogalmazhatnánk meg, hogy az egész életen át tartó tanulás kísérője az egész életen át tartó pályaorientáció.

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? Változások 2012 júliusától

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 2012. július elsején életbe lépett új Munka Törvénykönyve (Mt.) szerint a határozatlan időtartamú munkaviszonyt továbbra is főszabály szerint *közös megegyezéssel, felmondással (ez a korábbi rendes felmondás), és azonnali hatályú felmondással (ez a korábbi rendkívüli felmondás)* lehet megszüntetni.

A munkaviszonyt főszabályként mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti felmondással. Az új Mt. szabályai szerint azonban a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaviszony – legfeljebb a kezdetétől számított egy évig – felmondással nem szüntethető meg.

A felmondást a munkáltató továbbra is köteles megindokolni, amely a munkavállaló magatartásával (szabályok megszegése), képességeivel (alkalmasság), illetve a munkáltató működésével (átszervezés, létszámcsökkentés) összefüggő ok lehet. A felmondás okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, továbbá az indok valóságát és okszerűségét főszabályként a nyilatkozattevő, azaz jelen esetben a munkáltató köteles bizonyítani.

A Kúria (Legfelsőbb Bíróság) jogellenesnek tekintette pl. azt a felmondást amelyben:

- a munkáltató a felmondást nem foglalta írásba
- a munkáltató felmondása felmondási védelembe ütközött
- a felmondás indokolása nem felelt meg a valóság, világosság és okszerűség követelménye bármelyikének
- a munkáltató csak általánosságban jelölte meg a felmondás indokát;
- a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolta a felmondáshoz való jogát.

Forrás: www.munkajog.com

Határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondására akkor van lehetőség, ha munkáltató a határozott időtartamból hátralévő összeget, de legfeljebb tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget megfizet a munkavállaló részére. Ez esetben a felmondást indokolni nem kell.

Új szabályként a munkáltató a *határozott időtartamú* munkaviszonyt indokolással felmondással is megszüntetheti. Ekkor a munkavállaló képességeire hivatkozhat, vagy arra, hogy a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik. Ez utóbbi esetben *felmondási idő és végkielégítés* jár a munkavállalónak, *nem kell azonban kifizetni a munkavállaló munkabérét* a határozott időtartam lejártáig.

Próbaidő alatt is lehetséges az azonnali hatályú felmondás. Ez továbbra is a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegése vagy olyan magatartás tanúsítása miatt lehetséges, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Felmondási védelem

A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt a *várandósság és a szülési szabadság* alatt (ez utóbbi huszonnégy hét és úgy kell kiadni, hogy négy hét a szülés várható időpontja elé essen).

A munkáltató ugyancsak nem szüntetheti meg a munkaviszonyt *a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság* alatt (amely fő szabály szerint a gyermek harmadik életéve betöltéséig tart, de ha a gyermek fogyatékos vagy beteg, úgy a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt a gyermek tízedik életévéig). Hasonlóképpen felmondási védelem alatt áll az, aki tényleges önkéntes tartalékos szolgálatot teljesít, illetve lombikbébi programban vesz részt (legfeljebb annak megkezdésétől számított hat hónapig).

Azonban a várandósságra, illetve az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, mint felmondási védelemre okot adó körülményre, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

Védett korú munkavállaló. A felmondással kapcsolatos új szabály, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben a munkaviszony a munkavállaló képességeivel, illetve a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, *ha a munkáltatónál a munkavállaló képességének, gyakorlatának és végzettségének megfelelő betöltetlen munkakör nincs,* vagy a *munkavállaló az ilyen munkakör betöltésére tett ajánlatot visszautasítja.* Tehát a védett korú munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló magatartásával összefüggő okból (munkaszerződésből származó kötelezettség megszegése) korlátozás nélkül megszüntethető, a munkavállaló képességeire, illetve a munkáltató működésével összefüggő okból azonban csak akkor, ha nincs a képzettségének és gyakorlatának megfelelő más munkakör a munkáltatónál. *Azonnali hatályú felmondásra továbbra is van lehetőség.*

A törvény a fenti, védett korú munkavállalókra irányadó szabályokat kell alkalmazni az *anyára vagy a gyermekét egyedül nevelő apára is a gyermek hároméves koráig,* ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

Figyelem! Fontos változás, hogy a munkavállaló keresőképtelensége (betegsége, táppénzes állománya) 2012. július 1elsejétől kezdődően már *nem* minősül felmondási védelemnek!

Felmondási idő

A felmondási idő továbbra is legalább harminc nap, amely a munkaviszonyban töltött idő függvényében emelkedik, húsz év munkaviszony után maximum kilencven napra.
Munkáltatói felmondása esetén a munkáltató 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.

Felmondási idő a munkaviszony időtartamától függően

Adott munkaadónál fennálló munkaviszony hossza (év)	Felmondási idő hossza (nap)
0-3	30
3-5	35
5-8	45
8-10	50
10-15	55
15-18	60
18-20	70
20-	90

Azonnali hatályú felmondás

A munkaviszonyt mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti azonnali hatályú felmondással, amennyiben a másik fél minősített kötelezettségszegést követ el, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Azonnali hatályú felmondással megszüntetheti továbbá a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt, valamint a munkáltató is a határozott idejű munkaviszonyt. Utóbbi két esetben nincs indokolási kötelezettség.

Végkielégítés

A végkielégítés összegei sem változtak, az továbbra is három éves munkaviszony után egyhavi távolléti díj összege, maximuma pedig huszonöt éves munkaviszony után hat havi távolléti díj összege. A védett korban lévő munkavállaló esetén (a nyugdíjazást megelőző öt évben) a végkielégítés összege - a munkaviszony tartamától függően - további 1-3 havi távolléti díj összegével emelkedik.

A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén egyhavi,
b) legalább öt év esetén kéthavi,
c) legalább tíz év esetén háromhavi,

d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
e) legalább húsz év esetén öthavi,
f) legalább huszonöt év esetén hathavi
távolléti díj összege.

Új szabály, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége. A nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak - az eddigi szabályokkal összhangban - ezt követően sem jár végkielégítés.

Eljárás munkaviszony megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

Munkabér kifizetés

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az *utolsó munkában töltött naptól* számított, egyébként legkésőbb a *munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon* a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

Abban az esetben, ha akár a munkáltató, akár a munkavállaló vitatja a másik fél felmondásának jogszerűségét, vagy a munkavállaló nem kapja meg a Munka Törvénykönyve által előírt járandóságokat, munkaügyi pert lehet indítani, a jognyilatkozat közlésétől számított 30 napos határidőn belül.

Jogellenes munkaviszony megszüntetés – új szabály

Figyelem! Megszűnt az a korábbi szabály, hogy a munkaviszony a jogellenességet megállapító jogerős bírói ítélet napján szűnik meg, azaz a munkáltató, ha elveszítette a pert, köteles a munkavállaló részére egy összegben kifizetni a több éves bírói eljárás alatti összes munkabért.

Az új törvény szerint a munkaviszony - még akkor is, ha ez jogellenes - a felmondás közlésével (átadásával) megszűnik. A munkáltatótól elmaradt jövedelemként igényelhető kártérítés összege *nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának* összegét. Ezen túl a munkavállaló a *felmondási időre járó munkabérét, valamint a végkielégítés összegét* követelheti. Ezzel tehát lényegesen csökken a munkáltatók pénzügyi terhe egy hosszadalmas, több évig tartó munkaügyi per esetleges elvesztése során.

Figyelem! Amilyen felmondás nincs

Szóbeli felmondás

Ilyen nem létezik. Azért mert bárki azt mondja, hogy ezennel Ön ki van rúgva - attól még nincs kirúgva. Menjen szépen dolgozni, mert utána arra hivatkozva, hogy nem jelent meg - tényleg felmondhatnak. Telefonon, SMS-ben, e-mail-ben nem érvényes a felmondás. Amíg nem kapott írásbeli, aláírt felmondást, addig Önnek élő munkaszerződése van.

Visszamenőleges felmondás

Ilyen sem létezik. "Ja, téged kiléptettünk múlt hétfőn, közös felmondással. Majd gyere be aláírni." Ilyen nincs. Ez így viccesen hangzik, de megtörténik. A felmondás az írásbeli közléstől indul. Ha Önt felhívják 8-án, hogy "Felmondtunk" de erről írásban csak 12-én értesítik, akkor a felmondás nem lehet 8-ra visszadátumozva, az csak 12-én indulhat.

Forrás: http://www.felmondas.info/

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 tízszázaléknyi, háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

A munkáltatókat terhelő kötelezettségek a csoportos létszámleépítés során: egyszerűsödött a munkáltató konzultációs kötelezettsége

A munkáltató a döntést megelőzően köteles az üzemi tanáccsal, korábban az üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel 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).

Figyelem! Az új Munka Törvénykönyve életbe lépését követően egyszerűsödött a munkáltató feladata: 2012. július 1-jétől a munkáltató konzultációs kötelezettsége kizárólag az üzemi tanácsra vonatkozóan áll fenn; *üzemi tanács hiányában nem köteles sem a szakszervezettel, sem a nem szervezett munkavállalók képviselőivel konzultálni.*

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább 7 nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni a következőkről:

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
c) a döntést megelőző fél évben foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
e) a kiválasztás szempontjairól, valamint
f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő - juttatás feltételéről és mértékéről.
A tárgyalásnak - a megállapodás érdekében - ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A tárgyalási kötelezettség a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.

Tipikus munkáltatói viselkedés

„Mivel ...a megállapodás korlátozhatja a munkáltató döntési szabadságát, a gyakorlatban sok esetben nem jutnak el a felek a tényleges megállapodásig, a csoportos létszámcsökkentésre a kötelező minimális konzultációs időszak lejártát követően a munkáltató egyoldalú döntése alapján kerül sor".

„A csoportos létszám-leépítési terveket ....a társaságok az utolsó pillanatig próbálják titokban tartani, attól is félve, hogy a leépítések hírére egyes - akár kulcspozícióban lévő - szakemberek önként távoznának a cégtől, köztük olyanok is, akiknek a munkájára a társaság a jövőben is építeni kíván. Ez még fontosabbá teszi a folyamat megfelelő tervezését és előkészítését."

Forrás: http://www.vg.hu/kkv/csoportos-letszamleepites-valtoztat-az-uj-munka-torvenykonyve-392128, 2012. 11. 26

Döntés a csoportos létszámcsökkentésről

A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni:

a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát;
b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését 30 napos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni.

Értesítés a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos döntésről

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint az üzemi tanácsnak megadott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy egyéb jognyilatkozat közlését legalább 30 nappal megelőzően írásban kell, hogy tájékoztassa.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közölhető. Ezt a tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is. Az ezen előírások megszegésével közölt felmondás jogellenes.

Szakszervezeti tisztségviselő vagy?

A Munka Törvénykönyve 271. § (3) bekezdése alapján „Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni."

Tájékozódj!
Tájékozódj a www.felmondas.info honlapon!

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 kezdjünk, 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 próbálkozna, s 14%-uk az újsághirdetéseket böngészné.

Mit is javasolhatunk annak, aki elkezdi az álláskeresést?

Első lépés: önvizsgálat

Mielőtt bármihez kezdenénk, tegyünk 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 viszonnyal 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 Nemzeti Pályaorientációs Portálon találhatóak 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 eddigitől eltérő foglalkozás választása előtt áll, érdemes tisztáznia, 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/kepessegek-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 Sikeres 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/sikeres-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 szorítkozó – viszonyokat! Járj el szakmai bemutatókra, kiállításokra, olyan helyekre, ahol nagy valószínűséggel szakmabeliekbe botlasz. Keress valamilyen neked illő társadalmi tevékenységet! Ez nemcsak azért lehet üdvös, mert emberekkel találkozol, hanem azért is, mert megerősödhet megtépázott 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 **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat** http://www.afsz.hu/ honlapján 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 álláskínálókkal 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 pályaorientációs beszélgetésekre is, szakemberek segítségével.

A FIT szolgáltatásai országszerte igénybe vehetők

A vidéki helyszínekről érdeklődj a megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjaiban!
Budapesten pedig a következő helyeken működik a FIT:
FIT Centrum: Bp. III., Heltai Jenő tér 7. (Tel: 243-8670, 243-8671)
FIT bázis: Bp. IV., Kassai u. 24/b. (Tel: 390-2406)

Munkaközvetítők, személyzeti tanácsadók, fejvadász cégek

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

Számos munkaadó személyzeti tanácsadó és fejvadász 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, fejvadász cégek saját maguk hoznak létre adatbázist a hozzájuk egyébként beérkező önéletrajzokból, és a lehetséges szerencsés jelöltek egyikét-másikát innen választják ki. Érdemes tehát minél több személyzeti tanácsadó és fejvadász 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 megyei munkaügyi központokon kívül olyan szervezetek is, mint pl. a családsegítők.

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 (A teleházakról kapunk információt a http://www.telehaz.hu honlapon).

Egyre inkább elterjed a közösségi portálok (Magyarországon a legnépszerűbb a http://www.iwiw.hu, illetve a www.facebook.hu) használata az álláskeresésben. Az álláskeresők megoszthatják adataikat, növelve azt az esélyt, hogy állásra találnak.

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 keresd 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 állásportálokon 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 kísérni 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

[2] Forrás: Meghökkentő álláshirdetések, www.jobpilot.hu, 2006.09.28.

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 szakmai gyakorlatot szervez, kapcsolatot tart a gyakorlóhelyet biztosító vállalatokkal, továbbá karrier-, jogi és pszichológiai tanácsadást is nyújt.
Az állásbörzék szerepe az utóbbi időben jelentősen megnőtt. Különösen a magasan kvalifikált, az egyetemet, főiskolát éppen befejezőknek mindenképpen érdemes rendszeresen ellátogatniuk a többnyire az egyetemek által szervezett különféle állásbörzékre. nagyszabású állásbörzét szokott rendezni a HVG is. (http://www.hvgallasborze.hu/). Az ELTE virtuális állásbörzéje folyamatosan „nyitva van” (http://allasborze.elte.hu)

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 találkozzunk. 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 központot vagy kirendeltséget, hogy álláskeresőként regisztráljanak! A http://munkaugyikozpont.info vagy a http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_KOZOS_Munkaugyi_kozpontok_adatai/ honlapot felkeresve is rátalálhatunk a hozzánk legközelebb eső központra, kirendeltségre.

Milyen iratokkal menjünk a munkaügyi központba?

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
- 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).

Mit kell tennem ahhoz, hogy álláskeresési járadékot kaphassak?
Ahhoz, hogy a álláskeresőt az egyes támogatások megillessék, illetve alkalmazása esetén munkáltatója támogatást igényelhessen foglalkoztatásához, álláskeresőként történő regisztrálását kell kérnie.

Ki tekinthető álláskeresőnek, és mi illeti meg?

Álláskereső az a személy, aki munkaviszonyban nem áll és az egyszerűsített foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével egyéb keresőtevékenységet sem folytat, oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint megváltozott munkaképességű személyek járadékában, rehabilitációs ellátásban nem részesül, munkát akar és tud vállalni, a mielőbbi elhelyezkedés érdekében a munkaügyi kirendeltségen nyilvántartásba veteti magát és a

kirendeltséggel együttműködik.

A kereső tevékenység fogalmába minden olyan munkavégzés beletartozik, amelyért a munka elvégzője díjazást kap, akár munkaviszony, vállalkozói jogviszony, megbízási jogviszony stb. az alapja.
Kereső tevékenységet folytatónak kell tekinteni azt a személyt is,

- aki az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szerepel, valamint
- aki gazdasági társaság tevékenységében személyes közreműködés vagy mellékszolgáltatás keretében történő munkavégzés útján vesz részt,
- illetve aki a társaság vezető tisztségviselője vagy a társasági szerződésben közreműködési/munkavégzési kötelezettsége/joga fel van tüntetve.

Abban az esetben, ha a vállalkozás tevékenysége rövidebb-hosszabb időre szünetel, a vállalkozás az egyéni vállalkozói nyilvántartásban továbbra is szerepel. Így a vállalkozói jogviszony szüneteltetésének idejét is kereső tevékenységnek kell tekinteni.

Az együttműködés keretében az álláskereső rendszeresen, a kirendeltség által megadott időpontban személyesen felkeresi a kirendeltséget, elfogadja a **felajánlott munkát**, képzési lehetőséget, munkaerő-piaci szolgáltatást, munkaerő-piaci programban való részvételt és önállóan is aktívan keres munkát.

2013. január 1-jétől az álláskereső nyilatkozatban vállalhatja, hogy együttműködésének elektronikus levélben történő kapcsolattartás formájában tesz eleget.

Mikor tekinthető megfelelőnek a felajánlott munkahely?
Akkor, ha

- Egészségi állapota szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas.
- A várható kereset az álláskeresési járadék, illetőleg – amennyiben az álláskeresési járadék összege a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb – a kötelező legkisebb munkabér összegét eléri. Ez a feltétel azonban csak azokra az ügyfelekre vonatkozik, akik álláskeresési támogatásban részesülnek.
- A munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel –történő oda- és visszautazás ideje a *három órát,* illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a *két órát* nem haladja meg.
- Az álláskereső foglalkoztatása munkaviszonyban történik.

Az olyan álláskereső esetében, aki sem álláskeresési járadékra, sem nyugdíj előtti álláskeresési segélyre nem jogosult – ide értve a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személyeket –, az előbbi feltételeken túl a munkahely abban az esetben is megfelelő, ha a foglalkoztatás *közfoglalkoztatási jogviszonyban történik.*

A közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő foglalkoztatás esetében a munkahely akkor megfelelő, ha

- a munkavégzés helye és a közfoglalkoztatott lakóhelye között naponta történő oda- és visszautazás ideje tömegközlekedési eszközzel
- a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát meghaladja, és a munkavégzés

helyére és onnan a közfoglalkoztatott lakóhelyére történő térítésmentes szállításról, vagy
- a négy órát meghaladja, és a munkavégzés helyétől számított 20 km-es távolságon belül az illetékes és megyei kormányhivatal népegészségügyi szakigazgatási szerve által kiadott engedélynek megfelelő térítésmentes elhelyezésről, tisztálkodási és étkezési lehetőségről a foglalkoztató gondoskodik

Ha a közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő foglalkoztatás esetében a napi pihenő idő eltöltésére a lakóhelytől különböző településen kerül sor, az álláskereső csak abban az esetben köteles a felajánlott munkahelyet elfogadni, ha az családi körülményeire (különösen kiskorú gyermek gondozása, közeli hozzátartozó ápolása stb.) tekintettel hátrányos következményekkel nem jár. Ebben a kérdésben a lakóhelye szerinti települési önkormányzat jegyzőjének nyilatkozata az irányadó.

A megváltozott munkaképességű álláskeresők esetében az utazási feltételeket eltérően szabályozza a törvény. Ezen szabályok szerint a munkahely akkor megfelelő, ha a megváltozott munkaképességű álláskereső által igénybe vehető közlekedési eszközzel történő lakóhely és munkahely közötti oda- és visszautazás ideje a *két órát* nem haladja meg.

Az álláskereső részére a fenti feltételeknek megfelelő, rövid időtartamú munkalehetőség is felajánlható. Ez a rövid időtartamú munkalehetőség olyan álláskereső esetén, aki nem részesül álláskeresési ellátásban közfoglalkoztatás keretében is megvalósulhat.

A kirendeltség az együttműködés keretében vizsgálja, hogy szükség van e az elhelyezkedéshez munkaerő-piaci szolgáltatás igénybevételére. Munkaerő-piaci szolgáltatás lehet például információ nyújtása, pszichológiai -, pálya -, álláskeresési -, és munka tanácsadás.

Az álláskereső, amennyiben a jogszabály által előírt feltételek megvannak, jogosult lehet *álláskeresési ellátásra* (álláskeresési járadékra, nyugdíj előtti álláskeresési segélyre), munkaerő-piaci képzés, humánszolgáltatás igénybevételére. (Forrás: http://www.afsz.hu).

Mikor vagyok jogosult álláskeresési járadékra?

Akkor, ha
- az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezem, és
- kereső tevékenységet nem folytatok, tehát munkaviszonyban nem állok, és
- munkát akarok vállalni, de önálló álláskeresésem nem vezetett eredményre, és
- az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

Mekkora az álláskeresési járadék összege?

A járadék összege **a folyósítás teljes időtartama alatt a járadékalap 60 százaléka.** 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.. 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?

Minden 10 nap jogosultsági idő 1 nap járadékfolyósítási időnek felel meg. *Az álláskeresési járadék folyósításának időtartama minimum 36, de legfeljebb 90 nap.*
(**Jogosultsági idő:** amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző három év alatt munkaviszonyban, közfoglalkoztatási jogviszonyban 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. 2013. január 1-től az álláskeresési ellátás iránti igényt, az ellátást érintő körülményekben bekövetkezett változást elektronikus levélben is be lehet jelenteni.

Mikor kell az álláskeresési járadékot szüneteltetni?

Akkor, ha

- terhességi gyermekágyi segélyre, gyermekgondozási díjra, illetőleg gyermekgondozási segélyre válik jogosulttá,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,
- rövid időtartamú közfoglalkoztatási jogviszonyban áll,
- rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat – az egyszerűsített foglalkoztatás kivételével, – feltéve, hogy ezt a munkavégzés megkezdése előtt bejelentette a munkaügyi kirendeltségen,
- keresetpótló juttatásban részesül,
- az önkéntes tartalékos katonai szolgálat keretében történő tényleges szolgálatot teljesít annak teljes időtartamára.

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

Figyelem!

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!**

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

2011. január l-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.

Nyugdíj előtti álláskeresési segély

A nyugdíj előtti álláskeresési segély összege a minimálbér 40%-a (2013-ban 1307 Ft/nap, 39200 Ft/hó).

Nyugdíj előtti álláskeresési segélyben az részesülhet, aki

- álláskereső,
- 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 betöltéséhez legfeljebb öt éve hiányzik (megállapításhoz szükséges életkor), és
- legalább 45 napon át álláskeresési járadékban részesült, vagy a folyósítási időtartam kimerítését megelőzően az álláskeresési járadék folyósítása kereső tevékenység miatt megszűnt és az álláskereső álláskeresési járadékra ismételten nem szerez jogosultságot, és
- az álláskeresési járadék folyósításának időtartamát kimerítette, és
- az álláskeresési járadék folyósításának kimerítését, vagy az előzőekben részletezett megszűnést követően három éven belül betölti a megállapításhoz szükséges életkort, és
- rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel, és
- korhatár előtt ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban és átmeneti bányászjáradékban nem részesül.

Milyen időtartamra állapítható meg a nyugdíj előtti álláskeresési segély?

Az álláskeresési segély folyósításának kezdő napja a kérelem benyújtásának napja. A nyugdíj előtti álláskeresési segély addig folyósítható, amíg a jogosult öregségi nyugdíjra, megváltozott munkaképességű személyek ellátására nem szerez jogosultságot.

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.

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 mindenkori 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 szeretnél?

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 a képzését, aki

- álláskereső,
- 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően álláskeresési támogatásra nem szerzett jogosultságot,
- gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi–gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül (abban az esetben támogatható, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a 20 órát, és a gyermekgondozási segélyben részesülő személy képzése a gyermek egy éves – gyermekgondozási díj folyósítása esetén másfél éves – korának betöltését követően kezdődik meg, valamint a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban részesülő személy keresőtevékenységet nem folytat),
- rehabilitációs járadékban részesül,
- közhasznú munkavégzésben vesz részt és a képzésben való részvételt vállalja,
- munkanélküliséggel fenyegetett munkaviszonyban álló,

- rokkantsági nyugdíjas, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rokkantsági járadékban részesülő személy - 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

- képzési költség és a vizsga díja,
- utazási költség a képzés helyszíne és a lakóhely között,
- étkezési költségtérítés,
- szállás költségtérítés

állapítható meg.

A képzésben résztvevő jogosult:
a) A munkaügyi központtal együtt kiválasztani a támogatott képzés irányát,
b) a munkaügyi központ által vezetett jegyzéken szereplő képző intézmények közül kiválasztani azt a képző intézményt, amely által nyújtott képzésben részt vesz,
c) a munkaügyi központ által felajánlott vagy elfogadott képzés támogatásáról szóló hatósági szerződést megkötni,
d) a képzés lebonyolítása feltételeinek megismerésére, és a megkötött hatósági, illetve felnőttképzési szerződésben foglaltak teljesülésének nyomon követésére.

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 2013-ban 45300 Ft-75500 Ft.

Mire számíthatok még?

Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatás az azt megtervezők szerint a munkaviszony egy speciális formája, a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak – átmeneti jellegű, határozott időtartamú foglalkoztatása.

Közfoglalkoztatott az lehet, aki

- munkaviszonyt létesíthet,
- 16. életévét betöltötte, és
- a munkaügyi központ által nyilvántartásba vett álláskereső vagy rehabilitációs ellátásban részesül.

Mennyi jár a közfoglalkoztatottnak 2013-ban?

2013-ban a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és teljes munkaidő teljesítése esetén a havibér január 1-jétől 75 500 forint, a hetibér 17 385 forint, míg a napibér 3475 forint.

A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatottat megillető garantált közfoglalkoztatási bér - teljes munkaidő esetén - havi 96 800, heti 22 275, illetve napi 4455 forint.

A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakörben havi fizetés esetén 83 050, heti fizetésnél 19 125, mag a napibér alkalmazásakor 3820 forint.

Ha a munkavezető legalább középfokú iskolai végzettséget vagy szakképesítést igénylő munkakört tölt be, akkor 106 480 forint havi-, 24 500 forint heti- vagy 4900 forint napibérre jogosult.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat arra az időre, amikor a közfoglalkoztató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), napi 1160 forint illeti meg. Részmunkaidő esetén a közfoglalkoztatottnak a meghatározott bér időarányos része jár. (Forrás: www.profession.hu)

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 rezsi megtakarításhoz vezethetne, de a dolgozók is megtakarítanák pl. a közlekedési költségeket. Persze gond az, hogy csak bizonyos fajta munkák végezhetők távmunkában. Távmunkában végezhető pl. a tervezés, programozás, szoftver és webes fejlesztés, webdesign, keresőoptimalizálás, fordítás, adatrögzítés, mindenféle webes munka, közvélemény kutatás, marketing, stb.

Böngészd a http://tavmunka.lap.hu/ portált!

Mikromunkák

Az alkalmi munkavállalás egy új fajtája az un. mikromunka. Ezt az angolul tudók próbálhatják csak egyelőre ki; távmunka portálokon 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. Egyszerűsített foglalkoztatással idénymunkát, turisztikai munkát, mezőgazdasági munkát lehet általában vállalni.

Idénymunkánál legfeljebb 120 napig, alkalmi munkánál pedig egy évben összesen 90 napig alkalmazhat egy munkaadó egyszerűsített foglalkoztatással.

Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelmet akkor kell bevallani, ha a foglalkoztatás naptári napjainak száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napibérként meghatározott összegének szorzatát meghaladja. 2013-ban a napi minimálbér 4510 Ft. Így ha valaki egyetlen nap sem kap többet, akkor nem kell a bevallásában az összeget feltüntetni. Még akkor sem, ha van mellette más jövedelem.

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.mobilitas.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,

[3] Forrás: http://www.gondoskodas.eu/page.php?22.3

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.

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 felvettek, 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 tudjon 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:

[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

- Személyigazolvány, lakcímkártya
- TAJ-kártya
- 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 megköttetett a várva várt munkaszerződés, indulhat a próbaidő!

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 fejlődnünk, 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. Különféle támogatást kaphat akár ahhoz, hogy egyéni vállalkozó legyen, akár ahhoz, hogy társas vállalkozásba kezdjen, akár ahhoz, hogy őstermelő legyen. Ezek a támogatások évről évre változnak. 2013-ban pl. a fiatalok vállalkozóvá válásának támogatását célozza meg egy TÁMOP projekt. A konstrukció alapvető célja a mikrovállalkozások indítását tervező fiatalok segítése. A közvetett kedvezményezettek köre a 35 év alatti, más vállalkozásban többségi tulajdonnal nem rendelkező új egyéni vállalkozást, vagy mikrovállalkozást indítani tervező fiatalok.

Befejezésként bíztatás!

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 környezetedben! 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!