

# LET'S WORK!

Álláskalauz 08/09

# LET'S WORK!

Álláskalauz 08/09

<b>1   Előszó</b>	6
<b>2   Álláskeresők</b>	8
<b>2.1. Diákok</b>	9
2.1.1. Munkaszerződés	10
2.1.2. Munkakör	10
2.1.2.1. Diák- és Iskolaszövetkezetek	10
2.1.2.2. Munkaerő-közvetítők	10
2.1.3. Tapasztalatok, amiket a diákok mesélnek	11
<b>2.2. Frissdiplomások</b>	12
2.2.1. Munkaerőpiac kínálata és álláskeresés	13
2.2.2. Az frissdiplomás jogai és kötelességei	13
2.2.2.1. Társadalombiztosítás (TB-szabályok)	13
2.2.2.2. Munkaügyi Központok	18
<b>2.3. Munkanélküliek</b>	23
2.3.1. Munkanélküliek tapasztalatai	23
<b>3   Veszélyeztetett csoportok</b>	26
<b>3.1. Idősebb munkanélküliek</b>	27
3.1.1. A nyugdíjas évekre fel kell készülni	27
<b>3.2. GYES, GYED előtt és után</b>	30
3.2.1. Szülési – és szülői szabadság előtt és után	31
3.2.2. Kismamák és gyermeket gondozó édesanyák munkafeltételei	31
<b>3.3. Fogyatékkal élők</b>	34
3.3.1. A fogyatékkal élők jogai a munkahelyen	34
3.3.2. Védett műhelyek	35
<b>4   Munkát keresek</b>	36
<b>4.1. Hol keress?</b>	37
4.1.1. Miként válassz?	37
<b>4.2. Személyzeti tanácsadó cégek</b>	44
<b>4.3. Külföldi munka</b>	47
4.3.1. Amire figyelni kell, ha külföldön akarsz dolgozni!	47
4.3.2. Hasznos információk a külföldi munkavállalásról	50
4.3.2.1. NAGY-BRITANNIA	50
4.3.2.2. NÉMETORSZÁG	51
4.3.2.3. FRANCIAORSZÁG	53
4.3.2.4. ÍRORSZÁG	54
4.3.2.5. AUSZTRIA	55
<b>5   Az első lépések</b>	58
<b>5.1. Típek és trükkök az önéletrajz megírásához</b>	59
5.1.1. A „befutó önéletrajz”	61
5.1.2. A „kiütős önéletrajz”	62
5.2.1. Magyar nyelvű önéletrajz (minta)	64
5.2.2. Angol nyelvű önéletrajz (minta)	66

5.2.3. Német nyelvű önéletrajz (minta)	68
<b>5.3. Kísérőlevél</b>	70
5.3.1. Írd meg jól a kísérőlevelet!	70
5.3.2. További fontos tippek	71
5.3.4. Példák személyes tulajdonságok felsorolására (pozíciók szerint)	72
5.3.5.1. Magyar motivációs levél (minta)	73
5.3.5.2. Angol motivációs levél (minta)	74
5.3.5.3. Német motivációs levél (minta)	75
<b>5.4. Állásinterjú</b>	76
5.4.1. Felkészülés	76
<b>6   Mi vár rám az új munkahelyemen?</b>	82
<b>6.1. Tapasztalatok - első napok az új munkahelyemen</b>	83
<b>6.2. Munkaszerződés</b>	84
6.2.1. A munkaszerződés érvényessége	84
6.2.2. A munkaszerződés tartalma	85
6.2.3. Munkakör meghatározása	85
6.2.4. A munkavégzés helye	85
6.2.5. Munkavállalási engedély	86
6.2.6. Külföldön élő magyarok munkavállalása	86
<b>6.3. Bérek</b>	86
6.3.1. Bérpótlékok	87
6.3.2. Munkaadói járulékok	88
6.3.3. Bérkalkulátor	88
6.3.4. Pénzbeli és nem pénzbeli juttatások	91
6.3.5. Fizetési analízis	93
<b>6.4. Karrier</b>	94
6.4.1. Kommunikációs készségek	98
<b>6.5. Étkezési jegyek</b>	103
6.5.1. Törvényszöveg az étkezési jegyekről	104
<b>6.6. Munkaidő, munkarend</b>	104
6.6.1. Teljes munkaidő	104
6.6.2. Munkarend	104
6.6.3. Munkaidő-beosztás	105
6.6.4. Túlóra	105
<b>6.7. Szabadság</b>	105
<b>6.8. Szolgálati út</b>	107
<b>6.9. Betegszabadság, munkaképtelenség</b>	108
<b>7   Felmondás</b>	110
<b>7.1. Problémáim vannak a munkahelyen</b>	111
<b>7.2. A munkaviszony megszűnése</b>	112
7.2.1. Felmondás a munkavállaló részéről	112
7.2.2. A munkaviszony megszüntetése a munkáltató részéről	116
<b>8   Bemutatkozunk</b>	118

# 1

## Előszó



Tisztelt Álláskereső!

„**Lépésről lépésre – út egy jobb állás felé**” alcímen adjuk közre Álláskalauz 2008 című kiadványt, amelyben sok hasznos információt igyekeztünk összegyűjteni, mivel reményeink szerint ezek ismerete megkönnyíti majd az álláskeresésed, és álmaid munkahelyének megtalálását.

Képzeld el magadnak egy olyan új munkahelyet, ahol végre elégedett leszel, reggelente örömmel indulsz dolgozni, és a munkaidő szinte elröppen!

A nap harmadát a munkahelyünkön töltjük el. Ha ebbe az időbe a még a munkahelyedre történő utazást is beleszámoljuk, akkor napi 9–10 órát vesz „igénybe” az állásod (és akkor még az esetleges túlóráról nem is beszéltünk!). Jelenleg örömmel jársz munkába, vagy csak szükséges rossznak tekinted, hogy fizetni tudd a számláid? Megbecsülik a munkádat, vagy a mostani főnököd állandóan hibákat keres Benned? A kollégáid megbízhatóak, szakmailag felkészültek, vagy éppen ennek az ellenkezője igaz?

**Nincs ideális helyzet.** Vannak emberek, akiknek munkájuk egyben a kedvtelésük is, de bizony gyakran kénytelenek beismerni, hogy fizetésük alacsony. Mások szinte minden munkát elvállalnak annak érdekében, hogy családjuk anyagilag semmiben ne szenvedjen hiányt.

Megint mások a tökéletes munkahelyet keresik. S talán nem is kevesen közülünk a legszebb éveiket a munkahelyünkön töltik el, s egyszer csak azt vesszük észre, hogy elszaladtak fejük fölött az évek.

Ennek a kötetnek az a legfőbb célja, hogy mindenki számára, aki munkát keres, – olyanoknak, akik az első munkahelyüket szeretnék megtalálni, vagy azoknak, akik épp a közelmúltban veszítették el a munkahelyüket, esetleg csak váltani szeretnének – hasznos

információkat nyújtson. A szerkesztők legfőbb célja az, hogy érdemi tanácsokkal és hasznos, gyakorlati információkkal segítsenek Neked az álláskeresés megkönnyítésében.

Az **Álláskalauz** konkrét eseteken keresztül is igyekszik bemutatni a mai munkaerő-piac helyzetét, feltételeit, változásait. Mások tapasztalatai akár inspirálhatnak, illetve motíválhatnak is, hogy ezt a meglehetősen stresszes időszakot is ki lehet bírni, amelyet a munkanélküliség, vagy az állásváltoztatás (néha hosszan elhúzódó) időszaka jelent.

Minden szempontból megfelelő munkahelyet találni nem egyszerű dolog, néha hetek, sőt hónapok kérdése. A sok válasz nélkül maradt életrajz, vagy egy sikertelen állásinterjú nagyon lehangoló az álláskereső számára, ilyenkor egyre kevesebb ereje marad a továbblépésre. Legyen ez a kiadvány számodra biztatás és hiteles támasz, ha éppen most keresel állást! Soha ne add fel!

A [Workania.hu](http://Workania.hu) internetes állásportál minden dolgozója nevében sok sikert kívánunk az álláskeresésedhez, és reméljük, hogy Álláskalauzunk segítségével lesz ebben a sorsfordító pillanatban.

**Dalibor Jakuš**  
Ügyvezető igazgató  
Workania.hu



# 2 Álláskeresők



## 2.1. | Diákok

A diák- és tanulóéveire mindenki nagyon szívesen gondol vissza: az első szerelemre, az első sikeres vizsgára, az igaz barátokkal eltöltött gondtalan kellemes estékre, a diplomaosztó felszabadító, eufórikus élményeire...

„Sajnos” néha az előadásokra is be kellett járni, sőt a vizsgákat is le kellett tenni, de egészében véve mégis nagyszerű évek voltak!

Azok számára, akik jelenleg még az iskolapadban ülnek, van néhány ötletünk, hogyan kereshetnek némi zsebpénzt, amivel kicsit feldobhatják a kenyérből és májkrémből álló vacsorájukat. Hiszen a diákélet rengeteg szórakozást és élményt kínál, amihez azonban pénz is kell, és nyugodtan valld be: az ehhez szükséges anyagiakat gyakran a hasadon spóroltad meg!

De van egy másik haszna is a diákmunkának a pénzen kívül: elsősorban a szakmai tapasztalat megszerzése, amely igazi versenyelőnyt jelent majd az iskolaévek után.

Egyre kevesebb a megfelelő képzettséggel rendelkező „munkaerő” és így a cégek is jól járnak, ha diákokat foglalkoztatnak.

Ma a vállalatok többsége alapkövetelményként tünteti fel a szakmai tapasztalatot a meghirdetett állásajánlataiban, ezért is fontos, hogy némi tapasztalatot szerezz még a diákéveid alatt.

A „szakmai tapasztalat” megszerzése nem mindig egyszerű feladat, de az utóbbi években a cégek már gyakran kínálnak betöltendő gyakornoki állásokat, illetve részmunkaidőben is foglalkoztatnak diákokat.

Ezek a cégek főiskolai, egyetemi hallgatókat, komoly elméleti szakmai háttérrel rendelkező munkaerőt keresnek.

A Te szempontodból – ha még diák vagy –, előnyös, ha már a szakdolgozatodat is a kiszemelt vállalatnál írod.

Így bepillantatsz a „kulisszák mögé”, megismerheted a leendő munkáltatód belső szabályait, működési rendjét, de legfontosabb

az, hogy szakmai tapasztalatot szerezz!

S ki tudja: lehet, hogy végül a potenciális munkaadódat oly mértékben meggyőzőöd majd adottságaidról, képességeidről, kompetenciáidról, hogy a végén még szerződést is ajánlanak Neked.

Ráadásul vannak kifejezetten érdekes nyári munkák.

A szabadságolások ideje alatt is a diákok könnyebben találnak irodai munkákat.

Ezek közül is az asszisztensi, titkári, titkárnői, recepciós munkakörök betöltésére keresnek a legnagyobb arányban diákmunkaerőt a cégek. De nem csak az irodai munka gyakori: a nagy tömeget felemésztő betanított munka (csomagolás, címkézés, borítékolás), vagy a pincéri állások is ezrével várják a nyári munkákat szívesen vállaló hallgatókat.

A legjobb tanács, amit diáknak adhatunk: használd ki a szabadidődet, és minél előbb szerezz tapasztalatot még a tanulmányaid befejezése előtt.

Minden tapasztalat hasznos, ami később felkeltetheti a leendő munkaadó érdeklődését.

Munkalehetőséget legegyszerűbb az interneten keresni: például a [www.workania.hu](http://www.workania.hu) állásportálon.

Egyszerűen és gyorsan válogathatsz az álláslehetőségek közül, vagy létrehozhatod az egyéni önéletrajzod.

Az Álláskalauz 5. fejezete a szakmai önéletrajz létrehozásáról szól.

### Diákmunka – a törvénykönyv szerint

A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki 16. életévét betöltötte.

A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki idősebb 16 és fiatalabb 18 évesnél. Az idézett törvény egy kivételt ismer az életkor alól: munkaviszonyt létesíthet a 15. életévét betöltött, nappali tagozatos tanuló az iskolai szünet alatt.

A 16 éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony-létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.



A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi 8, heti 40 óra lehet, továbbá: ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a 4 és fél órát meghaladja, legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani neki.

Aki elmúlt 18 éves, és csak a nyári szünetben, vagy tanulás mellett, év közben akar munkát vállalni, arra nem vonatkozik semmilyen speciális szabály. Úgy kell tekinteni, mint általában a munkavállalókat.

### 2.1.1. | Munkaszerződés

A munkaszerződésben mindig kötelezően meg kell határozni a személyi alaprét, a munkakört, illetve a munkavégzési helyet.

A másik gyakori foglalkoztatási mód: a megbízási szerződés. Ezt a Polgári Törvénykönyv (PTK) szabályozza, lényege, hogy valamilyen ügy ellátása vagy cél elérése érdekében létesített jogviszonyról van szó.

A harmadik foglalkoztatási mód az alkalmi munkavállalói könyvvel történő alkalmazás. Ennek lényege, hogy a munkaügyi hivatalban kiváltott könyvbe a munkaadó bélyeget ragaszt, ezzel letudja a közterheket. Hátránya viszont, hogy évente legfeljebb 90, havonta pedig maximum 15 napi foglalkoztatást tesz lehetővé – úgy, hogy öt egymást követő nap után legalább egy nap szünetet kell tartani. Az alkalmi munkavállalói könyvet bárki kiválthatja, aki munkaviszonyba léphet, sőt a Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanuló, hallgatói jogviszonyban álló külföldi diák is.

A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét betölti.

### 2.1.2. | Munkakör

Diákok éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, készenlétre nem vehetők igénybe, veszélyes – például rákkeltő – munkakörökben pedig nem alkalmazhatók. A különféle rendeletek kitérnek arra is, hogy a fiatalok mekkora súlyt szállíthat kézben. E szabályokat nemcsak a munkaszerződéses jogviszonyokra, hanem például a megbízás alapján, vagy az alkalmi munkavállalói könyvvel végzett munkára is alkalmazni kell.

### 2.1.3. | Hol keress diákmunkát?

#### 2.1.2.1. | Diák- és Iskolaszövetkezetek

Ha még fiatal vagy, a legbiztonságosabb számodra, ha diákszövetkezeten keresztül vállalsz nyári munkát. Gyakori ugyanis, hogy a munkáltató nem köt a diákokkal szerződést, így nincs biztosíték arra, hogy az elvégzett munkájuk utáni járandóságot meg is kapják.

A jelentkezés feltételei a különböző iskolaszövetkezeteknél nagyjából azonosak. Általános szabály, hogy a munkavállaló beiratkozott tanulója, hallgatója legyen valamely oktatási intézménynek. Az életkori kikötés legalább 16, egyes helyeken 17 év. Szükséges még a nappali tagozatos iskolátogatói igazolás, adóazonosító szám és bankszámla.

#### 2.1.2.2. | Munkaerő-közvetítők

További lehetőségként a Workania a munkaerő-közvetítőként keresztüli munkakeresést ajánlja. Ezek az irodák közvetítőként működnek a cég és az álláskereső között.

#### A munkaerő-közvetítők előnyei:

- Az iroda saját Önéletrajzi Adatbázissal rendelkezik, amelyből gyorsan és egyszerűen ki tudja válogatni a megfelelő jelölteket

- Minden szükséges formalitást elintéz a cég helyett (állásinterjú, szerződés, TB-hozzájárulás megtérítése, adózás, esetleges okozott károk megtérítése, a diák bérét szintén az iroda fizeti ki).

#### Hátrányai:

- A közvetítő iroda gyakran olyan embereket talál, akik nem megfelelőek az adott munkára, éppen ezért gyakori a fluktuáció
- A szolgáltatás drága, ugyanis 10-25%-ot von le minden egyes kiközvetített munkaerő után.

### 2.1.3. | Tapasztalatok, amiket a diákok mesélnek

„Rögtön az első szemeszter után világossá vált számomra, hogy a pénz, amivel a szüleim támogatni tudnak, nem elég a budapesti életre. Az egyetem nagyon nehéz volt és ez mellé még dolgoznom is kellett. A faliújságot nézegetve bukkantam rá egy hirdetésre, amelyben külföldi műépítészettel foglalkozó cég adminisztratív munkaerőt keresett rész munkaidőben. Egy percig sem gondolkodtam, rögtön telefonáltam és aztán elküldtem az önéletrajzom. Rövid idő elteltével (úgy négy nap elmúltával) állásinterjúra hívtak, majd még aznap fel is vettek. Az első hónap megterhelő volt, mivel a kávéfőzés és a telefonos ügyintézés mellett magamnak kellett sok mindent megtanulnom. Lassan önállóan kezdtem el dolgozni. A jövő évben befejezem az egyetemem (építész szakon), és olyan visszajelzést kaptam a cégnél, hogy örülnének, ha diplomaosztás után is náluk maradnék, és részt vennék az új projektek előkészítésében.”

**ERIKA** (23 éves egyetemi hallgató)

„Tizenhat éves lehettem, amikor a családom úgy döntött, ideje megtudnom, milyen nehéz a mindennapi kenyérré válót megke-

resni. A nővérem máris szólt az apámnak egy „kiváló” munkalehetőségről, amelyről a városi hangos hirdetőben hallott. Kisegítő munkaerőt kerestek a közeli sertéstelepre. Egyébként a szünidő remekül telt, csak éppen velem nem akart senki focizni és egy lány sem akadt, aki elfogadta volna a meghívásomat, amikor táncolni hívtam. A következő nyáron már magam kerestem munkát. Autóablakot mostam, a mai napig rosszul vagyok a benzinszagtól. Építkezésen is dolgoztam, de igazából olyan mindenese voltam. Eperszüretkor azt volt a kedvencem, amikor egy kiadós eső után megbotolva kiöntöttem a leszűretelt epret és saját súlyommal össze is préseltem. S lassan a mi kisvárosunkba is eljutott a nagyvilág és én egy újonnan megnyílt gyorsétteremben kezdtem el dolgozni, ahol egy hét alatt a létező összes betölthető munkakört kipróbáltam. Nagyon élveztem, hogy hajnali négykor kelhetek és mehetek dolgozni egy ABC-be, ahol egész nap vigyorgtam a vásárlókra, akik bizony nem voltak mindig kedvesek. A főnökön nagyon aranyos volt, sosem kiabált, ha elszámolásnál nem volt teljesen rendben a pénztár, csak éppen én voltam meglepődve hónap végén, amikor 2500 Ft volt a fizetésem. A legjobban a termékbemutatókat szerettem, főleg ha maradt egy kis cigaretta, alkohol vagy édes-ség. A gyakorlatban a marketing annyira megtetszett, hogy most is ezt tanulom az egyetemem, ahol nagyon jól érzem magam.”

**MÁRK** (28 éves, „örök diák”, jelenleg a 15. szemesztert végzi...)

„Olyan helyen születtem és olyan szakmát is választottam, ahol úgymond deformált a munkaerőpiac. Az egyetemet vagy főiskolát végzett fiatalok nem tudnak elhelyezkedni, és ami a legrosszabb: nincs lehetőségük a kellő szakmai tapasztalat megszerzésére. Ami engem illet, mindig igyekeztem az elméletben tanultakat kamatoztatni a gya-



korlatban is, hogy majd egyszer legyen mit az életrajzomban feltüntetni és fontosnak tartottam, hogy szakmailag fejlődjek. Szerencsésnek tartom magam amiatt, hogy az egyetemen kivételesen jó tanárim voltak és mindemellett lehetőségem volt bekapcsolódni különféle EU által finanszírozott projektekbe. Ennek köszönhetően gyakorlatban is megtanulhattam, milyen az, ha valaki csapatban dolgozik, ha ki kell állni az emberek elé előadást tartani, szakmai vitát levezetni, részt venni egy médiakampány előkészítésében, időnként publikáltam is, és lehetőségem volt kipróbálni a projekt menedzser munkáját is. Ezúton is köszönöm minden volt tanáromnak, hogy ilyen remekül felkészítettek minket, és az elméleti tudás mellett gyakorlati tudást is szerezhettem. Nagyon örülnék neki, ha egyre több ilyen egyetem működne, mint ahová én jártam, és minél több szakmailag jól felkészült végzőst bocsátana ki falai közül.”

**KATI** (25 éves piacelemző)

„Már egészen kicsi koromtól fogva érdekelt az autók, az édesapám sokszor magával vitt autóversenyekre is. Gyerekként figyeltem, ahogy a közeli autószerelő-műhelyben javítják az autókat s később már magam is jártam oda szerelni. Ezek után egyértelműnek tűnt, hogy ezt a szakmát választom. Amit fiatalon megtanulsz, azt idős korodban mintha találnád, tartja a mondás. Ma saját autószerelő-műhelyem van, és 20 alkalmazottat foglalkoztató használtautó-kereskedés tulajdonosa vagyok, és van egy fiam, akivel gyakran járok autóversenyekre.”

**MÁRTON** (32 éves használtautó-kereskedés és autószerelő-műhely tulajdonos)

## 2.2. | Frissdiplomások

„Véget értek a rázós egyetemi évek? Már csak a diplomaosztás van hátra, és kezeden tarthatod a diplomádat? Ilyenkor talán egyetlen szülő sem hagyja ki a lehetőséget, hogy megemlítsd: fiam/lányom most kezdődik el számodra igazán az élet. Ha megengeded, elmesélem Neked a saját karrierem kezdetének történetét.

Amikor elkezdődött az utolsó szemeszterem az egyetemen, akkor kezdtem el intenzíven foglalkozni a gondolattal, hogy nemsokára lezárul életem egyik talán legszebb időszaka. Tizennyolc éven keresztül tudtam: mit fogok tenni holnap, kivel találkozom majd. Időnként bizony voltak rázós időszakok, de ha most választhatnék, rögtön visszaülnék az iskolapadba. Másrészt meg örültem is már annak, hogy megváltozik az életem, kipróbálhatom magam, kíváncsi voltam, hogy amit elméletben megtanultam, kamatoztatni tudom-e majd a gyakorlatban is. Magam mögött hagytam az iskolai éveket, de hittem benne, hogy örömet lelem majd abban a sok új dologban, ami rám vár. Ami miatt aggódtam: az volt, hogy találok-e rögtön munkát, és az is nyomasztott, hogy el kell majd költöznöm, és mindent, ami kedves volt számomra hátra kell hagynom. Végso soron az élet mindig erről szól: új környezet, új emberek, új kihívások és gondok, kötelességek. De minél inkább közeledett az idő, annál kevésbé félttem a változástól, hiszen rengeteg ember váltott már előttem. Idővel találtam munkát és nagy szerencsém volt, mert szeretem a munkámat így a munkaidőm is nagyon gyorsan telik. Annak ellenére, hogy minden végzős számára egy kicsit komplikált ez az időszak, bízom benne, ha felkészülünk rá, könnyebben túl lehet esni rajta. Minden diák maga dönti el, hogy tavasszal államvizgázik-e vagy csak összel. Tapasztalából tudom, hogy lezárni az utolsó szemesztert, azt követően letenni az államvizgát, majd szakdolgozatot védeni nem könnyű dolog. És emellett még állásinterjúra is kellene járni?”

### 2.2.1. | Munkaerőpiac kínálata és álláskeresés

A legcélszerűbb már az iskola befejezése előtt két évvel feltérképezni a munkaerő-piac lehetőségeit. Az ideális helyzet, ha diplomaosztáskor már gyakorlattal is rendelkezünk. Az állásbörzék kiváló lehetőséget kínálnak arra, hogy találkozzunk konkrét szervezetek „személyzetiseivel”, HR-vezetőivel. De az sem rossz megoldás, ha interneten keresztül tudunk meg a vállalatról információkat, és a kiválasztott cégnek el is küldjük életrajzunkat – ezt egész évben megteheted, nemcsak az állásbörzék ideje alatt!

A [www.workania.hu](http://www.workania.hu) állásportálon rengeteg céggel, és különféle munkával kapcsolatos hasznos információkat találsz. Ajánljuk figyelmedbe, hogy tekintsd meg a Workania 204 kiemelt ügyfelének 1885 állásajánlatát! (2008. szeptember 11-i adat). Ha kérdésed van, ügyfélszolgálatunk a rendelkezésére áll.

A diplomaosztás előtt egy évvel jó, ha tudod, milyen munkát szeretnél, és ehhez igazíthatod az álláskeresési stratégiádat. A cégek már januárban is hirdetnek meg állásokat végzősök számára, illetve interjúztatnak. A gyakorlatban a legtöbb állásinterjú azonban márciustól júniusig történik.

Általánosan érvényes szabály, hogy annál több fordulás az állásinterjú, minél érdekesebb munkáról és cégről van szó, viszont ezzel egyenes arányban csökken annak az esélye is, hogy éppen rád esik a választás. Ennek ellenére azért érdemes kipróbálni az ilyen nem túl esélyes állásinterjú is.

Azt a szervezetet, ahol dolgozni szeretnél, magadnak kell kiválasztani, a számodra fontos szempontok alapján, mert minden cégnek megvan a maga előnye és hátránya. A multinacionális vállalatok magas fizetést kínálnak és többnyire a fizetésen felüli juttatások is na-

gyon kedvezőek. Az ilyen cégnél fontosnak tartják az alkalmazottak szakmai fejlődésének elősegítését, és nagyobb az esélye az előrelépésnek is.

A kis és közepes vállalatoknál viszont egy frissdiplomásnak is lehetősége nyílik arra, hogy különféle projekteken vegyen részt, és így bővséges tapasztalatot szerezzen. A kifejezetten kisvállalkozásoknál pedig nagy előnynek számít a baráti, szinte családias légkör, amely ideális az effektív munkavégzéshez. Hátránya az ilyen cégeknek annyi, hogy legtöbbször nincs elég anyagi háttérük alkalmazottaik további szakmai fejlődésének biztosításához.

A legjobb, ha mindenki maga próbálja meg, milyen az állásinterjú különböző cégeknek és saját tapasztalatai alapján alkot véleményt. További információkat a témával kapcsolatban Az első lépések c. fejezetben találsz

### 2.2.2. | Az frissdiplomás jogai és kötelességei

Fontos tudni, hogy vannak bizonyos kötelességeid az állami hivatalokkal szemben.

#### 2.2.2.1. | Társadalombiztosítás (TB-szabályok)

##### A minimálbér fogalma

2008. január 1-jétől fontos változás, hogy a járulékfizetés alapja sok esetben nem az addigi úgynevezett minimum járulékalap (amely öszszegszerűen meghatározott volt), hanem a minimálbér vagy annak kétszerese. Ezen eseteket a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény határozza meg. Ez a változás gyakorlati szempontból elsősorban elnevezésbeli módosulást jelent, mert a minimum járulékalap számszakilag megegyezett a minimálbér kétszeresével.



Minimálbér alatt azonban a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes, a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb havi összegét kell érteni. Ezt azért fontos kiemelni, mert az adott naptári év első hónapjára vonatkozóan – ha nem a járulékalapot képező jövedelem, hanem a minimálbér kétszerese tekintendő a törvény eseti rendelkezése alapján járulékalapnak – az azt megelőző naptári év decemberének 1. napján irányadó minimálbér a számítás alapja. Ennek megfelelően 2008. januárjára még a 2007. decemberére irányadó 65.500 forint, februárra viszont már a január 1-jén érvényes 69.000-, illetve ezek kétszerese veendő figyelembe!

#### A foglalkoztató által fizetett társadalombiztosítási járulék

A foglalkoztató és a biztosított egyéni vállalkozó 29 százalék társadalombiztosítási járulékot fizet, ebből 2007. december 31-ig a nyugdíjbiztosítási járulék 21 százalék, az egészségbiztosítási járulék pedig 8 százalék (amelyből a természetbeni egészségbiztosítási járulék 5 százalék, a pénzbeli egészségbiztosítási járulék pedig 3 százalék volt).

A társadalombiztosítási járulék mértéke 2008. január 1. után nem változott, megoszlása viszont igen.

A nyugdíjbiztosítási járulék: 24, míg az egészségbiztosítási járulék: 5 százalék lett; utóbbiból a természetbeni egészségbiztosítási járulék: 4 és fél, a pénzbeli egészségbiztosítási járulék pedig: 0,5 százalékra módosult.

A járulékokat a járulékalapot képező jövedelem kifizetésekor irányadó járulékmértékek szerint kell fizetni. A járulékokat a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony megszűnését követően kifizetett (kiosztott) járulékalapot képező jövedelem után is meg kell fizetni.

Fő szabály szerint a társadalombiztosítási járulékot a foglalkoztató a biztosított részére a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony alapján kifizetett (juttatott) járulékalapot képező jövedelem után, havonta fizeti, ideértve azt a jövedelmet is, amelyet a biztosítottnak a más foglalkoztatónál fennálló biztosítási jogviszonyára tekintettel juttat. Ha azonban a biztosított munkaviszonyban áll, a foglalkoztató a társadalombiztosítási járulékot 2008. január 1. óta (a korábbi ún. minimális járulékalap helyett) legalább a minimálbér kétszerese – rész munkaidő esetén ezen összeg arányos része – után köteles megfizetni. Ha a járulékalapot képező jövedelem nem éri el a minimálbér kétszeresét, a foglalkoztató az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 31. § (2) bekezdésében meghatározott bevallásában a tényleges a járulékalapot képező jövedelem feltüntetésével bejelentheti, hogy a társadalombiztosítási járulékot a járulékalapot képező jövedelem után fizeti meg.

Az előző bekezdésben írtak szempontjából – tekintet nélkül arra, hogy a foglalkoztatás teljes vagy rész munkaidőben történik – munkaviszonyban állónak minősül: az országgyűlési képviselő és az európai parlamenti képviselő, a közalkalmazotti, illetőleg közszolgálati jogviszonyban, az ügyészségi szolgálati jogviszonyban, bírósági jogviszonyban, az igazságügyi alkalmazotti szolgálati viszonyban vagy a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban álló személy, továbbá a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja, a Magyar Honvédség szerződéses állományú tagja, a katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona és az is, aki ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban áll.

#### Nyugdíjjárulék

A biztosított által fizetendő nyugdíjjárulék mértéke: kizárólag a társadalombiztosítási nyugdíj hatálya alá tartozó biztosított esetében 9,5 százalék, magánnyugdíj-pénztár tagja esetében 1,5 százalék, a sajátjogú nyugdíjas foglalkoztatott, valamint a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni és társas vállalkozó magán-nyugdíjpénztári tagsága esetén is 9,5 százalék nyugdíjjárulékot fizet.

A foglalkoztató által fizetendő társadalombiztosítási járulékkal kapcsolatban ismertetett szabályok közül a járulékalappal – így a minimálbér kétszeresével is – kapcsolatban írtak a foglalkoztatott által fizetendő nyugdíjjárulékra is irányadók. Lényeges szabály azonban, hogy ha a járulékalapot képező jövedelem nem éri el a minimálbér kétszeresét, és a foglalkoztató nem él az Art-ban meghatározott bejelentési jogával, a nyugdíjjárulékfizetési-kötelezettség alapján a biztosítottat terhelő járuléktöbbletet a foglalkoztató viseli.

A magánnyugdíj-pénztár tagja a nyugdíjjárulékot – az említett 1,5 százalékos nyugdíjjárulék kivételével – tagdíjfizetési kötelezettsége teljesítésével fizeti meg. A tagdíj mértéke a nyugdíjjárulék alapja után 8 százalék. A tagdíjfizetésre a nyugdíjjárulék fizetésre – így a minimálbér kétszeresére és a foglalkoztató előző bekezdésben ismertetett járuléktöbblet-viselési felelősségére is – vonatkozó rendelkezések kell alkalmazni. Amennyiben a tagdíjfizetés tekintetében mutatkozik túlfizetés, úgy a magánnyugdíj-pénztár a többletet tagjának a foglalkoztató útján fizeti vissza.

A foglalkoztatott a járulékalapot szolgáló jövedelme alapján, de legfeljebb a járulékfizetési felső határ mértékéig – amit az adott évre szóló költségvetési törvény határoz meg – fizet nyugdíjjárulékot, illetve tagdíjat.

Az egyéni járulékfizetési felső határa (2004-ben: napi 14.500, 2005-ben: napi 16.440 forint, 2006-ban napi: 17.330 forint, 2007-ben: 18.490 forint volt, míg) 2008-ban már 19.500-, forint.

#### Egészségbiztosítási járulék

A biztosított által fizetendő egészségbiztosítási járulék mértéke 2007. január 1-jétől 7 százalék, amelyből a természetbeni egészségbiztosítási járulék mértéke 4 százalék, a pénzbeli egészségbiztosítási járulék mértéke 3 százalék, 2008. január 1-jétől 6 százalék, melyből a természetbeni egészségbiztosítási járulék mértéke 4 százalék, a pénzbeli egészségbiztosítási járulék mértéke 2 százalék.

A foglalkoztatottakra vonatkozóan a minimálbér kétszeresének alkalmazásával kapcsolatban ismertetett előírások az egészségbiztosítási járulékra is vonatkoznak. Ugyancsak irányadó a foglalkoztató járuléktöbblet-viselési felelősségét megállapító rendelkezés.

A saját jogú nyugdíjas foglalkoztatott a járulékalapot képező jövedelme után természetbeni egészségbiztosítási járulékot, nyugdíja folyósításának szünetelése esetén pénzbeli egészségbiztosítási járulékot is fizet.

#### A társas vállalkozás és a társas vállalkozó járulékfizetése

A társas vállalkozásnak a biztosított társas vállalkozó után a társadalombiztosítási járulékot a társas vállalkozó részére a személyes közreműködésre tekintettel kifizetett (juttatott) járulékalapot képező jövedelem, de havi átlagban legalább a minimálbér kétszerese után kell megfizetni. Ha a járulékfizetési kötelezettség nem áll fenn egy teljes naptári hónapon át, egy naptári napra az előzőek szerinti összeg harmincad részét kell figyelembe venni. Ha a járulékalapot képező jövedelem nem éri el a





minimálbér kétszeresét, a társas vállalkozás az Art szerinti bejelentés esetén a társadalombiztosítási járulékokat a járulékalapot képező jövedelem, de legalább a minimálbér után fizeti meg. A biztosított társas vállalkozó által fizetendő nyugdíjjárulék (tagdíjat) és egészségbiztosítási járulék alapja megegyezik az előző bekezdésben meghatározott társadalombiztosítási járulék alapjával – ide nem értve a személyi jövedelemadóról szóló CXVII. törvény 69. § szerinti természetbeni juttatás adóalapként megállapított értékének személyi jövedelemadóval növelt összegét – azzal, hogy a nyugdíjjárulékot (tagdíjat) legfeljebb a járulékfizetési felső határig kell megfizetni.

Ha a biztosítási kötelezettség a naptári év teljes tartama alatt nem áll fenn, a járulékfizetési felső határt a biztosítási kötelezettség időtartamával arányosan kell meghatározni.

#### Az egyéni vállalkozó járulékfizetése

A biztosított egyéni vállalkozó a vállalkozói kivét, átalányadó esetében az átalányadó alapját képező jövedelem, de havi átlagban legalább a minimálbér kétszerese után fizeti meg az összesen 29%-os társadalombiztosítási járulékokat. Ha a vállalkozói kivét, illetve az átalányadó egyéni vállalkozó átalányadó alapját képező jövedelme nem éri el a minimálbér kétszeresét, az Art-ban meghatározott bejelentés esetén a tényleges vállalkozói kivét, illetve az átalányadó alapját képező tényleges jövedelem, de - mindkét esetben - legalább a minimálbér után kell a társadalombiztosítási járulékokat megfizetni.

A nyugdíjjárulékot, a tagdíjat és egészségbiztosítási járulékokat az előző bekezdésben írtak szerint meghatározott társadalombiztosítási járulékalap figyelembevételével kell megfizetni, a nyugdíjjárulékot (tagdíjat) azonban legfeljebb a járulékfizetési felső határig.

Az egyéni vállalkozó nem köteles társadalombiztosítási járulékokat, nyugdíjjárulékot (tagdíjat) és egészségbiztosítási járulékokat fizetni arra az

időtartamra, amely alatt táppénzben, baleseti táppénzben, terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban részesül. Kivéve, ha a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás, az ápolási díj folyósításának tartama alatt vállalkozói tevékenységét személyesen folytatja –, katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona, fogva-tartott, ügyvédként, szabadalmi ügyvivőként, közjegyzőként kamarai tagságát szünetelteti. Egyidejűen munkaviszonyban is áll és foglalkoztatása eléri a heti 36 órát, illetőleg közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán folytat tanulmányokat és keresőképtelen.

Ha e körülmények a naptári hónap teljes tartamán át nem állnak fenn, a járulékfizetési alsó határ kiszámításánál egy-egy naptári napra a járulékalap harmincad részét kell alapul venni. A járulékfizetési felső határt csökkenteni kell a fizetés alóli mentesülést eredményező időtartamok naptári napjai és a járulékfizetési felső határ naptári napi összegének szorzatával. Ezt a szabályt kell alkalmazni akkor is, ha az egyéni vállalkozó biztosítási jogviszonya hónap közben kezdődött vagy szűnt meg.

A tevékenységet kezdő egyéni vállalkozó – kivéve, ha egyidejűleg munkaviszonyban is áll és foglalkoztatása eléri a heti 36 órát, illetőleg közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán folytat tanulmányokat – a járulékfizetési kötelezettségének kezdő évében a társadalombiztosítási, egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékot (tagdíjat) az általános szabályoktól eltérően a minimálbér összege után fizeti meg. Ha a tárgy hónapban a kezdő egyéni vállalkozó vállalkozói kivétje, vagy átalányadó alapját képező jövedelme meghaladja a minimálbért, akkor a járulékbemutalásában nyilatkozhat arról, hogy a járulékokat (tagdíjat) a kivét, illetve az átalányadó alapját képező jövedelem alapulvételével fizeti meg.

#### Egyszerűsített vállalkozói adó (eva)

Az egyszerűsített vállalkozói adó (eva) szabályai szerint adózó biztosított egyéni vállalkozó a társadalombiztosítási járulékokat, nyugdíjjárulékot (tagdíjat) és egészségbiztosítási járulékokat 2008. január 1-jétől havonta szintén a minimálbér kétszerese után fizeti meg. Az eva adózónak is lehetősége van bejelentést tennie az adóhatósághoz, ha a jövedelme nem éri el a minimum járulékalapot, ilyenkor a járulékokat (tagdíjat) legalább a minimálbér után fizeti meg. A járulékfizetés alóli mentesülésre és a biztosítási jogviszony hőközi kezdetére vagy megszűnésére vonatkozó szabályok az Eva adózóra is alkalmazandók.

Az eva adózó egyéni vállalkozó a magasabb összegű társadalombiztosítási ellátások megteremtése érdekében egyoldalú nyilatkozattal vállalkozhat, hogy a járulékokat a rá irányadó járulékalapnál magasabb járulékalap után fizeti meg. A nyilatkozat az adóévre szól, melyet első ízben az adóévet megelőző év december 20-ig, azt követően a november hónapra vonatkozó járulékbemutalásával egyidejűleg kell az állami adóhatósághoz benyújtani. A nyilatkozat végrehajtható okiratnak minősül.

#### Egészségügyi szolgáltatási járulék, táppénz-hozzájárulás

A kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, a társas vállalkozás a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után, az a belföldi személy, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra sem jogosult, valamint havi 4.350 (napi 145) forint egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett.

A járulékfizetést a kötelezett helyett, annak hozzájárulásával, más személy vagy szerv is teljesítheti. Az átvállalás az állami adóhatóság jóváhagyásával válik érvényessé. A járulékfizetés átvállalásáról a kötelezett 15 napon belül bejelentést tesz az állami adóhatóságnak. Ha a járulékfizetést átvállaló személy vagy szerv nem teljesít, az egészségügyi szolgáltatási járulé-

kot a kötelezett köteles megfizetni. Az állami adóhatóság a járulék fizetésére kötelezett által az adózás rendjéről szóló törvény 20. § (6) bekezdése szerint hozzá bejelentett adatokat, a bejelentést követő 10 napon belül elektronikus úton megküldi az Egészbiztosítás Alap kezeléséért felelős szerv részére.

A foglalkoztatató a biztosított betegsége miatti keresőképtelensége, valamint a kórházi (klinikai) ápolása időtartamára folyósított táppénz egyharmadát hozzájárulás címén fizeti meg.

#### Korkezdvezmény-biztosítási járulék

A 2007. január 1. utáni időszakra kifizetett (juttatott elszámolt) jövedelmekre vonatkozóan bevezetett új járuléktípus a korkezdvezmény-biztosítási járulék, amit a foglalkoztatató a külön jogszabályban (1997. évi LXXXI. törvény) meghatározott korkezdvezményre jogosító munkakörben foglalkoztatott, sajátjogú nyugdíjasnak nem minősülő biztosított, illetőleg kiegészítő tevékenységet folytatónak nem minősülő társas vállalkozó után, valamint a korkezdvezményre jogosító munkakörben vállalkozói tevékenységet végző biztosított egyéni vállalkozó fizet. Ennek a járuléknak a mértéke 13%.

A Korkezdvezmény-biztosítási járulék fizetése alól kérelemre mentesítés adható, ha a kérelemben megjelölt munkakörben és munkahelyen történő foglalkoztatás esetén a különösen nehéz fizikai munka, a különösen terhelő klíma, az ergonómiai kóroki tényezőknek való tartós kitétel, a fokozott pszichés megterhelés, a pszicho-szociális kóroki tényezőknek való tartós kitétel nem áll fenn. (Vagy csak olyan mértékben áll fenn, amely a korkezdvezményre való jogosultság megállapítását – a foglalkoztatató, illetve az egyéni vállalkozó által biztosított munkafeltételekre és munkakörülményekre tekintettel – nem indokolja). A korkezdvezmény-biztosítási járulék megfizetése alóli mentesítés kezdő időpontja az erről szóló határozat jogerőre emelkedésének napja.



A központi költségvetés 2007. január 1. napjától a kordedvezmény-biztosítási járulék 100 százalékának, 2008. január 1. napjától a kordedvezmény-biztosítási járulék 75 százalékának, 2009. január 1. napjától a kordedvezmény-biztosítási járulék 50 százalékának, 2010. január 1. napjától 2010. december 31. napjáig a kordedvezmény-biztosítási járulék 25 százalékának a Nyugdíjbiztosítási Alap részére történő megfizetését átvállalja.

### Biztosítási kötelezettséggel nem rendelkezők járulékfizetése

Az előző cím alatt részletezett egészségügyi szolgáltatási járulékot, a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozás fizeti meg. Az ilyen társas vállalkozó is fizet nyugdíjjárulékot, aminek mértéke – attól függően, hogy kizárólag a tb-nyugdíj hatálya alá tartozik- vagy magánnyugdíj-pénztári tag-e – 9,5 illetve 1,5 százalék, alapja pedig a neki személyes közreműködése alapján kifizetett járulékalapot képező jövedelem, beleértve azt a járulékalapot képező jövedelmet is, amit a személyes közreműködésére tekintettel a tevékenységének megszűnése után fizettek ki neki. A nyugdíjjárulékot legfeljebb a járulékfizetési felső határig kell fizetni.

A kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó esetében pedig a nyugdíjjárulék alapja az e tevékenységből származó vállalkozói kivét, átalányadózó esetén az átalányadó alapját képező jövedelem, míg az egyszerűsített vállalkozói adózást (Eva) választó kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozónál az Eva-törvény szerinti adóalap 10 százaléka. A nyugdíjjárulékot e kötelezetti körnek is legfeljebb a járulékfizetési felső határig kell fizetni.

Forrás: [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu)

### 2.2.2.2. | Munkaügyi Központok

#### Munkaügyi Központok – az álláskeresők segítségére álló állami, intézményi háttér

Az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat** a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalból, és 7 regionális munkaügyi központból áll. A Regionális Munkaügyi Központok, és kirendeltségeik feladatkörébe tartozik többek között

- a munkanélküli ellátások megállapítása és számfeljtése,
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetése, valamint
- a munkaközvetítés és az egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások kijárlása.

A regionális átképző központok felnőttképzés keretében segítik a munkaerő-piac változásaihoz igazodó szakmai tudás megszerzését.

Ahhoz, hogy a Munkaügyi Központ segítséget tudjon nyújtani a hozzá forduló ügyfél számára, az álláskeresőnek először jelentkeznie kell, regisztrálnia kell magát a lakóhelye szerinti illetékes Munkaügyi Kirendeltségen!

#### Ki tekinthető álláskeresőnek?

A Munkaügyi Központ álláskeresőnek azt a személyt tekinti, akinek nincs állása és szeretne elhelyezkedni, s elhelyezkedése érdekében együttműködik a Munkaügyi Központ lakóhelye, tartózkodási helye szerinti illetékes Kirendeltségével, valamint megfelel a reá irányadó jogszabályi feltételeknek, vagyis:

1. a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
2. oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
3. öregségi nyugdíjra nem jogosult, és
4. az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
5. elhelyezkedése érdekében a regionális munkaügyi központ kirendeltségével együttműködik, és akit

6. regionális munkaügyi központ kirendeltsége álláskeresőként nyilvántart.

Az **együttműködés** feltételeit, módját közösen határozzák meg, és az álláskeresősi megállapodásban rögzítik.

Az álláskeresősi megállapodásban az álláskereső és a Kirendeltség közösen határozzák meg az álláskereső mielőbbi munkához-jutását elősegítő feladatokat, illetve kötelezettségeket.

#### Hogyan kell az álláskeresőnek az együttműködési kötelezettséget, jelentkezési kötelezettséget teljesítenie?

Az álláskereső az együttműködés keretében:

- a Regionális Munkaügyi Központ kirendeltségén a kirendeltség által megjelölt időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik,
- a munkavállalással kapcsolatos körülményekben bekövetkező változásokat 8 napon belül bejelenti (pl.: elhelyezkedik, öregségi nyugdíjra lesz jogosult, nappali tagozatos oktatási intézmény hallgatója lett, stb.) a regionális munkaügyi központ kirendeltségén,
- maga is aktívan keres munkahelyet,
- megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadja.

A jelentkezések alkalmával hitelt érdemlően igazolni kell a személyi azonosságot, tehát az ehhez szükséges okmányokkal (személyazonosító igazolvány, lakcímet igazoló hatósági igazolvány, esetleg útlevelel, amennyiben az előző okmányokkal nem rendelkezik) rendelkezni kell.

Amennyiben az álláskereső a jelentkezési kötelezettségét elmulasztja, az ügyintéző felhívó levelet küld a mulasztás tényéről. Amennyiben az álláskereső jelentkezési kötelezettségének ismételt, felszólítás ellenére nem tesz eleget, a kirendeltség törli az álláskereső nyilvántartásából. Az álláskereső az ismételt mulasztását a felhívásban megadott határidő (tudomására jutástól számított) utolsó napja után, 8

napon belül igazolási kérelemmel kimentheti. Abban az esetben, ha az igazolási kérelmet a kirendeltség nem fogadja el, a nyilvántartásból törölni kell az álláskeresőt.

Ha az álláskeresőt együttműködési kötelezettség megszegése miatt törölték a nyilvántartásból, az újbóli nyilvántartásba vételre csak a törlést követő 60 nap eltelte után kerülhet sor.

Amennyiben az álláskereső olyan élethelyzetbe kerül, amely meggátolja a jelentkezés teljesítésében, akkor családtagja is benyújthatja az igazolási kérelmet, amely alapján – pozitív elbírálás után –, a kirendeltség igazoltnak tekinti a jelentkezés elmulasztását.

#### Milyen segítséget tud nyújtani a munkaügyi kirendeltség számodra, ha hamarosan megszűnik a munkaviszonyod, illetve ha pályakezdő vagy?

A munkaügyi kirendeltség akkor tud segítséget nyújtani, ha a fiatal minél előbb (a munkaviszony megszűnését, illetve a nappali tagozatos tanulmányainak befejezését követően) felkeresi a lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti illetékes kirendeltséget és álláskeresőként vagy pályakezdő álláskeresőként nyilvántartásba veteti magát. Az álláskereső információt kaphat az üres álláshelyekről, az induló képzésekről, és minden olyan további lehetőségéről, amit a kirendeltség nyújtani tud ahhoz, hogy elhelyezkedési esélyei javuljanak. A kirendeltség különböző humán szolgáltatásokat is nyújt ügyfeleinek: munkaerő-piaci- és foglalkoztatási információ, munka-, pálya-, álláskeresői tanácsadás, munkaközvetítés. Amennyiben a kirendeltség megfelelő munkahelyet nem tud felajánlani a fiatalnak, úgy kérhet és kaphat képzési programban való részvételhez képzési támogatást.

A munkaviszonyban álló fiataloknak lehetőségük van arra, hogy a munkaügyi kirendeltség által támogatott képzésben vegyenek részt, amennyiben a munkaviszonyuk várhatóan egy



éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és a telephely szerint illetékes munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte. Továbbá kérheti közvetítésként történő nyilvántartásba vételét, amely alapján igénybe veheti munkaközvetítési szolgáltatásunkat.

#### Ki jogosult álláskeresési járadékra?

Az a személy, aki:

- álláskereső, és
- az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonyral 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.

#### Mennyi az álláskeresési járadék-, álláskeresési segély folyósításának időtartama? Mennyi munkaviszony szükséges az álláskeresési ellátások megállapításához?

Az álláskeresési ellátásra való jogosultság munkaviszony alapján kerül megállapításra.

Az a személy jogosult álláskeresési járadékra, aki a lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti illetékes kirendeltségen történő jelentkezés napját megelőző 4 éven belül legalább 365 nap munkaviszonnyal rendelkezik. A négy éves időtartam meghosszabbodik:

- a sor-, valamint tartalékos katonai szolgálat, továbbá a polgári szolgálat,
- a keresőképtelenséggel járó betegség,
- a beteg gyermek ápolására igénybe vett táppénzes állomány,
- a terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozási segély folyósítása,
- a rokkantsági és a baleseti rokkantsági nyugdíj, a rendszeres szociális járadék, az átmeneti járadék, továbbá a bányászok egészségkárosodási járadéka folyósítás,

- az előzetes letartóztatás, valamint a szabadságvesztés, és az elzárás büntetés,
- az ápolási díj és a gyermeknevelési támogatás-folyósítás,
- a nappali tagozaton folytatott tanulmányok időtartamának azzal a részével, amely alatt munkaviszony nem állt fent.

Öt munkaviszonyban töltött nap után jár egy járadékos nap, ami maximum 270 nap, minimum 73 nap lehet.

Álláskeresési segély állapítható meg akkor, ha a fent meghatározott időszakban a munkaviszony időtartama a 365 napot nem, de legalább a 200 napot eléri, a folyósítás ideje 90 nap.

Munkaviszony: a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszony, közszolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírósági, ügyészségi jogviszony, a fegyveres erők és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonya, biztosított bedolgozó jogviszony, valamint az AM könyvvel történő munkavégzés.

#### Az álláskeresési járadék mértéke

A járadék összegét az álláskeresőnek az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben elért átlagkeresete alapulvételével kell kiszámítani. Ha az álláskereső az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben több munkaadóval állt munkaviszonyban, a járadék összegét valamennyi munkaadónál elért átlagkereset alapján kell kiszámítani.

Ha az átlagkereset a fent leírt időszakban nem állapítható meg, az álláskeresési járadék összegét, az álláskereső álláskeresővé válását megelőzően betöltött utolsó munkakörben, illetve az ahhoz hasonló munkakörben elért kereset országos átlaga alapján kell megállapítani.

A fent leírtak alapján megállapított átlagkereset képezi az álláskeresési járadék megállapításának alapját (a továbbiakban: járadék alap).

Az álláskeresési járadék összege a folyósítás első szakaszában – amely a folyósítási időtartam feléig, de legfeljebb 91 napig terjed – a jára-

# Karrier

**Siker. Biztonság. Kiemelkedő jövedelem.**  
**A Duna House nem csak munkát, jövőt kínál!**

**Építsen karriert Magyarország legnagyobb ingatlanközvetítő hálózatát is működtető Duna House Holdingnál!**

A Duna House folyamatos fejlődését, valamint Ügyfelei elégedettségét professzionális szinten dolgozó, motivált munkatársainak köszönheti. A kihívások, a célok és az elkötelezettség egyesíti munkatársainkat Duna House csapattá.

Amennyiben úgy érzi, hogy szeretne egy barátságos, vonzó lehetőségeket kínáló munkakörnyezetben dolgozni, akár új szakmát tanulna, folyamatos továbbképzéseken venne részt, előrelépési lehetőségre vagyik, és Ön dinamikus, valamint jó kommunikációs képességekkel rendelkezik, csatlakozzon hozzánk, legyen része sikereinknek!

Fényképes önéletrajzát a **brocsko.szilvia@dh.hu** címre várjuk, a **1210 W** referenciaszám megjelölésével.



dékalap 60 százaléka, de minimum a kötelező legkisebb munkabér 60%-a, maximum annak kétszerese. A járadék összege (a folyósítási időtartam második szakaszában): az álláskeresési járadékra való jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér 60 százaléka.

Ha az álláskereső átlagkeresete a járadék alsó határánál – a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér 60 százaléknál – alacsonyabb, a járadék a folyósítási idő mindkét szakaszában az átlagkeresettel megegyező összeg.

#### Az álláskeresési segély mértéke

Az álláskeresési segély összege a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér 40 százaléka. Ha fentiek szerint meghatározott átlagkereset az előbbi összegnél alacsonyabb, a segély összege az átlagkeresettel megegyező összeg.

Forrás: [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)

### 2.2.3. | Frissdiplomás tapasztalatai

„Sohasem akartam munkanélküli lenni, ezért már egy évvel az egyetem befejezése előtt próbáltam felmérni a magyar munkaerő-piaci helyzetet az interneten. A téli szemeszterben elkezdtem járni az első állásinterjúkra. Elég fárasztó volt, mivel voltak olyan cégek, ahová ötször, sőt nem ritkán akár hétszer is el kellett menni, s a végén felhívtak, hogy más pályázó nyerte el az állást.

De végül megérte a fáradságot, mert hét cég hívott vissza, hogy szeretnének velem dolgozni.

Egy olyan céget választottam, amely nemcsak jó fizetést ajánlott, hanem a cégen belül uralkodó légkör is a kedvemre volt. Már két hónapja vagyok itt, és idáig úgy érzem, minden elvárásom teljesült. Élvezem az új munkám.”

**JÁNOS** (23 éves, 2008-ban végzett frissdiplomás)

Az iskola befejezése nagyon kemény munka volt. Az utolsó szemeszterben még öt tantárgyból kellett vizsgáznom, közben a szakdolgozatot írtam és az államvizsgára készültem. Eljött a nagy nap és én sikeresen lettem az államvizsgát, végre befejeztem az egyetemet! Megünnepeltük a nagy eseményt, s aztán eljött az idő, hogy arra is gondoljak, mi lesz ezután. Az osztálytársaim valami olyasmit suttogtak, hogy egy ideig még az állam fizeti a kötelező tb-járulékot, de senki sem tudta megmondani, meddig. Ezért elmentem megkérdezni az egészségügyi biztosítóba és a szociális biztosítóba, hogy meddig téríti az állam a tb-hozzájárulást. A hivatalban úgy tájékoztattak, hogy augusztus elsejétől már magamnak kell fizetnem, vagy a munkaadómnak.

Így volt még egy hónapom arra, hogy munkát találjak, amit meg is próbáltam, de nem érkezett visszajelzés, ezért regisztráltam magam a munkaügyi hivatalban. Végül ők segítettek megtalálni az első munkahelyemet.”

**ZSANETT** (25 éves 2008-ban végzett frissdiplomás)

„A középiskola befejezése után nem jutottam be az egyetemre. Mivel ezzel a helyzettel egyáltalán nem számoltam, nem maradt más választásom, mint bejelentkezni a munkaügyi hivatalba. Egy rendkívül kedves és felkészült hölgy fogadott, aki elmondta, hogy a szomszéd városban akkreditált nyelviskolába járhatok és így fejleszthetem nyelvtudásomat, valamint növelem az esélyeimet arra is, hogy bejussak az egyetemre.

Sikeresen lettem a nyelvvizsgát, és az egyetemre is bejutottam. Jelenleg még egyetemista vagyok, mellette olaszt és angol tanítok, hisz jól jön egy kis zsebpénz...”

**MÁTÉ** (22 éves, 2004-ben végzett)

### 2.3. | Munkanélküliek

Azért vesztetted el állásod, mert leépítés volt a cégnél, netán az egész céget bezárták? Abban a percben, amikor ezt megtudod, biztosan nem arra fogsz gondolni, hogy a munkanélküli-ség aránya **statisztikailag az utóbbi években a legalacsonyabb**.

Aki még nem volt hasonló helyzetben, csak elképzelései lehetnek arról, mit érez ilyenkor az ember. Az első sokk után jön a „hidegzuhany” és a mindennapi gondoktól való félelem: miből fizetem ki a rezsit, miből tartom el gyerekeimet, mit mondok majd otthon, mihez kezdjek most? Sajnos vannak, akiket ez a nehéz helyzet teljesen összetör. Mi szeretnénk kiutat mutatni ebből a helyzetből. Ahogy a természetben eső után mindig kisüt a nap, a Te életedben is eljön az a nap, amikor újra munkába fogsz állni. Munkát keresni aktívan kell, mégpedig a lehető legkorábban, mivel a felvételi folyamat többlépcsős is lehet, és így több hétig is eltarthat, amíg elnyerhetsz egy állást.

Azt tanácsoljuk, hogy első lépésként regisztráld magad a Munkaügyi Hivatalban, ahol tájékoztatni fognak minden jogról és kötelességről. Előfordulhat, hogy azonnal munkát is tudnak ajánlani.

Aktív munkakeresésedhez rendelkezésére áll az internet (például: a [www.workania.hu](http://www.workania.hu)) állásportál, amelyen – ha álláskereső vagy –, minden szolgáltatás ingyenes (az önéletrajzod feltöltése, állásajánlatokból válogathatsz, elküldheted a motivációs leveled és a jelentkezésed a kiszemelt cégnek stb.).

Ha esetleg attól tartanál, hogy nem tudod majd kezelni az oldalt, semmi gond! A [www.workania.hu](http://www.workania.hu) felhasználóbarát, használata annyira egyszerű, hogy akár egy általános iskolás gyerek is megérti.

Munkát találni persze nem egyszerű feladat, akár hónapokig is eltarthat. Ezért nagyon fontos, hogy ez idő alatt se izolálódj, hanem igyekezz hasznosan eltölteni a napjaid!

Készíts egész hétre **„időbeosztást” (előre)**, ahová tervezd be, mikor fogsz állásinterjúkra járni!

Ebben részletezd: mikor melyik cégnek küldted el az önéletrajzod, és azt is, hogy milyen formában (e-mail, levél, fax).

Azt is írd be, hová hívtak meg állásinterjúra, mikor fognak tájékoztatni az eredményről, mit ígértek, mivel váltatok el!

Az „időtervben” olyasmí is szerepelhet, mint: rokonlátogatás, focimeccs a barátokkal stb. Szakíts időt minden olyan tevékenységre, amelyre a korábbi munkád miatt eddig nem volt idő: a feltöltődés nagyon fontos, hiszen egy rosszkedvű jelölt aligha tudja meggyőzni a leendő munkaadóját alkalmasságáról. Igyekezz minden lehetőséget megragadni a tanulásra, a továbbfejlesztésre (felnoáttképzési program, nyelviskola, számítástechnikai kurzus, a jogosítvány megszerzése...!)

Ha a családi kassza esetleg szűknek bizonyul ezek finanszírozására, a Munkaügyi Hivatal is kínál speciális lehetőségeket.

#### Amikor Te nyújtod be felmondásod, vagy épp erre készülsz

A változtatás szándékának számtalan oka lehet: elégedetlen vagy a fizetésséddel, a munkaköröddel, beosztásoddal járó feladatokkal, lehetőségekkel, de az is lehet, hogy kollégáid viselkedése kezd lassan elviselhetetlen lenni...

Az elkövetkezendő kihívásokkal teli időszakhoz sok sikert kívánunk Neked, s azt reméljük: Állaskalauzunk segítségével lesz a munkakeresésben, s álmaid állásának megtalálásához. Találd meg a számodra ideális munkahelyet, ahová reggelente szívesen indulsz dolgozni!

#### 2.3.1. | Munkanélküliek tapasztalatai

„Korábban időnként eszembe jutott, hogy mit tennék akkor, ha netán munkanélküli lennék? Sajnos előbb kellett megtapasztal-



nom, hogy milyen érzés munkanélkülinek lenni, mint azt vártam volna. Rögtön az iskola befejezése után felvettek egy IT-céghez (IT = információ-technológia. A Szerk.) dolgozni, asszisztensi munkakörbe, de sajnos még a próbaidőszak alatt kitessékeltek. Jóval később egy ismerősömtől tudtam meg, hogy a pozíciót, amelyre felvettek, csak kísérleti jelleggel nyitották meg, hátha beválik, de mivel nem volt rentábilis, megszüntették.

Így újra beelszippentem a munkakeresés végtelennek tűnő masinériájába. Az igazat megvallva erőm sem volt az újrakezdéshez, tekintettel a régebbi tapasztalataimra, mivel az első munkahelyemet is csak nagy nehezen találtam meg. Tisztában voltam azzal, hogy a rezsisz szöveget fizetni kell. Naponta figyeltem az újságokban megjelenő ajánlatokat, és természetesen elmentem a munkanélküli hivatalba is munkalehetőség iránt érdeklődni, annak reményében, hogy talán van számomra megfelelő ajánlatuk. Minél tovább húzódtott az egész, egyre inkább az volt az érzésem, hogy teljesen érdektelen vagyok a munkaerő piacon.

Aztán véletlenül összefutottam a volt osztálytársnőmmel, aki azt tanácsolta, hogy töltsék fel az életrajzomat az internetre, sőt akár ajánlat-közvetítőt is alkalmazhatok, amely összegyűjti, és továbbítja a megfelelő állásajánlatokat az e-mail címemre. Hiszik vagy nem, miután felcsatoltam az önéletrajzomat az internetre, egy órán belül már többen felhívtak, konkrét állásajánlattal. Természetesen nem mindegyik ajánlat volt számomra megfelelő, de néhány állásinterjú után rátaláltam arra a munkahelyre, ahová szívesen megyek be minden reggel.”

**ILONA** (29 éves adminisztratív asszisztens)

„Az apám mindig azt mondta, hogyha egy férfi elveszti állását, abban a pillanatban meghal benne valami.

Ma ezt már talán úgy mondanám: „Ami

nem öl meg, az megerősít”. 39 éves voltam, menedzserként dolgoztam egy vállalatnál, amelyet megvett egy külföldi multinacionális cég. Szinte azonnal új feltételek szerint kellett dolgoznunk, egyebek közt tizenöt százalékkal emelni kellett az éves hasznot. Úgy két évig bírtuk, de a harmadik évben a külföldi vezetőség kirúgott minket, gyakorlatilag gyerekeket ültetett a helyünkre, akik éppen most kerültek ki az iskolapadból, mondván: ők jobban értik a mai megrendelők igényeit.

Ez mindenkivel megtörténhet, lehet az igazgató, hivatalnok, vagy földműves. Ahogy azt említettem, 39 éves voltam, nő, két gyerek apja, és még 13 év volt hátra a jelzőkölcsön törlesztéséből. Nem engedhettem meg magamnak, hogy sokáig munkanélküli legyek. Felhívtam a régi barátaimat, és az egyikük munkát ajánlott. Igaz kétszáz kilométerre a családomtól, és feleannyi fizetéssel, mint amit előtte kerestem. Elfogadtam a munkát, nem bántam meg, és most már nem sajnálom, hogy így alakult.”

**ANTAL** (46 éves IT-menedzser)

„Senki nem akart hinni a szóbeszédnek, amely néhány hete terjedt el az üzemben, hiszen évek óta nemcsak családok, hanem egész generációk dolgoztak itt. Egy gyönyörű nyári reggelen az üzem kapui zárva maradtak, és mi csak egy cédulát kaptunk, hogy anyagi okokból bezárták az üzemet. A cédulán többek között az állt, hogy a fizetést, és a lelépőt majd a számlánkra folyósítják.

Szörnyű nap volt, amit még további rossz napok követtek. Szerencsére a férjemnek volt munkája, igaz naponta ötven kilométert kellett utaznia.

A munkanélküli hivatalban többféle felnőtt-képzési tanfolyamból választhattam, és olyan is volt, hogy magam fizettem ki egy kurzust. Végül elköltöztünk, hogy a férjemnek közelebb legyen a munkahelye, én

pedig egy kis cégnél találtam állást, amely könyveléssel foglalkozik.”

**MÁRIA** (egykori munkásnő, ma könyvelő)

„Lejárt az öt évre aláírt munkaszerződése. Amíg a volt munkaadómnak dolgoztam, sokat utaztam, és sosem volt időm a magánéletre. Az sem tetszett, hogy szakmailag nem tudtam fejlődni, és a bérem is átlagon aluli volt, amelyről a [www.merces.hu](http://www.merces.hu) honlapon szereztem tudomást.

Ezek után úgy döntöttem, hogy eljövök a cégtől. Volt elég megspórolt pénzem ahhoz, hogy sokáig keressek munkát, és valóban csak azt az állást fogadtam el, amely minden tekintetben megfelelt. Álláskereséskor a lehető leghatékonyabb lehetőségeket használtam ki: elismert fejadász céget kerestem meg, amely az én szakmámban toboroz munkaerőt, valamint feltöltöttem az önéletrajzomat az internetre, és aktívan válogattam a [www.workania.hu](http://www.workania.hu) és a [www.profession.hu](http://www.profession.hu) álláshirdetéseit. Alig két hónap alatt remek állást találtam. Hogyan éltem túl azt az időszakot, amíg munkanélküli voltam? Egyszerűen megterveztem a napom, mint mindenki más, aki dolgozik, csak számomra az volt az egyetlen feladat, hogy munkát találjak, és sikerült is megtalálnom a legmegfelelőbbet. Aki keres, az talál.”

**ANDRÁS** (33 éves projekt menedzser)



# 3 Veszélyeztetett csoportok



## 3.1. | Idősebb munkanélküliek

*Érett korban is elveszítheted az állásod.*

Munkanélkülinek lenni érett korban rengeteg kellemetlen helyzettel jár. Nemcsak azokkal a problémákkal kell szembenézned, amellyel minden munkanélkülinek. (Lásd: a „Munkanélküliek” című fejezetben írtakat!) hanem gyakran olyan diszkriminatív kérdéseket is el kell viselni, mint: „Mennyi idős vagy?”, „Milyenek a családi körülményeid?” Az ilyen kérdések nem emelik a hangulatod - főleg akkor nem, ha már a tizedik ehhez hasonló állásinterjúj vagy túl. Nem csoda, hogy egy idő elteltével sokan úgy érzik: nincs erejük tovább küzdeni és feladják. Mit lehet tenni, hogyan érdemes küzdeni ez ellen az igazságtalan és megalázó helyzet ellen? Létezik, hogy az ember harminc év szakmai tapasztalattal a háta mögött egyszerűen sehová nem kell? Aki mindenáron dolgozni akar, jóval alacsonyabb pozíciót is kénytelen elfogadni? Bármilyen felháborító ez a helyzet, tovább kell lépni, mert megfelelő stratégiával ki lehet jutni a gödörből.

*Gondold végig, mit lehet tenni ebben a helyzetben!* (Négy pontban foglaltuk össze a lehetőségeket.)

### 1. A saját szakmámban szeretnék elhelyezkedni hasonló, vagy magasabb pozícióban

Először is vizsgáld meg, hogy tudásod, szakmai tapasztalataid megfelelnek-e a mai munkaerőpiac elvárásainak (nyelvtudás, számítógépes ismeretek, új trendek szakmáján belül). Nagy előnyöd lehet a fiatal pályázókkal szemben, hogy sokéves szakmai tapasztalattal rendelkezel, valamint, hogy kiforrott, érett személyiségnek számítasz. Legyél tudatában ennek, de soha ne élj vele vissza! Szerencsés, aki új dolgokra nyitott, és azt sem tartja elképzelhetetlennek, hogy főnöke fiatalabb legyen még a fiánál is... Egy ilyen ember jó eséllyel pályázhat egy új állásra.

### 2. Szakmát váltok, hasonló vagy alacsonyabb pozícióban is vállalom munkát

Az élet állandó kihívás s minden egyes megszerzett tapasztalat gazdagít. Nem kell, hogy elkötelezd magad: akár több pozíciót is kipróbálhatsz, amíg megtalálsz azt a helyet, ahol elégedett leszel. Lehet, hogy erre legyintesz majd egyet: „- az ilyesmi nem nekem való”. Sokan megalázkodónak érznek bármit elvállalni, ha korábban például húsz évig vezető pozícióban dolgoztak. De ha jobban meggondolod a dolgot: nem jobb bármilyen munka, mint munkanélkülinek lenni?

### 3. Vállalkozni kezdek

Lehet, hogy évek óta dédelgetted magadban a gondolatot, de sosem mertél belevágni. Itt a remek alkalom! Aki bőséges szakmai tapasztalattal rendelkezik, igazán nincs mitől tartania. Lehet, hogy az elején nem jön olyan gyorsan a siker, ahogy azt remélted, de ez ne vegye el a kedved. Idővel biztosan befut a vállalkozásod, te pedig elégedett lehetsz, hogy megvalósítottad régi álmod.

### 4. Megvalósítom álmaimat

Ha anyagilag rendezett körülmények közt élsz, eljött az ideje, hogy annak szenteld minden napjaid, aminek mindig is szeretted volna, csak sosem volt rá időd. Nyiss saját éttermet, fodrászatot, tégy hosszabb kirándulást egy óceánjáró hajón, esetleg javíts veterán autót. Az élet nem ér véget azzal, hogy betöltöd az ötvenet, sőt most kezdődik el igazán!

### 3.1.1. | A nyugdíjas évekre fel kell készülni

Külföldön az „aktív nyugdíjas” fogalma már nem ismeretlen. Dolgozni a nyugdíj előtt, vagy akár a nyugdíjas évek alatt szinte teljesen megszokott dolog. Magyarországon sajnos ez nem így van. Ha valaki néhány évvel a nyugdíjazása előtt veszti el munkáját, nagyon nehéz másikat találni. A gyakorlatban sajnos gyakran előfordul, hogy az idősebb pályázót diszkriminálják. A helyzetet az is nehezíti, hogy a nyugdíj előtt



álló emberek különösen érzékenyek arra, ha elveszítik munkájukat. Ha ez bekövetkezik, ezt hatalmas stresszként élik meg, amelynek következtében gyakran az önbecsülésük is csökken. Ne hagyj, hogy hatalmába kerítsen a feleslegesség érzése!

Fontos az aktivitás, az álláskeresést kezd el azonnal, ne vegye el a kedved az első néhány sikertelen próbálkozás!

Gondolj arra, hogy milyen értékes a munkád, milyen sok szakmai tapasztalattal és gazdag élettapasztalattal rendelkezel.

### Aktív nyugdíjasok

Több okuk van az optimizmusra azoknak a nyugdíjasoknak, akik kezükbe tudják venni saját sorsukat. Az Amerikai Egyesült Államokban vagy Nagy-Britanniában a nyugdíjasok különböző pozíciókban aktívak: bolti eladó szupermarketben, butikban, vagy tanácsadó egy ezermesterboltban stb.

Ezek az emberek gazdag szakmai tapasztalattal rendelkeznek, azon kívül sok minden máshoz is értenek, sokkal türelmesebbek a vásárlókkal, precízebbek, nem késnek el munkahelyükről. Egy idősebb munkavállaló, ha megfelelő helyre kerül és megfelelően motivált, jól tudja majd kamatoztatni plusz tulajdonságait, s mindkét fél számára gyümölcsöző lesz az együttműködés.

**STANISLAVA SVECOVA** – „*Karrier határok nélkül*” portál igazgatónöje –, írta: „*a mindenkorai munkaerő-piaci helyzettől függ, hogy el tudnak-e helyezkedni a nyugdíjas munkavállalók, illetve rajtuk is múlik, mire fordítják szabadidejüket*”.

### Ötven év felett is van élet!

Egy generációval ezelőtt a következő séma volt érvényben: az átlag munkavállaló a negyvenedik és ötvenedik életéve közt érte el karrierje csúcspontját, ötven év után pedig a karrier stabilizálásáról beszélhettünk. Ma azonban olyan gyorsan változnak a munkaerő-piaci feltételek, hogy ez a séma már érvényét veszítette, s nem következik be magától értetődően a karrier

mintegy lezárásaként a stabilizálódás. A senior munkavállalók kénytelenek lépést tartani a munkaerőpiac diktálta feltételekkel, új dolgokat kell megtanulniuk, nem támaszkodhatnak kizárólag tapasztalataikra. A legtöbb idősebb munkavállaló igyekszik lépést tartani a vele szemben támasztott követelményekkel. Akkor mégis mi az oka annak, hogy kudarcot vallanak az állásinterjúknál?

- Ennek a generációnak a legfőbb problémája az, hogy nem tudják magukat „eladni” a munkaerőpiacon, nem tudják meggyőzni leendő munkaadójukat arról, hogy ők a legalkalmasabbak a pozíció betöltésére.
- A sikertelenség okait tovább kereshetjük: karrierjük során nem sokszor váltottak munkahelyet, nem volt szükségük arra, hogy megtanulják az „önmenedzselés”, technikáit, s ma sem akarják megtanulni, mert alakoskodásnak tartják az egészet. Fontos elfogadtatni velük, hogy ennek elsajátítása egy bizonyos fokig szükségszerű. De a legfontosabb az, hogy felismerjék önmaguk értékeit, s kellő önbizalommal megtanulják ezt „eladni”.
- Meggyőződésem, hogy ugyanolyan értékes képességekkel rendelkeznek, mint fiatal kollégáik.
- A másik probléma az, hogy a legtöbb cég menedzsmentje egyre inkább „fiatalodik”, s az a szokatlan helyzet áll elő, hogy az ötvenes munkavállaló harmincas főnököt kap. Mindkét fél részéről problémát okozhat ennek a helyzetnek az elfogadása, de úgy vélem, kellő empátiával és kölcsönös tisztelettel feloldható az emiatt keletkezett feszültség.

*A sokszínűség jól tesz a csapatnak.*

A Workania adatbázisában jelenleg (2008. szeptember 11-én) ezerkétszáz önéletrajz található, amely ötven feletti álláskeresőké. Különböző beosztásokra jelentkeztek: gépész, portás, raktáros, felsővezetői pozíciók. Szinte mindegyik önéletrajzban szerepel előnyös tulaj-

donságként a flexibilitás és a többéves szakmai tapasztalat. Fiatal kollégákkal ellentétben kevésbé igényesek az anyagiakat illetően.

A senior munkavállalók jól ismerik a céges környezetet, illetve az üzemi termelési folyamatokat. Krízishelyzetekben józanul, kapkodás nélkül tudnak dönteni. Mivel gyerekeik már nagyok, érdeklődésük egyre inkább munkájuk felé fordul, így hajlandók túlórázni is. További előny a cég iránti elkötelezettségük. A fent említett előnyös tulajdonságok ellenére, az ötven feletti generáció a veszélyeztetett csoportba sorolható mindenütt Európában, mivel a gyakorlatban a cégek a fiatalabb pályázókat részesítik előnyben.

Ha valaki idősebb munkavállaló, először is meg kell tanulni „eladni” magát, egészséges önbizalommal, és határozott fellépéssel menni fog. Hiba, ha az álláskereső előre meghatározza, milyen feltételek mellett hajlandó munkába állni. Gyakran találkozni olyan álláskeresőkkel is, akik saját elképzelésükhöz mindenáron ragaszkodnak, s nem nyitottak új dolgokra. Szidják a munkaerőpiac feltételeit, és ha megkérdézik tőlük, mit tesznek annak érdekében, hogy munkát találjanak, aktivitásuk szinte minimális. Amikor a munkaadó arról dönt, felvesz-e egy idősebb munkavállalót, a következő szempontokat veszi figyelembe: szakmai tapasztalat az adott területen, rugalmasság, milyen gyorsan tanul, mennyire hajlandó ill. tud alkalmazkodni új helyzetekhez. További szempont az idegen nyelvtudás, számítógépes ismeretek, valamint hogy szeretne-e még továbbfejleszteni szakmailag. Az idősebb munkavállaló mellett szólnak a következő érvek: stabil, megbízható, cég iránt elkötelezett, nem váltogatja gyakran munkahelyét, a változásokra nem reagál felmondással, mint fiatal kollégái.

Vannak olyan munkahelyek, ahová kifejezetten az idősebb munkavállalók jelentkezését várják, mivel elképzelhetetlen lenne, hogy az adott pozíciót releváns szakmai tapasztalattal nem rendelkező munkavállaló töltsen be (felsővezetői pozíciók a bankszakmában, jogi területeken stb.).

Ma már általánosan elfogadott nézet az, hogy egy csapatot fiatal és idősebb kollégákból kell felépíteni. A korkülönbség nem hátrány, hanem előny, mivel egy csapaton belül így többféle nézet érvényesül, és kölcsönösen kiegészíti egymást.

### 3.1.2. | Tapasztalatok

„Az 57. születésnapomat követő év tele volt meglepetésekkel és alapjaiban változtatta meg az életemet. Huszonhatodik éve dolgoztam a cégnél, amikor elvesztettem a munkámat egy átszervezésnek köszönhetően. Ugyanakkor visszakaptam az államosításkor elkobzott családi vagyont: egy régi üzemet, amely a maga idejében igen jó hírnévnek örvendett. Néhány hónapi gondolkodás után belevágtam, felújítottam az üzemet, munkát adva környékbeli embereknek. Több százmilliós banki hitelt vettem fel, jelzálog volt a családom teljes vagyonán, beleértve a távoli rokonaimét is. Voltak, akik futóbolondnak tartottak, s nem hitték, hogy jó vége lesz a dolognak. Szerencsére a feleségem mindig mellettem állt, így sikerült valóra váltanom dédapám álmát, hogy az üzem generációról generációra öröklődik majd.

Kilenc éve annak, hogy vállalkozni kezdtem, azóta az üzem befutott, s főleg külföldi megrendelésekből élünk. Egy vállalkozás sosem problémamentes, jelenleg a forint árfolyama miatt agódnunk, de remélem: ezt az akadályt is sikerrel vesszük.”

**FÜLÖP** (66 éves vállalkozó)

„Mondtak már valaha Önnek olyat munkahelyén, hogy nagyon jó, hogy itt dolgozik, de a fizetésemelést és karriert felejtse el? Velem ez történt. Ötvenéves voltam ekkor, s úgy döntöttem, váltok és keresek magamnak egy új munkahelyet. A gyerekeim már felnőttek voltak, megvolt a saját életük, így ez is megkönnyítette a döntésemet.



Az egyik este egy pohár bor és jó zene mellett eszembe jutott, hogy miről álmodoztam annak idején leánykoromban. Az volt az álmom, hogy újságíró leszek, de a család gondja és munkám a bankban lassanként minden illúziómat elvette.

Gondoltam, egy próbát megér, s cikkeket kezdem el írni egy női magazinnak. Egy reggel e-mailben meghívót találtam állásinterjúra a női magazintól. Már két éve, hogy szerkesztőként ennek a lapnak dolgozom, elégedett vagyok, hiszen minden nap egy újabb kaland számomra.”

**MARTINA** (53 éves szerkesztő)

„A pozíció, amelyet jelenleg betöltök, egyáltalán nem felel meg a végzettségemnek, ráadásul magasan megemelem az átlag-életkort a cégnél. Az állásinterjúm az egyik utolsó kérdés az volt, hogy nem lesz-e gondom azzal, hogy kollégáim minimum nyolc évvel fiatalabbak nálam. Mosolyogva válaszoltam erre a kérdésre: biztosan nem, hiszen mindig is sokszínű kollektíva vett körül (tizenöt évig tanítottam egy egészségügyi szakközépiskolában).

Én a családom miatt döntöttem úgy, hogy váltok, valamint a szakmámban kialakult helyzet miatt. A Profesia cégnél most olyan pozícióban dolgozom, ahol nincs szükségem egyetemi végzettségre, sem azokra a tapasztalatokra, amelyekkel rendelkezem. Azért nem veszték teljesen kárba a pedagógusi pályámon szerzett tapasztalataim, mivel jelenlegi munkámnál is fontos, hogy kommunikatív vagyok, meg tudom hallgatni beszélgetőpartneremet, és ha kell, segítek. Befejezésésképpen annyit szeretnék még elmondani, hogy fiatalabb kollektívában, alacsonyabb beosztásban dolgozni csak akkor lehet, ha valaki belsőleg is elfogadta a helyzetet és tudja miért döntött így. Akkor van esélye arra, hogy be tud majd illeszkedni kollégái közé.”

**EDITKE** (45 éves irodai asszisztens)

„Tizenhat évesen kezdtem dolgozni az üzemben, akárcsak egykoron az apám, vagy a nagyapám. A rendszerváltás után a gyár gazdát cserélt, és a termelés nagyrészt automatizálódott, így minden évben egyre több embert bocsátottak el. Az egyik nap én is megkaptam a felmondólevelem.

Fogalmam sem volt, hogy mihez kezdek ezután, hiszen egész életemben a gyárnak dolgoztam, és az én koromban már nem olyan könnyű munkát találni. Szerencsém volt, mert a munkaügyi hivatalban éppen folyamatban volt egy speciális felnőttképzési program, ahol nagyon sokat tanulhattam. Számítástechnikát és angolt tanultunk. Nem igazán jeleskedtem, de azért átmentem a vizsgákon.

Rögtön állást is kaptam egy modern irodaházban, tudják olyan magas toronyban, amelyből mostanában egyre több épül. Portásként dolgozom és tetszik a munkám. Eleinte félttem felvenni a telefont, mert angolul kellett beszélnem, de mostanra már belejöttem.”

**MILÁN** (56 éves portás)

### 3.2. | GYES, GYED előtt és után

Egyre nagyobb gondban vannak azok az anyukák, akik a három év lejártá után vissza szeretnének térni a munkahelyükre, vagy új állást keresnek. Nagyon sok esetben akadályokba ütköznek, és sajnos szegyenként élik meg, hogy ők eddig otthon voltak és szültek. Magyarán kiestek a rutinból és a körforgásból. A férj, a társadalom, és az állam gyermeket vár a nőktől. Csak a munkaadó nem, ezért többnyire hátránnyal indul a gyerekes nő. Nagyon elszomorító, hogy az állásinterjúm éppen ezért sokan azt a megoldást választják, hogy letagadják a gyermekeiket. Hiszen gyakori az előítélet velük szemben, hogy nem teljes értékű munkaerők, kevesebbet teljesítenek, kevesebb túlórát vállalnak, hiszen sietnek haza gyerme-

kükhöz. Nem beszélve arról, hogy a kisgyermek körül adódó problémák (óvodai/bölcsődei beszoktatás, gyakori gyermekbetegségek) közrejátszanak abban, hogy nagyon népszerűtlen a kisgyermekes munkaerő.

#### 3.2.1. | Szülési – és szülői szabadság előtt és után

Bizonyos esetekben egy nő maga veszi észre, más esetekben az orvos a közli vele az örömhírt. A nőből édesanya lesz. Van, aki számára ez az a pillanat, amelyről egész addigi életében álmodott, és van, aki számára váratlan meglepetés. Egy új időszak veszi kezdetét, amelyben a kismama és családja elkezd készülni az új családtag jövetelére. A várandósság kilenc hónapig tart és nagyon sok kellemetlen kísérőjelenséggel járhat: reggelente émelygés, a nap folyamán dagadt, elnehezült végtagok, visszer stb. Mindezt ellensúlyozza az a csodálatos érzés, hogy egy új életet hord a szíve alatt.

A nők nagy része várandósan is munkába jár. Szerencsés az a kismama, akinek a kollégái, főnökei örömmel fogadják a hírt és a továbbiakban a munkahelyi kötelességeket illetően, igyekeznek mindenben segíteni őt. Sajnos azonban a cégek zöménél nem ez a gyakorlat. Az a nő, aki bejelenti, hogy gyermeket vár, gyakran „kiesik” a kollégák, vagy a főnök kegyei közül, és egyre több feladatot kap. Ezért jó tudni még a céghez való belépés előtt, hogy milyen bánásmódban részesülnek a kismamák az adott cégnél: lehet-e rész-munkaidőben dolgozni, van-e céges óvoda, lehet-e otthonról dolgozni. Ha a gyermekvállalást még csak fontolgatod, akkor először győződj meg róla, hogyan viselkednek a te cégednél a várandós kismamákkal. Annak ellenére, hogy a törvények egyre jobban védik a várandós kismamák jogait, még mindig vannak nők, akik akkor is kénytelenek dolgozni, ha egészségi állapotuk nem megfelelő. Nehéz egyensúlyba hozni a még

meg nem született gyermekről való gondoskodást a munkahelyi kötelességekkel, főleg ha munkánk a megélhetésünk is.

A szülés után nemcsak megkönnyebbülést majd, hogy véget értek a szülési fájdalmak, hanem hihetetlen örömet és boldogságot is fogsz érezni. Az első hetek nagyon fárasztóak lesznek, de ne keseredj el, biztosan ura leszel a helyzetnek. Az anyai ösztön és gyermeke iránt érzett szeretet minden nőben felébred ilyenkor, így az sem lesz gond, ha egy éjszaka ötször kell felkelned síró gyermekedhez és az állandó pelenkacserre sem jelent majd problémát. Ahogy telik az idő, egyszer csak azt fogod észrevenni, hogy kisbabád már ügyesen tartja a fejét, hasra fordul, felülni próbál, mászik, és a végén járni kezd, hogy fölfedezze magának a világot. Egy idő után kiejti az első szót, és később egész mondatokat mond. Bármilyen hihetetlennek tűnik is, de egyszer eljön az ideje annak is, hogy visszatérj a munkahelyedre. A munkaadód a törvény értelmében köteles neked az eredeti munkakörödben munkát biztosítani. A gyakorlatban sajnos ez nem mindig működik így, legalábbis a szülési, illetve a szülői szabadságról munkahelyükre visszatérő anyukák tapasztalatai nem ezt mutatják.

Ha a munkába való visszatéréskor neked is problémád lesz munkahelyeden, reméljük, állaskalauzunk segítségére lesz abban, hogy új munkahelyet találj. Jó hír, hogy hazánkban is terjed a nemzetközi cégek által behozott trend, amely támogatja a kismamákat és a családokat is.

#### 3.2.2. | Kismamák és gyermeket gondozó édesanyák munkafeltételei

A nőket nem érheti hátrányos megkülönböztetés a terhesség és az azt követő időszak alatt, a gyermekvállalás miatt.





### 3.2.2.1. | Jog a biztonságos és egészséges munkahelyi környezethez

A munkavállaló köteles tájékoztatni munkaadóját állapotáról. Miután ez megtörtént, a munkaadó köteles felülvizsgálni, milyen káros hatások érik a terhes nőt munkavégzés közben. A vizsgálat eredményéről köteles tájékoztatni a kismamát, és ezzel egyidejűleg biztosítani számára az ideális munkafeltételeket a megváltozott állapotára tekintettel. A munkaórák számát is hozzá kell igazítani a megváltozott feltételekhez. A túlóra csak a kismama beleegyezésével lehetséges.

Ha a munkaadó nem tud könnyített feltételeket biztosítani a kismama számára eredeti munkakörén belül, akkor köteles őt más munkakörbe áthelyezni. Természetesen az áthelyezéssel a kismamának egyet kell értenie, és ehhez írásos beleegyezését kell adnia. Az áthelyezés nem érintheti a kismamát hátrányosan, tehát bére nem csökkenhet.

Ha ennek realizálása nem lehetséges, akkor a munkaadó köteles a kismamát fizetett szabadságra küldeni.

### Tilos az éjszakai munka a terhesség alatt, illetve a szülés után

A terhesség ideje alatt, és a szülést követő meghatározott ideig, tilos a nőekkel éjszakai munkát végeztetni. Azokat a munkavállalókat, akik éjszakai munkát végeztek, kizárólag nappali műszakra lehet beosztani. Ha ezt a munkaadó bármilyen okból nem tudja megoldani, köteles az alkalmazottat fizetett szabadságra küldeni.

### A terhes nőnek tilos felmondani

Terhes nőt tilos elbocsátani állásából a terhesség kezdetétől egészen a szülési szabadság végéig. Amennyiben más objektív okokból kerülne sor elbocsátásra, a munkaadó köteles írásban kifejteni indokait. Nem megfelelő indok, hogy a terhes nő képtelenné vált eredeti munkakörének betöltésére megváltozott állapota miatt. Továbbá a munkaadó köteles

bérvetés nélkül, akár munkaidőben is, a megfelelő időt biztosítani arra, hogy a kismama a terhesség ideje alatt a szükséges orvosi vizsgálatokon részt vehessen.

### Szülési szabadság

Az Mt. 138. szakasz (1) bekezdése kimondja, hogy a terhes, illetve szülő nőt 24 hét szülési szabadság illeti meg, amelyből négy hetet a szülés várható időpontja előtt vehet igénybe a kismama, s erre az időre jár a társadalombiztosítástól a terhességi-gyermekágyi segély.

### Szülői szabadsághoz való jog

Minden nőt megillet a választás joga, hogy otthon szeretne-e maradni és gyermeket nevelni vagy vissza kíván-e menni munkahelyére. A gyermeknevelési (szülői) szabadságról az Mt. 138.§ (4) bekezdése rendelkezik: mely szerint a munkáltató a munkavállaló kérelmére köteles fizetés nélküli szabadságot engedélyezni. A rendelkezés a következő esetekre érvényes:

- a szülési szabadság letelte után a gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik – tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetében tizedik – életéve betöltéséig.
- a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében a gyermek tizenkét éves koráig a betegség tartamára.

Ez a szabadság bármelyik szülőt megilleti, a szülők szabadon dönthetnek arról, hogy melyikük veszi igénybe a szabadságot. Ha az édesanya halála esetén a gyermeket az édesapa gondozza, akkor őt illeti meg ilyen szabadságként a szülési szabadságból hátralevő rész. Ez idő alatt, valamint az azt követő harminc napon belül, rendes felmondással nem szüntethető meg a munkaviszony.

**Forrás:** Tudományos és Innovációs Dolgozók Szakszervezete [www.tudosz.hu](http://www.tudosz.hu)

### 3.2.3. | Kismamák tapasztalatai

„Nagyon sok helyre beküldtem az önéletrajzomat, de szinte sehonnan sem kaptam választ, még az olyan helyekről sem, ahol távmunkában lehetett volna könyvelni. Tudom, hogy sokan azt választják, hogy letagadják a gyermekeiket, de én nem merném ezt megtenni. Most regisztráltam magam, de sajnos a Munkaügyi Központ sem tud semmit ajánlani. Igaz vannak át-képzések, de ki garantálja azt, hogy utána lesz munkám? Sőt lehet vállalkozni is, de én inkább egy biztos háttérrel rendelkező irodában szeretnék dolgozni.

**ILDIKÓ (30 éves)**

„Nagyon nehéz az újrakezdés, ha meghallják, hogy egymás után kétszer is szültem és 6 évig otthon voltam. Ha meghallják a felvételi interjún, hogy gyerekeim vannak, akkor már elvágta magam alatt a fát. Elmondhatom, hogy sokkal nehezebb, mint pályakezdőként. Ugyan érettebb, tapasztaltabb az ember, de érződik az önbizalomhiány. Ezzel vissza is élnek a munkáltatók. Úgy állnak hozzá, hogy ne kelljen alkalmazni a GYES-ről visszatérőket. Az a legszörnyűbb, amikor azt kérdezik, hogy milyen gyakran beteg a gyerek, hány perc alatt tud odaérni a nagymama? Az egyik interjún – még rutintalanul – azt mondtam, hogy messze élnek a nagyszülők, s már rögtön láttam az arcukon, hogy elvesztek az esélyek. Most nincs más lehetőségem, mint újabb és újabb tanfolyamokra járni, de szerintem ez sem segít, hiszen mire elvégzem az 1-2 éves tanfolyamot, addigra még idősebb leszek és azok után ki fog alkalmazni, hiszen 30 fölött már így is idősen számítok. Sőt abban az új szakmában ismételtelen rutintalan, pályakezdőnek számítok a munkáltatók szemében.”

**SZILVIA (33 éves)**

„Az én életemben is eljött az a nap, amikor megtudtam, hogy anyuka leszek. Egyrészt nagyon örültem, másrészt meglepett a hír, ugyanis csak egy-két év múlva terveztem családot alapítani. Lassanként tudatosult bennem, hogy hatalmas felelősség vár rám: egy kicsi életről fogok gondoskodni. Az addigi életem teljesen megváltozik majd.

A családom, és a barátaim nagy örömmel fogadták a hírt, tudtam, hogy olyan emberek vesznek körül, akikre mindig mindenben számíthatok.

A legjobban attól félttem, hogy a munkahelyemen hogyan fogadják majd a hírt. Szerencsém volt, mert amikor bejelentettem a hírt, a főnöknőm a szinte felugrott székből örömeiben, és velem együtt örült. A munkaszereződésemet gond nélkül véglegesítették, annak pedig külön örülök, hogy olyan cégnél dolgoztam, ahol támogatják a leendő anyukákat.”

**BEA (29 éves, értékesítési képviselő)**

„Amikor a babakocsival sétáltam, a többi kismamától hallottam, mekkora szerencsém volt, és biztosan nem én vagyok az egyedüli, aki nagyon hálás a munkaadójának. Nálunk, a cégnél ideálisak a feltételek a kismamák számára.

Talán nyolc hónappal a munkába való visszatérésem előtt a cégem óvodát, bölcsődét, valamint napközit alapított a már iskolaköteles gyermekek számára. Azt hiszem, ez a lépés szükségszerű volt, mert sok kolléganőm lett anya az utóbbi években.

A fiamnak tetszik az óvodában, ebédidőben mindig találkoznak, és együtt töltjük az időt. Egyébként még kamerát is szereltek az óvodába, így a belső hálózaton meg meg is tudom nézni, mit tesz éppen. Nekem ez nagyon megfelel, megnyugtató, hogy tudom, a fiam jó helyen van, én pedig maximálisan a munkámra koncentrálnék.



Ezzel is próbálok közzétenet mondani munkaadómnak.”  
**VERA** (34 éves, banki termékmenedzser)

„A feleségem még az egyetemen esett teherbe. A kicsi egy hónappal a promóciója után született meg. Mivel a feleségem orvos, rögtön a szülési szabadság után visszament dolgozni, és sokszor kellett éjszakai ügyeletet is vállalnia.  
 A szülői szabadságon már én maradtam otthon a kislányunkkal. Életem egyik legszébb időszaka volt: látni, ahogy fejlődik a kicsi baba. A legszebb pillanatokban is vele lehettem. Valahol azt olvastam, hogy az ember személyisége három éves koráig kifejlődik, és amit ebben az időszakban megtanul, az egész életét meghatározza majd.  
 A munkába való visszatérésem már nem volt ilyen örömteli. Sem a kollégáim, sem a vezetés nem tudta megemésztetni, hogy a 21. században egy férfi is otthon maradhat szülői szabadságon. Két hét után úgy döntöttem, hogy otthagynom a céget és saját irodát nyitottam. Nem bántam meg, mert jól megy a cég, és nagyon örülök annak, hogy egyszerre lehetek sikeres vállalkozó és apa, akire lánya mindig támaszkodhat majd.  
**BÉLA** (30 éves műépítész)

### 3.3. | Fogyatékkal élők

„Amikor fogyatékkal született gyermeket kell nevelni, akkor kiderül, kinek hány barátja van, s milyen a társadalmi környezet, amelyben élünk. És akkor hamar megöregszenek a fiatalok, akikben az öröm talán megmarad, de erősen összekeveredik saját teljesítőkéességük határainak megkeresésével, majd később akár annak a határnak a kitolásával is. Lassan elveszítik kapcsolataik egy részét, és nem tudnak helyettük másokat építeni.

Olykor egymást is elveszítik... Másoknál sokkal több energiára (és időre, és pénzre, és esélyekre) van szükségük ahhoz, hogy másokhoz képest töredéknyi haladást érjenek el gyermekük nevelésében, fejlesztésében. Lassan az öröm keserűséggel, és lemondással vegyül. Aztán elkövetkezik az idő, amikor a gyermeknek közösségbe kell mennie, akkor jönnek a nagy változások, meg a kemény csalódások. Óvoda, iskola. Melyik az épület, amit kerekesszékekkel meg lehet közelíteni? Melyik intézmény fogadja az esetleg teljesen ép, ám nagyothalló/siket/világtalan gyermeket, ahol van felszerelés és kellő szakértelem is, no meg tolerancia elfogadásukhoz, hogy ők is megkapják azt, amit minden gyermek igényel: szeretetteljes környezetet a fejlődéshez.”

**SZOLLÁTH MIHÁLY** (51 éves tanár, újságíró)

A fogyatékkal élők számára is elérkezik egyszer a munkába állás nehéz pillanata, amihez a Workania igyekszik minden lehetséges segítséget megadni az Állaskalauza, és az általa működtetett honlapok segítségével.

#### 3.3.1. | A fogyatékkal élők jogai a munkahelyen

A fogyatékkal élők védelméről és jogaik érvényre juttatásáról a 448/2006 számú törvény rendelkezik.

A fogyatékkal élő személy munkába való alkalmazása az alábbi formákban történik:

- a szabad munkaerőpiacon
- a lakhelyen
- védett formákban

A lakhelyen alkalmazott személynek a munkaadó biztosítja az alapanyagok és a munkavégzés során szükséges anyagok házhoz szállítását, valamint a késztermékek elszállítását.

A védett formákban való alkalmazás lehet:

- védett munkahely
- engedélyezett védett egység

#### 3.3.2. | Védett műhelyek

Védett műhely létrehozása esetén az állam kedvezményeket ad.

Védett egység/műhely alatt értendő:

- azon jogi személy, ahol az alkalmazottak min. 30%-a fogyatékkal élő
- azon nem jogi személlyel rendelkező műhely vagy részleg, amelynek külön könyvelésük van és az alkalmazottak min. 30%-a fogyatékkal élő
- azon családi vállalkozás, egyesület és alapítvány, amelyet legalább egy fogyatékkal élő személy alapított

Az engedélyezett védett egységeket a következő jogok illetik meg:

- az alapítási engedélyezés és az engedélyezés felújítási illetékének kifizetése alóli mentesség
- nyereségadó alóli mentesség, azzal a feltétellel, hogy a mentesítés révén megtakarított alap legalább 75%-át az adóügyi törvénykönyv előírásai szerint átszervezésre, vagy technológiai felszerelések, munkagépek és berendezések beszerzésére, és/vagy védett munkafelületek berendezésére újból beruházzák
- a helyi közigazgatási egységek által nyújtott, saját alapokból finanszírozott egyéb jogok

A munkahelyet kereső vagy munkába sorolt fogyatékkal élőket a következő jogok illetik meg:

- szakképzési tanfolyamok
- megfelelő munkahelyi alkalmazkodás
- munkaközvetítésre szakosodott tanácsadó által nyújtott támogatás az alkalmazást megelőző időszakban, az alkalmazás során, valamint a próbaidőszakban
- legalább 45 munkanapos, fizetett próba-időszak
- legalább 30 munkanapos, fizetett felmon-

dási idő, amelyet az egyéni munkaszerződésnek a munkaadó kezdeményezésére, neki fel nem róható okokból bekövetkező felbontása esetén nyújtanak

- napi 8 órás munkaprogram csökkentésének a lehetősége, a törvény feltételei között, amennyiben rendelkezik a felmérő bizottság ilyen irányú ajánlásával
- béradó alóli mentesség

A fogyatékkal élő személyek munkaadóit az alábbi jogok illetik meg:

- a védett munkahelyek adaptálásával és a termelési folyamatban a fogyatékkal élő személyek által használt munkagépek és felszerelések beszerzésével kapcsolatos összegek levonása a megadózándó nyereség kiszámításakor
- a fogyatékkal élők lakhelyéről munkahelyre történő szállításával, valamint, lakhelyi munkavégzésre alkalmazott fogyatékkal élő személy esetében, az alapanyagok lakhelyre való szállításával és a késztermékek elszállításával kapcsolatos költségek levonása a megadózándó nyereség kiszámításakor
- a fogyatékkal élő személyek szakmai felkészítésével, szakképzésével és eligazításával és munkahelyi besorolásával járó sajátos költségek elszámolása a munkanélküli biztosítási költségvetésből
- a munkanélküli biztosítási rendszerről és munkaerő-foglalkoztatás ösztönzéséről szóló törvényben előírt feltételek között nyújtott állami támogatás.



# 4 Munkát keresek



## 4.1. | Hol keress?

Szeretnél munkát találni, de ötleted sincs, hogyan fogj hozzá? Több lehetőség közül is választhatsz: internet, munkaerő-közvetítő és munkaerő-kölcsönző cégek, munkaügyi hivatal, sajtóban megjelenő álláshirdetés, állásbörzék, esetleg ismerőseid által ajánlott munka. A személyzetis szakemberek azt ajánlják, hogy többféle lehetőséget használjunk egyszerre, mivel az megnöveli az esélyeinket, ha a munkaerőpiac nagyobb felületét szőlítjuk meg egyidejűleg. A felsorolt lehetőségek kihasználásával a munkaerőpiac más-más, bizonyos esetekben egészen speciális szegmensét tudod megszólítani. Az alábbiakban röviden összefoglaljuk az egyes lehetőségek előnyeit.

**Internet** – elérhetőség, időhöz nem kötött az álláshirdetések tartalma/terjedelme, önéletrajz megjelentetése, hasznos tanácsok a sikeres munkakereséshez (tippek az önéletrajz, valamint a kísérőlevél megírásához, az állásinterjúra való felkészülés, karriertervezés).

**Munkaerő-közvetítő irodák** – ügyfeleik által meghirdetett betöltetlen pozíciókra keresnek megfelelő munkaerőt, a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező állás keresők számára ideális, időről-időre célszerű frissíteni az önéletrajzot.

**Munkaerő-kölcsönző cégek** – saját maguk alkalmazzák a munkaerőt és úgymond „kölcsönzik” őket, rövid ideig tartó munkára, a szolgáltatás a munkaerő számára ingyenes. Ha az ügynökségnek nem sikerül állásba elhelyeznie téged, akkor felbontja a veled kötött munkaszerződést és visszakérülsz a regisztrált munkanélküliek közé.

**Munkaügyi hivatal** – a regisztráció után információkat és hasznos tanácsokat kapsz, hogyan fogj hozzá a munkakereséshez, illetve legtöbbször konkrét állásajánlatokat is. A munkaügyi hivatal megtéríti azon kiadásaidat, amely az állásinterjúra történő utazással járnak, valamint segítyt igényelhetsz arra az időre, amíg munkanélküli vagy. További szolgáltatások: gyakornoki pozíciók közvetítése,

különbéféle kurzusok, felnőttképzési programok biztosítása.

**Sajtóban megjelenő pozíciók** – konkrét szakmában meghirdetett konkrét pozíciók, válogatás egyes kiadványokból, regionális kötöttségű pozíciók. Ez esetben rizikó olyan hirdetésekre jelentkezni, amelyek nem tartalmaznak teljes információt (munkakör részletes leírása, elvárások- feltételek, kapcsolattartó személy stb.)

**Kiállítások, állásbörzék** – a bemutatkozó cégek legtöbbször szabad pozíciókat is kínálnak, az állásbörzéken fontos információkhoz juthatsz, kiváló lehetőség a munkaerőpiac feltérképezésére.

**„Ismerősök ajánlatai”** – talán az egyik legmegbízhatóbb forrás. Van úgy, hogy korábban értesülsz a pozícióról. még mielőtt meghirdetnék azt.

### 4.1.1. | Miként válassz?

A legtöbbször közülünk úgy tekintenek munkájukra, mint szükséges rosszra. Vannak olyan szerencsés emberek, akik hivatásukat örömmel gyakorolják, mivel az a kedvtelésük is egyben. És vannak még a munka-alkoholisták, a munka megszállottjai, akik reggeltől estig dolgoznak, talán maguk sem tudják, miért. A legtöbb emlegetett emberekről általában elmondható, hogy egyetlen cél motiválja őket, hogy mindenkin túltegyenek, abszolút befutók, minden téren elsők legyenek. Szinte sportot üznek abból, hogy minél több pénz legyen a számlájukon, minél jobb kocsi legyen, szebb házuk, a legdrágább helyen nyaraljanak, a dekoratív feleség és szerető elengedhetetlen kellékei életüknek. Ki hinné, hogy a felszín csillogása mögött ezek az emberek végtelenül magányosak, tele vannak komplexusokkal és gyakran küszködnek depresszióval.

De térjünk vissza az átlagos emberi helyzetekhez! Mivel nem mindenki élsportoló, énekes, színész, modell, így nem marad más hátra



számára, mint a kompromisszumos megoldás: az irodában eltöltött időt valamilyen kellemes dologgal kompenzálni. Van, aki sportol, képet fest, énekel, iszik, kertészkedik, ki ezt, ki azt. A munkánk megválasztásakor vegyük azonban figyelembe azt a tényt, hogy munkahelyünkön töltjük életünk legnagyobb részét, ezért úgy válasszuk meg munkánkat, hogy az a lehető legkisebb rossz legyen számunkra. Elsősorban arra kell odafigyelned, hogy ne fogj teljesen mellé munkahelyed kiválasztásakor. Ha nem vagy műszaki típus és egy informatikai cégnél kezdesz el dolgozni csupa „csiszoltagy” között, valószínű úgy fogod magad érezni, mint egy muzulmán a zsinagógában, annak ellenére is, hogy kollégáid egészen szimpatikusak, főleg akkor, ha nincs a közelükben számítógép. Hidd el, akkor is találhatsz jó állást, ha olyan munkahelyet, mint a profi hastáncosnő, esélytelenül pályáznál meg. Ha energikus típus vagy, sohase válassz ülő munkát, ahol munkanapod nagy részét egy irodában töltöd, és napi nyolc órán át az íróasztalod előtt görnyedsz majd. Ha erős, kreatív egyéniség vagy, az asszisztensi állás nem neked való, még akkor sem, ha éppen egy rocksztar asszisztense lennél. Ha nyugis munkahelyet szeretnél, akkor ne vállalj vezető pozíciót az üzleti életben, ez esetben egy csomagküldő szolgálat futaraként biztosan elégedett leszel. Válassz megfelelő munkát, és remélhetőleg az ezzel együtt járó munkahelyi légkör is megfelelő lesz számodra.

A kollégák és a vezetés hozzáállása is nagyon fontos egy munkahelyen. Van, akinek pontos szabályok, és formális légkör felel meg leginkább, van, aki a kevésbé formális, baráti légkört részesíti előnyben, az olyat, ahonnan munka után akár egy sörre is el lehet ugrani. A főnököddel akkor tudsz a legjobban „kijönni”, ha a főnök elég teret ad neked a szakmai és személyiség-fejlődésre. Az a főnök, aki fél beosztottaitól, hogy „túlnőnek” rajta és így veszélyeztetik pozícióját rosszabb, mint egy tű a hátsónkban. Elhíhetitek, nagyon nehéz olyan valakivel együtt dolgozni, akit megvetünk, s

általában az ilyen főnök sorsa ez szokott lenni. A kollégák közti jó kapcsolat is nagyon fontos. Egyrészt van kivel kibeszélned a főnök viselt dolgait, s ha valami gond van, akkor egy jó kolléga sohasem hagy főni a saját levedben.

Még akkor is, ha „a legnemesebb cél: a fizetés” érdekében dolgozol is, van egy további jó tanácsom: „Fütyülj a túlórákra!” Bármilyen történjék is, végezd el a legszükségesebb feladataid, s indulj haza. Minden túlórázással eltöltött óra elfecsérelt idő. Az embernek csak egy élete van, s nincs olyan ok, amely arra kényszeríthetné, hogy drága idejét a munkahelyén töltsé túlórázással (kivételet képez, ha te vagy a cég tulajdonosa). A munkád miatt elhanyagolni egészséged, családot, barátaid, álmaid vétek, és hidd el, hosszútávon megbosszulja magát.

Úgy tűnik, Magyarországon a munkaadóval szembeni lojalitás nem trendi, és a sikeres karrier víziója sem áll az értékrend legtetején. Ez teljesen érthető, hiszen a munkaadók zömét legkevésbé sem érdekli alkalmazottja, egyetlen céljuk van csupán: minél többet profitálni az alkalmazottból és a lehető legkevésbé bért fizetni. Nézz körül közvetlen környezetemben, és észre fogod venni, hogy ismerőseid közül hányan hagyták magukat félrevezetni.

Az egyik fő ok, ami miatt az átlagember munkába áll: a pénz. Sajnos még ma sem ritka, hogy olyan pozíciókra, ahol alapfeltétel az egyetemi végzettség és néhány év szakmai tapasztalat, kétszáz ezer forint alatti fizetést kínálnak. Ez szinte sértő a munkavállalóra nézve, hiszen ez egy kevésbé leterhelt asszisztens fizetésének felel meg. A te „piaci érték” nemcsak iskolai végzettségedtől függ, hanem szakmai tapasztalatodtól, illetve személyiségedtől is. Ha az állásinterjú az ígéri neked, hogy „gyors szakmai előmeneteled lesz”, és rövid időn belül jelentős fizetés-emelésre számíthatsz, ragaszkodj hozzá, hogy mindezt írásba is foglalják a munkaszerződés keretén

belül, nehogy később lóvá tegyenek. Egy jól működő cafeteria rendszer éppen olyan fontos, akárcsak a fizetés. Pozitív előjelnek számít, ha egy cég investál alkalmazottaiba, lehetővé teszi számukra a szakmai fejlődést, nyelvtanfolyamok és külföldi felnőttképzési programok formájában. Ideális a helyzet annál a cégnél, ahol további kedvezmények is igénybe vehetők: különböző sportolási lehetőségek, koncert- és színházlátogatás, közös „céges” kirándulás, szolgálati autó magáncélokra történő használata stb. Az ilyen cégnél nem fáj annyira, ha néha túlórázni is kell, de azért ne essünk túlzásba.

Figyelem! Sajnos vannak olyan cégek, amelyek az imént felsorolt juttatásokat az alacsony fizetés kompenzációjának tekintik.

A jó benyomás nem laktató, és a rezsit sem fizeti ki helyetted. A legjobb tanács – ha megfogadod –, hogy válassz olyan munkát, amely a legkevésbé van terhedre, ahol csak a munkádhoz feltétlenül szükséges időt töltöd el és így marad időd kedvenc időtöltéseidre is, és ezen kívül talán még a fizetéseddel is elégedett leszel.

#### 4.1.2 | Álláskeresés az interneten

Ha munkát keresel, érdemes minden lehetőséget kihasználnod, amely a rendelkezésedre áll. Minél több lehetőséggel élsz, annál nagyobb az esélyed arra, hogy megtaláld azt a munkát, amellyel elégedett leszel. Tény, hogy erre az egyik legjobb eszköz az internet, hiszen itt vannak a legfrissebb állásajánlatok, itt hirdet a legtöbb cég. Másként megfogalmazva az internet segítségével találhatsz a legkönyebben munkát.

#### Mit kell tenned?

Alapjában véve több lehetőség is van:

- Küldd el önéletrajzod a kiszemelt cég honlapjára akkor is, ha nincs aktuális állás-hirdetésük (ne várj azonnali eredményt; ha sürgős állást találsz, ez a módszer nem a legmegfelelőbb, ily módon állást találni inkább szerencse, mint szabály)
- Reagálj a meghirdetett pozícióra!
- Alakítsd ki önéletrajzod, és csatold fel azt egy vagy több állásportálra (cégek, vagy munkaerő-közvetítő irodák szívesen fogadják meg, akik naponta keresnek az önéletrajz-adatbázisban)



Forrás: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)

## 1. ábra: Új önéletrajz létrehozása

- 1) Írd be a keresődbe: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)
- 2) A központi box alatt a következő cikket taláod: Önéletrajz (oválisan, zölddel bekeretezett rész)
- 3) Kattints a piros betűs részre: pár perc alatt létrejön a profil.
- 4) Kinyílik az: Új önéletrajz létrehozása ikon, ahol egyszerűen kitölthető űrlapot találsz.

Az önéletrajz létrehozása után lépj be felhasználói fiókodba: kattints a Belépés linkre (oválisan kékkel bekeretezett rész) és add meg bejelentkezési adataidat (felhasználói név, jelszó).

Belépés után korrigálhatod önéletrajzod, megváltoztathatod annak adatait, létrehozhatod idegen nyelvű változatait, valamint ellenőrizheted azt is, kinek küldted el.

A honlap sok más egyéb hasznos szolgáltatást is kínál neked, többek közt létrehozhatod

ajánlat-közvetítőt. Ez egy újabb hatékony módszere az álláskeresőnek. Ennél a módszernél a lényeg az, hogy megadd, milyen területen és pozícióban szeretnél dolgozni, az ajánlat-közvetítő pedig kikeresi az általad megadott kritériumok alapján a legmegfelelőbb ajánlatokat.

Az Ajánlat-közvetítő hasznos segítő, elvélged helyett a keresést, így az időddel is takarékoskodik.

Forrás: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)

## 2. Ábra: Felhasználói fiók használata, ajánlat-közvetítő létrehozása

- 1) Írd be a keresőbe: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)
- 2) A felső narancsszínű listában kattints a Bejelentkezés linkre
- 3) Add meg bejelentkezési adataidat: név, jelszó (amelyet az önéletrajz létrehozásakor megadtál!)
- 4) Beléphet a felhasználói fiókodba
- 5) Az oldal közepén az Állásajánlatok cikkben kattints a Saját ajánlat-közvetítőm linkre (oválisan, zölddel bekeretezett rész)
- 6) kinyílik az általad létrehozott ajánlat-közvetítő listája, jobbra pedig megtalálod az Új ajánlat-közvetítő létrehozása linket
- 7) Add meg leendő munkáddal szemben támasztott feltételeidet- szakma (kategória), pozíció, megye, város, munkaidő (teljes, stb.), végzettség, nyelvtudás.
- 8) Az oldal alján kattints az Elküldöm linkre!

Az utolsó és egyben az egyik legfontosabb lehetőség álláskeresőként, hogy aktívan reagálsz az interneten meghirdetett állásajánlatokra.

**workania**

Jól jönne egy használható önéletrajz?

Nyitólap Az én profilom: **Kijelentkezés** Nyelv: HU EN DE Keresés

Az én profilom > Ajánlatok keresése

Keresni az eredményben

Részletes keresés  
Ajánlatok küldése e-mailben

**Állásajánlatok: 69 állásajánlat**

Aktuális ajánlatok: 1 - 40 / 69

**Kiválasztott ajánlatok (1)**

CO Hegesztők  
IMPC Personnel Hungária Kft.  
Fejér megye, Mór  
Az összes kiválasztott ajánlat

★ CO Hegesztők	IMPC Personnel Hungária Kft.	Fejér megye, Mór	2008.08.26.
★ Termelési vezető / SMD gyártórészleg	IMPC Personnel Hungária Kft.	Magyarország, Gódolló, Gyöngyös, Jászberény térsége	2008.08.26.
★ Alkatrész- és layout tervező	IMPC Personnel Hungária Kft.	Magyarország, Székesfehérvár környéke	2008.08.25.
★ Gyártómérnök	IMPC Personnel Hungária Kft.	Magyarország, Székesfehérvár környéke	2008.08.25.
★ Programmérnök	IMPC Personnel Hungária Kft.	Magyarország, Székesfehérvár környéke	2008.08.25.
★ Projektmérnök (elektronika)	IMPC Personnel Hungária Kft.	Magyarország, Székesfehérvár környéke	2008.08.25.
★ Vámügyintéző	IMPC Personnel Hungária Kft.	Magyarország, Székesfehérvár környéke	2008.08.25.
★ PÁLYAKEZDŐ VAGY 1-2 ÉV TAPASZTALATTAL RENDELKEZŐ FIATAL MÉRNÖKÖK	IMPC Personnel Hungária Kft.	Fejér megye, Székesfehérvár környéke	2008.08.25.
★ Képzési asszisztens	D.I.S. 2000 Személy-és Vagyongvédelmi Kft.	Budapest	2008.08.20.

**Régió**

Győr-Ménfőcsanak-Ménfőcsanak megye (37)

Budapest (8)

Csongrád megye (5)

Fejér megye (3)

Régiók listája

**Munkaidő**

teljes munkaidő (69)

szabadidő, vállalkozó (1)

**Poszt**

Értékesítési képviselő, üzletkötő (9)

Adminisztratív alkalmazott, referens (5)

Személy- és vagyonőr (4)

Könyvelő (4)

Posztok listája

**Kategória**

Értékesítés/Kereskedelem (15)

Gyártás - Termelés (7)

Adminisztráció (7)

Építőipar és ingatlan (7)

Forrás: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)

### 3. ábra: Állásajánlatok, új menüpontok

- 1) Írd be a keresőbe: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)
- 2) A centrális kereső-boxban választhatsz a szűrési lehetőségek közül.
- 3) Ha a kategória (szakma) és a régió szerinti keresés nem hozott eredményt, válaszd a részletes keresést
- 4) Új oldal nyílik meg az állásajánlatokkal
- 5) Kattints az állásajánlatra, és máris olvashatod a részletes feltételeket; amennyiben érdekel az ajánlat, küldd el önéletrajzod egyenesen a cégnek, vagy űrlapunk segítségével, illetve e-mailben.

Baloldalon található a menü, ahol nemcsak az aktuális állásajánlatok számáról tájékozhatunk (az általad meghatározott kritériumok alapján), hanem lehetőség nyílik arra is, hogy osztályozd ezen állásajánlatokat.

A bal oszlopban kiemelt ajánlatainkat látod, valamint az általad kiválasztott állásajánlatokat. Kattints a csillagra, ha választottál állásajánlatot. (Ezt csak akkor tudod megtenni, ha be vagy jelentkezve.)

### 4.1.3. | Tapasztalatok

„Az egyetem után rögtön szerettem volna munkába állni, azt terveztem, hogy még a tanulmányaim alatt aláírom a szerződést, hogy a promóció után azonnal beléphessek. Volt némi tapasztalatom, hogyan keressék munkát, amelyet még a gyakornoki állás keresésekor szereztem.

Még decemberben nekifogtam az álláskeresésnek, amikor a nagy cégek elkezdtek meghirdetni a trainee pozíciókat, amelyre én is pályáztam, elsősorban a menedzsment érdekelt.

Hogy növeljem elhelyezkedési esélyeimet, felcsatoltam önéletrajzom több állásportálra is, ajánlat-közvetítőt alakítottam ki, és reagáltam az éppen aktuális álláshirdetésekre, valamint a számomra érdekes cégek honlapjait böngésztem.

Önéletrajzom és a mellékelt motivációs levél elég atraktív volt a cégek számára, mivel sok helyre hívtak állásinterjúra. Volt olyan cég, ahol hét lépcsős volt a felvételi, de a legtöbb cégnél három találkozás után közölték az eredményt. Nagyon fárasztónak tűnt állandóan utazni (szinte egész Magyarországot bejártam) az állásinterjúkra, de most már úgy érzem, megérte. Végül hat cég szólított meg, hogy szeretne velem dolgozni. A munkahelyemet úgy választottam meg, hogy 'felmértem a terepet'. Fontos szempont volt számomra a cégen belül uralkodó légkör, és az, ha mégsem leszek elégedett, bármikor eljöhetek“.

**JUDIT**, (26 éves, marketing menedzser)

„Negyvenhárom éves voltam, amikor átszervezés miatt elvesztettem a munkám. A gyerekeim már önállóak voltak, azon kívül már nyugdíj-jogosult is voltam, amikor megtudtam, hogy munkanélküli leszek, s talán ezért sem fogtam fel olyan tragikusan a helyzetet, mint fiatalabb kollégáim. Inkább úgy tekintettem erre a

változásra, mint kihívásra. Regisztráltam magam a munkaügyi hivatalban, a lányom pedig segített megírni az önéletrajzom és a kísérőlevelem. Több helyre is beadtam jelentkezésemet. Sokáig nem találtam a helyem, munkahelyek egész sorát próbáltam végig. Voltam jegyellenőr a BKV-nál, őrző-védő szolgálat főnöke, teherforgalom irányító stb. Minden munkahelyemen tanultam valami újat, de sosem voltam igazán elégedett. Végül megpályáztam egy állást, amelyet a városi hivatal hirdetett meg. Felvetek, és meg vagyok elégedve munkahelyemmel“.

**RUDOLF** (49 éves, tisztviselő a városi hivatalban)

„Befejeztem az egyetemem, és kezdett világossá válni számomra, hogy itt az ideje munkát keresni. Először fogalmam sem volt, hogyan fogjak hozzá. Szerencsére az egyetem többször is rendezett állásbörzét, ahová különféle cégeket hívtak meg. Nem tudtam, mit várhatok ettől. Meglepődtem, mennyi mindent tudhatok meg egy-cég cég bemutatkozó előadásán. Megírtam önéletrajzom, sőt néhány állásinterjú is részt vettem. A következő állásbörzére, amelyet kifejezetten munkanélkülieknek rendeztek, már rendszeren felkészültem. Frissítettem önéletrajzomat (fényképes változatot is készítettem) és motivációs levelet is csatoltam hozzá, sőt referenciákat is volt tanáraimtól, külföldi egyetememről, ahol tanulmányúton voltam. Két hónap múlva kezdtek a cégek visszajelezni és egy hónap alatt sikerült munkát találnom, ahová azonnal beléphetek azzal a feltétellel, hogy sikeresen leteszem az államvizsgát.“

**PÁL** (26 éves, bankpénztáros)



„Az előző munkahelyemen elégedetlen voltam, amelynek több oka is volt. Az egyik, hogy nem jöttem ki a főnökömmel, se emberileg, se szakmailag nem voltunk egy hullámhosszon. Ezért döntöttem úgy, hogy keresek egy másik állást, ezért egy jó nevű munkaerő-közvetítő irodához fordultam. Biztam az iroda többéves szakmai tapasztalatában és diszkréciójában. Meglepett, amikor az iroda konzultánsa (aki fogadott,) 'véletlenül elárulta', hogy a főnökömmel (aki miatt fel akartam mondani) hasonló szándékai vannak, ő is munkát keres. Ennek a konzultánsnak az sem okozott gondot, hogy (előttem böngésztem az álláskeresők adatbázisában) elárulja az álláskeresők terveit, karrierjüket illetően. Ekkor már biztos voltam benne, hogy ez az iroda hírből sem ismeri az etikát és a diszkréciót, és szolgáltatásaikat senkinek sem fogom ajánlani.“

**LUCA** (32 éves, IT konzultáns)

#### 4.2. | Személyzeti tanácsadó cégek

A munkaadók, és az álláskeresők mellett a munkaerőpiacnak van egy harmadik szereplője, a személyzeti tanácsadó cég, aki a két másik szereplő között közvetít, mindkét oldal számára nyújt szolgáltatásokat, és segíti a két fél egymásra találását.

A vállalatok számára a tanácsadó cégek a munkaköri leírás alapján elkészítik az álláshirdetést, fogadják a pályázatokat, egyeztetnek a jelentkezőkkel, több körön keresztül interjúztatnak, tesztelnek (IQ-, személyiségi teszt stb.), azért, hogy a legmegfelelőbbet irányíthassák a céghez. Egyes kiválasztási tanácsadó cégek munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkoznak. Egyes tanácsadó cégek kizárólagosan azzal foglalkoznak, hogy a hozzájuk forduló álláskeresőknek keresnek megfelelő álláslehetőségeket. Ez a klasszikus értelemben vett fejtámasztást.

#### Hogyan válassz tanácsadót?

Ha úgy döntesz, hogy tanácsadó céget keresel magadnak, akkor első lépésként kérdészködj az ismerősöktől arról, hogy ők melyik fejtámasztó céggel voltak eddig kapcsolatban, és hogy melyiket ajánlják tapasztalataik alapján.

Fontos, hogy olyan tanácsadó céget találj, aki nem csak továbbítja az önéletrajzod, hanem valóban foglalkozik is veled, és valódi tanácsadói szolgáltatást nyújt számodra, végigkísér téged az egész álláskeresési folyamat során. (Ajánlott forrás ehhez: a Workania.hu oldalon található lista, a „Munkaerő-közvetítők”) Egy átlagosnak mondható, alapos, kombinált módszereket alkalmazó keresés (saját adatbázis átfésülése, hirdetésre jelentkezők szelektálása (online+offline), direkt megkeresések, networking stb.) minimum 4-6 hétig tart. A pozíció betöltésén legalább egy tanácsadó dolgozik, akitől folyamatosan informálódhatsz a keresés helyzetéről, a megbízó cégről, a visszajelzésekről. A jó tanácsadó rendszeresen tájékoztat a számodra fontos információkról.

Általánosságban elmondható, hogy a legmegfelelőbb igénybevétele egy személyzeti tanácsadó cégnek az, ha az álláskeresésed kiegészítéseképpen jelenik meg. Segíti a végleges célt, alátámasztja, megkönnyíti az általad irányított és kezdeményezett álláskeresést. Nem utolsósorban egy ilyen segítség igénybevételenek legfőbb oka, hogy olyan helyekre, cégekhez juthass el a személyzeti tanácsadó segítségével, ahol nincs még kialakult kapcsolatrendszered, ismeretséged. Amennyiben még nem rendelkezel kellő tapasztalattal, nem érdemes közép és felsővezetői kiválasztással foglalkozó fejtámasztó céget megkeresned. Viszont, ha már többéves (pl. 4-5 esztendő) tapasztalattal rendelkezel, akkor ezek a megfelelő cégek számodra.

#### Kapcsolattartás a tanácsadó céggel

A kapcsolattartás és a folyamatos kapcsolattartás a személyzeti tanácsadó céggel

## Gemenc Cégcsoport

# Opel, Chevrolet autók és haszongépjárművek, valamint Maxum és Bayliner motorcsónakok forgalmazása



OPEL



BAYLINER  
és  
MAXUM  
motorcsónakok



[www.gemenccegcsoport.hu](http://www.gemenccegcsoport.hu)

#### Szekszárd

7100 Szekszárd  
Pásztor u. 2.  
Tel.: 74/528-800

#### Paks

7030 Paks  
6-os főút, Ipari Park  
Tel.: 75/519-619

#### Dombóvár

7200 Dombóvár  
Köztársaság u. 31/D  
Tel.: 74/465-471

#### Dunaföldvár

7020 Dunaföldvár  
Paksi út 82.  
Tel.: 75/343-401

#### Dunaújváros

2400 Dunaújváros  
Aranyvölgyi út  
Tel.: 25/502-570

#### Dunaújváros

2400 Dunaújváros  
Petőfi S. u. 122.  
Tel.: 25/281-660

#### Pécs

7632 Pécs  
Megyeri út 76.  
Tel.: 72/512-140

#### Baja

6500 Baja  
Keleti krt. 28.  
Tel.: 79/323-811

történhet e-mailen vagy telefonon. Azonban csak akkor ajánlott hosszútávon e kommunikációs csatornáknál megmaradni, ha pl. maga a cég nem ugyanabban a városban található, ahol élsz.

A **személyes kontaktus** elengedhetetlen ahhoz, hogy valóban hatékonyan működjön e kétirányú tanácsadói szolgáltatás.

A személyes kontaktus során lehetőség van arra, hogy megismerd azt a személyt, akinél a legtöbb és legfontosabb információk összegyűlnek, vagyis magát a tanácsadót. Hiszen ő az, aki a legfrissebb és legmegfelelőbb birtokosa a megcélzott cégről szóló információknak, adatoknak. Ő az, aki ismeri a pozíciót, és a számokra a legelső kapcsolódási pontot jelentheti az áhított céggel.

Keress egy igazi szakértőt azon a területen, ahol dolgozol. Egyre több olyan cég van, aki egy szakmán belül egy speciális területre fókuszál. Ne feledjük, minden cég más. A legtöbben több szektorban is dolgoznak, míg mások csak az IT-szakemberek kiválasztásával foglalkoznak, de az is előfordul, hogy bár meghatároz egy bizonyos szakterületet, azért egyéb más területre irányuló megbízásokon is dolgozik, csak sokkal kisebb intenzitással. Ahhoz, hogy a legjobb céget válaszd, tisztáznod kell, hogy mit is szeretnél valójában kezdeni magaddal. Ha ezt esetleg nem sikerül egészen pontosan meghatároznod, sokat segíthet, ha eldöntöd azt, hogy mi az, amivel szakmádon belül biztos, hogy nem szeretnél majd foglalkozni. Azonban, ha nyitott vagy a szakmádon kívül eső más területen/iparágban megmérettetni, akkor érdemes azokkal a tanácsadó cégekkel kapcsolatba lépned, amelyek több szektorból is vállalnak megbízásokat.

### Miért érdemes tanácsadó cégen keresztül keresni?

Aknázd ki, hasznosítsd a személyzeti tanácsadó piaci ismereteit, kapcsolatait. Az a fejedvadász, aki mélyrehatóan ismeri a piacot, ahol te dolgozol, pontosan meg tudja határoz-

ni azt, hogy mik a lehetőségeid, megismerve hátteredet, tudni fogja, hogy mi a legmegfelelőbb lépés számodra karriered szempontjából. Nagyon fontos, hogy tisztában légy a piaci trendekkel, a szakmádon belüli változásokkal, ebben is segíthet neked a tanácsadó.

Ezen kívül a tanácsadó segíthet neked abban, hogy hogyan kell, pl. a cégnél viselkedned majd, ha arra kerül a sor, mit kell felvinned, hogyan próbáld elérni a számodra megfelelő fizetési kondíciókat. Ő az, akitől megtudhatod, hogy milyen a cég kultúrája, tréningrendszere, filozófiája, mi az, amire a jelöltek kiválasztásakor a leginkább figyelnek.

A jó tanácsadó képes tanácsot adni arra vonatkozóan, hogy személyiséged mennyire illik bele a cég elképzeléseibe, és hogy valóban te vagy-e az, akire az adott cég vár.

Egy kiváló fejedvadász minden esetben meg tudja mondani, hogy mi a piacon a jelenlegi pozíciódhoz tartozó átlagkereset nagysága, legalábbis egy iránymutató számot biztosan fog tudni, mondani. A konkrét pozíció kapcsán pedig konkrét információkkal rendelkezik.

### Légy aktív!

Az aktív álláskereséshez elengedhetetlen a pályázók aktív hozzáállása. Ami viszont minden esetben fontos dolog, hogy fogadd is meg, amit a tanácsadó mond. Még akkor is, ha esetleg kritika ér, hiszen csak így leszel képes fejlődni. Sajnos sok személyzeti tanácsadó cég beleesik abba a hibába, hogy futószalagként ontja magából az ügyfelei felé a jelölteket, akik közül a nagy része alkalmatlan lesz, mert nem rendelkezik a megfelelő szakmai tapasztalattal vagy csak egyszerűen a személyisége nem illik a céghez. Ezt te is megelőzheted, hiszen ha úgy érzed, hogy a kérdéseidre adott válaszok alapján a felkínált lehetőség nem találkozik az elvárásaidal, jelezd, köszönd meg a lehetőséget, de nyomtatékosítsd, hogy úgy érzed, hogy jelen pillanatban nem találd az elhangzottakat a legmegfelelőbb ajánlatnak és mondd el indokaidat is.

## 4.2.1. | Tapasztalatok

Amikor egy HR szakember elhatározza, váltani szeretne, ugyanúgy használja az álláskeresés minden eszközét. Figyeli a nyomtatott sajtóban és az interneten megjelenő hirdetéseket, önéletrajzot és motivációs levelet készít, személyzeti tanácsadó céghez fordul, állásinterjúkra jár. Természetesen van némi előnye, hiszen a hóhért akasztják: tudja, mit kell tartalmaznia egy jó önéletrajznak és a motivációs levélnek, tudja, milyen kérdésekre számíthat az interjú, tudja, milyen szempontok szerint mérlegel a kiválasztási specialista. De a mi esetünkben is végeredményben a szakmai tapasztalatok, a tanulmányok, a nyelvtudás, a személyiség és a motiváltság dönt, ezekkel kapcsolatban ugyanúgy kell bizonyítanunk, hogy mi vagyunk a legmegfelelőbbek az adott pozícióra.

**ANNAMÁRIA** (28, HR szakember)

## 4.3. | Külföldi munka

### 4.3.1. | Amire figyelni kell, ha külföldön akarsz dolgozni!

#### 10 + 1 jó tanács

#### 1.) Soha ne higgy a túl csábító ajánlatoknak!

Ne feledd: sehol nincs kolbászból a kerítés. Egy átlagos magyar munkavállaló külföldön rendszerint a minimálbért kapja (legalábbis ott, ahol van minimálbér), ez a nyugat-európai országok esetében kb. a magyar minimálbér ötszöröse. Ha szállást, vagy ellátást is kínál a munkaadó, annak ellenértékét a keresetedből általában levonja. Ha nem tisztázod előre a levonásokat és azok mértékét, könnyen lehet, hogy fizetés helyett neked kell majd fizetned.

#### 2.) Elutazás előtt mindig tájékozódj a kiválasztott (fogadó) ország viszonyairól!

### Ennek érdekében javasoljuk, hogy fordulj az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) valamelyik EURES-tanácsadójához.

Célszerű tisztázni, hogy kell-e vagy sem munkavállalási engedély az adott országban, ha igen, hogyan lehet azt megszerezni? Kinek a feladata az engedély beszerzése? Amennyiben nem kell munkavállalási engedély, kell-e regisztráltatnod magad? Van-e a fenti eljárásoknak olyan költsége, melyet a munkavállalónak kell megfizetnie, ha igen, mekkora ez az összeg? Melyek a főbb adó- és társadalombiztosítási szabályok, van-e minimálbér, ha van, mennyi az, mik a megélhetési költségek stb.

### 3.) Ha magánközvetítő révén szeretnél állásajánlathoz jutni, mindig győződj meg arról, hogy a közvetítő regisztráltatta-e magát a telephelye szerint illetékes regionális munkaügyi központoknál!

Nyilvántartásba nem vett magánközvetítő szolgáltatásait soha ne vedd igénybe! Kormányrendelet írja elő, hogy a magánközvetítőnek nyilvántartásba kell vétetnie magát a telephelye szerint illetékes regionális munkaügyi központnál. A regionális munkaügyi központ csak akkor veszi a magánközvetítőt nyilvántartásba, ha az a rendeletben meghatározott feltételeknek – szakértelem, elérhetőség, óvadék letétbe helyezése stb. – megfelel. Arról, hogy a magánközvetítő nyilvántartásba vétette-e magát, az ÁFSZ internetes oldalán ([www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)) tájékozódhatsz az Álláskeresőknek/Állásajánlatok/Magán-munkaközvetítők menüpont alatt, vagy felvilágosítást kérhetsz az illetékes regionális munkaügyi központtól – akár telefonon is.

### 4.) Soha ne fizess magánközvetítőnek közvetítési, regisztrációs vagy egyéb díjat!

Magyarországon kormányrendelet írja elő, hogy a magánközvetítő az álláskeresőtől semmilyen címen nem kérhet a szolgáltatásaiért pénzt. Szolgáltatásainak ellenértékét mindig a munkaadó fizeti meg.





### 5.) Ha állásajánlatot kapsz, még a szerződés megkötése előtt próbáld a leendő munkahelyed „leinformálni”!

Ehhez a régió valamelyik EURES-tanácsadójának a segítségét kérheted. Magyarországon jelenleg közel harminc tanácsadó dolgozik az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál, ami azt jelenti, hogy minden megyében van legalább egy ilyen munkatársunk; az Unióban pedig számuk megközelíti a nyolcszáz főt. A magyar tanácsadó megkerdezheti külföldi kollégáját, hogy az adott munkaadóra szokott-e panasz érkezni vagy sem, fizetett-e munkaügyi bírságot valamilyen címen az utóbbi időben vagy sem stb.

### 6.) Nyelvtudás nélkül vagy gyenge, hiányos nyelvismerettel lehetőleg ne vállalkozz külföldi munkavégzésre még a legegyszerűbb munkák esetében sem!

Gondolj arra, hogy külföldön hivatalos ügyeket kell majd intézned, de a hivatalokban nem fognak magyarul beszélni, a munkavégzéssel, illetve a foglalkoztatóval kapcsolatos panaszaidat sem fogják magyarul megérteni, ezen kívül értened kell a főnöködtől kapott utasításokat, el kell tudnod olvasni, és meg kell értened a munkavédelmi előírásokat, a veszélyre figyelmeztető feliratokat, és így tovább. Ami még nagyon fontos: a munkaszerződésed biztosan nem magyarul, hanem a fogadó ország nyelvén készül, és szerződést aláírni úgy, hogy nem tudod pontosan, mi áll benne, több mint kockázatos.

### 7.) Lehetőleg vigyél magaddal legalább annyi pénzt, ami a hazautazás költségeit fedezheti!

Sajnos a külföldi munkavállalás általában nem a fizetéssel kezdődik, arra legalább egy-két hetet várnod kell, viszont addig is lakni, élni, közlekedni kell valamiből. Sok helyen a lakbért akár több hónapra előre is elkérhetik, ami már egy jelentős összeget is kitehet. Ha pedig nem válik be a számításod, akkor gondolnod kell arra, hogy a hazautazás is pénzbe kerül.

### 8.) Útleveled, lakcímkártyád, személyi igazolványod – ha egy mód van rá – soha ne add át a munkaadónak vagy a közvetítőnek, mert így azonnal kiszolgáltatottá válsz!

Ha ehhez a munkaadód vagy a közvetítő mégis ragaszkodna – mondjuk azzal az indokkal, hogy szeretné tudni az otthoni elérhetőséged – készíts az okmányokról fénymásolatot, és azt add át! Ettől az eljárástól csak abban az esetben térj el, ha a fogadó ország jogszabálya (pl. Angliában) előírja a felsorolt dokumentumok valamelyikének a szükségesét regisztrációs vagy egyéb célból, és a regisztrációt a munkaadód intézi. Ebben az esetben célszerű legalább az egyik okmányt magadnál tartani.

### 9.) Ha úgy érzed, hogy becsaptak: munkaadód a te károdra eltér a munkaszerződésben foglaltaktól vagy egyéb, a munkaviszonyoddal kapcsolatos problémád támad...

... segítségért fordulj a helyi, külföldi munkaügyi központhoz! Itthonról gyakorlatilag nincs esélyed arra, hogy rendezd a problémát.

### 10.) Elutazásod előtt célszerű...

...kiváltanod az ún. „Európai Egészségbiztosítási Kártyát”, illetve érdemes biztosítást kötnöd 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, képzettségeidet igazoló bizonyítványokat még itthon lefordíttatod a fogadó ország nyelvére. Ez a megoldás valószínűleg egyben a leggyakoribb is. Igazolványképeket is általában olcsóbban készíttethetsz itthon, mint külföldön.

**Forrás:** Állami Foglalkoztatási Szolgálat [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)



A **DENSO Corporation** 1949-ben a Toyota csoportból kiválva alakult meg Japánban. A cégcsoport vállalatai elsősorban járműipari beszállítóként komplett rendszereket terveznek és gyártanak. Termékei között szerepelnek nyomócsöves befecskendező rendszerek (Common Rail), légszűrők, légkondicionálók, gyújtógyertyák, benzines injektorok is. A csúcsmínőségű termékek vásárlói között olyan cégek szerepelnek, mint a Toyota, Isuzu, Nissan, Ford, Suzuki, Volkswagen csoport.

Világszerte összesen 200 termelővállalat és értékesítőközpont gondoskodik a termékek előállításáról és eladásáról, ebből 33 Európában található. Az alkalmazottak száma folyamatosan növekszik, a cégcsoport 32 országban összesen több mint 112 000 főt foglalkoztat.

A DENSO Corporation a kelet-közép-európai régióban Lengyelországban, Csehországban és Magyarországon rendelkezik gyártóbázissal.

A DENSO Gyártó Magyarország Kft. székesfehérvári gyára zöldmezős beruhásként 1998 szeptemberében kezdte el tevékenységét, mintegy 500 fővel. Első termékünk, az ún. ECD-V5 típusú dízel üzemanyag-adagoló pumpa tömegtermelése 1999-ben kezdődött meg, majd 2002 decemberétől tovább bővült a dízel termékcsoport a Common Rail rendszer bevezetésével. A következő években is töretlen volt a cég fejlődése és a továbbiakban új termékek bevezetése kezdődött: a System Control Components (rendszervezérlő egységek), gyújtógyertya-összeszerelés, illetve 2006-tól a benzinmotor-befecskendezők gyártása.

A vevői igények folyamatos növekedése szükségessé teszi a folyamatos létszám bővítést. A 2007. év végén meghaladtuk a 5000 fős munkavállalói létszámot.

### MINŐSÉG, KÖRNYEZETVÉDELME ÉS BIZTONSÁGTECHNIKA

Az elmúlt években került sor az irányítási rendszerek integrálására, melynek során a meglévő ISO 14001, OHSAS 18001 és a TS 16949 munkaegészségügyi és biztonságtechnikai irányítási rendszer egybeolvasására és racionalizálására került, mely modellértékű volt a cégcsoporton belül.

A „nulla lerakott hulladék” projekt 2003. év elején zárult le, melynek folytatásaként 2004-ben két nemzetközi díjat nyertünk el. A 2003. évi fenntarthatósági jelentésünket I. díjjal jutalmazta a nemzetközi zsűri.

Autóipari cég először szerepelt a díjazottak között akkor, amikor 17 ország 100 pályázója közül a Denso Gyártó Magyarország Kft.-nek ítelték oda az Európai Üzleti Környezetvédelmi Díjat.

### AKIKET KERESÜNK

A **DENSO Magyarország Kft.** fiatal, képzett csapata 2008-as bővítéséhez azokat a leendő munkatársakat várja, akik gépészmérnöki, műszaki, közgazdasági, logisztikai/közlekedésmérnöki végzettséggel, társalgási szintű angolnyelvtudással rendelkeznek, és képesek önállóan, felelősségteljesen, teljes odaadással a megoldandó feladatra koncentrálni.

Kollégáink részére világtechnológiával működtetett munkakörnyezetet, versenyképes bérezési, juttatási rendszereket biztosítunk. Béren kívül nyújtott juttatásaink többek között: utazási támogatás, egészségpénztár, étkezési támogatás, munkakör ellátásához szükséges képzések, nyelvtanfolyamok.

**DENSO**

### 4.3.2. | Hasznos információk a külföldi munkavállalásról

#### 4.3.2.1. | NAGY-BRITANNIA



#### DEMOGRÁFIAI ADATOK:

Lakosság száma:	60,6 millió
Főváros	London
Legnagyobb városok:	Londyn, Birmingham, Glasgow, Liverpool, Sheffield
Valuta	1 Angol Font (GBP) = 100 penny
Munkaerőpiac	Szabad munkaerő-áramlás 2004. május 1-től.
Munkavállalási engedély:	Nem szükséges
Kötelező regisztráció:	Workers Registration Scheme (UK) WRS

Forrás: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

#### Minimálbér

#### Minimálbér (2008.10.1.)

22 és idősebb	£5,73
18 – 21 év	£4,77
16 – 17 év	£3,53

Az új tagállamokból az Egyesült Királyságba érkező munkavállalók szabad mozgását illetően nincsen korlátozás. Emellett azonban egy regisztrációs rendszert vezettek be azért, hogy ellenőrizni lehessen az uniós bővítésnek az Egyesült Királyság munkaerőpiacára

gyakorolt hatását. Ezen kívül az illegális munkavállalás megakadályozására vonatkozó jogszabály módosításai megváltoztatták azokat a dokumentumfajtaikat, amelyeket az egyesült királysági munkaadóknak ellenőrizniük kell, hogy ne illegális munkavállalókat alkalmazzanak.

#### Worker Registration Scheme (Munkavállalók Nyilvántartó Rendszere)

Azoknak a munkakeresőknek, akik az új tagállamok közül nyolcból – a Cseh Köztársaságból, Észtországból, Magyarországról, Lettországból, Litvániából, Lengyelországból, Szlovákiából és Szlovéniából (együtt az „A8-ak” [azaz „csatlakozó nyolcak”) – érkeznek, az Egyesült Királyság Belügyminisztériumánál be kell jelentkezniük a nyilvántartásba az Egyesült Királyságban történő munkavállalásuk kezdete utáni egy hónapon belül. Ez a követelmény a Máltáról és Ciprusról érkezők kivételével minden új tagállamból érkező munkavállalóra érvényes. A Munkavállalók Nyilvántartó Rendszerébe történő bejelentkezés díja £90.

Több mint 12 hónapon keresztül megszakítás nélkül fennálló munkaviszony esetén az A8-országokból érkező munkavállalóknak nem kell nyilvántartásba vetetni magukat. Ha a munkavállalás időszaka megszakad, a munkavállalónak 30 napon belül újra munkát kell vállalnia, és újból nyilvántartásba kell vetetnie magát. A bejelentkezési díjat a Munkavállalók Nyilvántartó Rendszerénél (WRS) történő első nyilvántartásba vételkor kell csak megfizetni. Ha a munkavállalónak újból regisztrálnia kell magát, semmilyen további díj fizetése nem terheli őt.

A rendszer az A8-akból érkező azon munkavállalókra vonatkozik, akik:

- 2004. május elsején vagy azután helyezkednek el új állásban;
- engedély nélkül dolgoztak az Egyesült Királyságban május 1. előtt;
- rövidtávon vagy ideiglenes alapon vállalnak munkát;

- diákok és emellett munkát is vállalnak.

#### Milyen engedélyre van szüksége Magyarországi állampolgárának a munkaerőpiacra jutáshoz?

Semmilyenre.

#### Milyen feltételekhez kötött a munkavállalási engedély?

Munkavállalási engedélyre nincs szükség. A munkakeresőnek azonban regisztrálnia kell magát a Belügyminisztériumnál a munkavállalás kezdete utáni egy hónapon belül.

#### Milyen eljárás keretében kaphat a munkakereső munkavállalási engedélyt?

Ahhoz, hogy a Munkavállalók Nyilvántartó Rendszerénél bejelentkezzen, a munkakeresőnek először munkát kell vállalnia az Egyesült Királyságban.

A (WRS) igénylőlap a 08705 210 224 telefonszámon kérhető, illetve letölthető a következő honlapról: [www.workingintheuk.gov.uk](http://www.workingintheuk.gov.uk)

#### Hol kaphatnak részletesebb tájékoztatást a munkakeresők?

Tájékoztató a következő honlapon található:

[www.workingintheuk.gov.uk](http://www.workingintheuk.gov.uk)

A tájékoztató angol, cseh, észt, magyar, lett, litván, szlovák és szlovén nyelven áll rendelkezésre.

#### Hasznos weboldalak:

[eures.europa.eu](http://eures.europa.eu)

[www.jobcentreplus.gov.uk](http://www.jobcentreplus.gov.uk)

#### 4.3.2.2. | NÉMETORSZÁG



#### DEMOGRÁFIAI ADATOK:

Lakosság száma:	83.0 millió
Főváros:	Berlin
Legnagyobb városok:	Berlin, Hamburg, München, Köln, Frankfurt
Valuta:	1 Euro = 100 cent
Munkaerőpiac:	Szabad
Munkavállalási engedély:	Vermittlungsauftrag, Stellenbeschreibung zum Antrag auf einen Arbeitsurlaub-EU
Kötelező regisztráció:	<a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>

Forrás: [www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=hu](http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=hu)

Az első két évben az új tagállamok állampolgáira mind a munkavállalók szabad mozgása (EKSz 39. cikke), mind a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadsága (EKSz 49. cikke) a csatlakozási szerződések meghatározott átmeneti rendelkezések fenntartásával érvényes. E rendelkezések szerint – a máltaiak és ciprusiak kivételével – a munkavállalók szabad mozgását a mindenkor nemzeti jogszabályok és kétoldalú megállapodások szabályozzák. Németországban a munkavállalásra számos nemzeti rendelkezés és államközi (pl. idegymunkásokra, vendégmunkásokra és vállalkozási szerződések keretében foglalkoztatott munkavállalókra, valamint egyéb szakmai csoportokra és tevékenységekre vonatkozó) megállapodás alapján van lehetőség. A szolgáltatásnyújtás szabadsága – az építőipari fő- és mellékága-

zatok, a belső dekoráció, valamint az épületek, felszerelések és közlekedési eszközök tisztításának kivételével – az új EU-tagállamok csatlakozásától korlátlanul érvényes.

### Milyen engedélyre van szüksége Magyarországi állampolgárának a munkaerőpiacra jutáshoz?

Azok az új EU-polgárok, akikre az átmeneti rendelkezések vonatkoznak (mint ez esetben a cseh állampolgárokra), alapvetően csak a Szövetségi Munkaügyi Hivatal (Bundesagentur für Arbeit, BA) által kibocsátott EU-s munkavállalási engedély (Arbeitsgenehmigung-EU) birtokában vállalhatnak munkát, és a munkaadók csak akkor foglalkoztathatják őket, ha van ilyen engedélyük. Az új uniós polgárok elsőbbséget élveznek azokkal a harmadik államokbeli külföldiekkel szemben, akik munkavállalás céljából Németországba beutaznak. A Németországban való tartózkodáshoz az EU-polgárok szabad mozgásáról szóló törvény szerint (Freizügigkeitsgesetz/EU) már nincs szükség engedélyre. Az uniós polgárai számára a közösségi tartózkodási jogról az idegenrendészeti hatóságok hivatalból állítanak ki igazolást.

### Milyen feltételekhez kötött a munkavállalási engedély?

Az EU-s munkavállalási engedély kiadásának feltételei, amelyeket a szociális törvény harmadik könyvének 284. cikke és az azt követő cikkek (§§ 284 ff des Dritten Buches Sozialgesetzbuch).

A kapcsolódó rendeletek (Anwerbestoppa usnahmeverordnung: az újonnan beutazó külföldi munkavállalóknak szóló munkavállalási engedély kiadására vonatkozó kivételekről); és Arbeitsgenehmigungsverordnung: a munkavállalási engedély kiadásáról) szabályoznak, további információk kíséretében a BA külföldi munkavállalók németországi foglalkoztatásáról szóló 7. számú tájékoztatójában szerepelnek, és az alábbi címen megtekinthetők: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### Milyen eljárás keretében kaphat a munkakereső munkavállalási engedélyt?

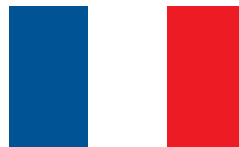
A munkát kereső személy munkakeresés céljából is fordulhat a munkaügyi hivatalhoz, és álláskereső hirdetést adhat fel, valamint a helyszínen – vagy interneten keresztül – használhatja az állásközvetítő szolgáltatást.

A külföldi munkakeresőt foglalkoztatni kívánó német munkaadónak fel kell keresnie az illetékes munkaügyi hivatalt, és igényelnie kell az EU-s munkavállalási engedély kiállítását. Az a munkaügyi hivatal illetékes, amelynek körzetében a vállalat tevékenységének székhelye található. A német hatóságok vizsgálják a német munkaerő-piac helyzetét, s a munkavállalási engedély csak abban az esetben adható ki a munkaerő-felvételre vonatkozó tilalom alóli kivételeket szabályozó rendelkezések szerint (Anwerbestoppausnahmeverordnung ASAV), ha a munkaerő-piac vizsgálata kimutatja, hogy az adott álláshelyre nem állnak rendelkezésre elsőbbséget élvező (pl. német) álláskeresők. A megállapodás keretein belül csak meghatározott feltételek teljesülése esetén, pályázati úton lehet megkapni az engedélyt, melyet a Szövetségi Munkaügyi Hivatal (Bundesagentur für Arbeit) bonni közvetítő központja (ZAV, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) állít ki. Németországban szezonális jelleggel is lehet munkát vállalni elsősorban a mezőgazdaság és a vendéglátóipar területén, ennek maximális időtartama évenként 4 hónap. A szezonális munkavállalási engedélyeket szintén a ZAV bocsátja ki. Házi betegápolók és háztartási kisegítők – ugyancsak a ZAV közreműködésével – 3 éves időtartamra kaphatnak Németországban munkavállalási engedélyt. A fenti lehetőségekről részletes információ található a [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu) oldalon.

### Hasznos weboldalak:

[www.eures.eu.int](http://www.eures.eu.int)  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### 4.3.2.3. | FRANCIAORSZÁG



#### DEMOGRÁFIAI ADATOK:

Lakosság száma:	60,7 millió
Főváros	Párizs
Legnagyobb városok:	Párizs, Lyon, Marseille, Lille, Toulouse
Valuta:	1 Euro = 100 cent
Munkaerőpiac:	Nyitott (2004. május 1. óta)
Munkavállalási engedély:	Nem szükséges
Kötelező regisztráció:	3 hónapos tartózkodási engedély (Carte de séjour)

Forrás: [www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=hu](http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=hu)

#### Minimálbér

A minimálbér 2008-ban: 8,63 €/óra, 1321 €/hó (35 órás munkahét).  
Átlagkereset: 2000-2500 €/hó.

### Milyen engedélyre van szüksége Magyarországi állampolgárának a munkaerőpiacra jutáshoz?

Franciaország 2008. július 1-jén megnyitotta a munkaerőpiacát Magyarországra számára. A munkavállaláshoz nincs szükség sem munkavállalási engedélyre, sem tartózkodási engedélyre, az útlevel bemutatása elegendő.

### Hol kaphatnak részletesebb tájékoztatást a munkakeresők?

- ANPE (Agence National pour l'Emploi – Állami Foglalkoztatási Hivatal) [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)
- ANAEM (Agence Nationale de l'accueil des étrangers et des Migrations – Külföldiek Fogadó és Migrációs Nemzeti Hivatal): [www.anaem.social.fr](http://www.anaem.social.fr)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – Munkaügyi, Foglalkoztatási és Szakképzési Minisztérium [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

### Hasznos weboldalak:

[www.eures.eu.int](http://www.eures.eu.int)  
[www.anaem.fr](http://www.anaem.fr)



#### 4.3.2.4. | ÍRORSZÁG



##### DEMOGRÁFIAI ADATOK:

Lakosság száma:	4,4 millió
Főváros	Dublin (Baile Átha Cliath)
Legnagyobb városok:	Dublin, Cork, Galway, Tallaght
Valuta:	1 Euro = 100 cent
Munkaerőpiac:	Nyitott (2004. május 1. óta)
Munkavállalási engedély:	Nem szükséges
Kötelező regisztráció:	3 hónapos tartózkodási engedély

Forrás: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

##### Minimálbér

A minimálbér Írországban: 8,45 €/óra (2007. július 1. óta) Ágazati megállapodások, rendeletek ettől eltérően magasabb bért is megállapíthatnak.

Fizetéskor a bérjegyzék tartalmazza a bruttó fizetést, a levonásokat (adó, járulékok), illetve a levonások utáni nettó jövedelmet. Egyes ágazatokban (pl. segédmunka, szállodai, bolti eladói, mezőgazdasági, alkalmi, szezonális munka) esetén kevésbé részletes bérjegyzéket is adhat a munkáltató. Évente egy alkalommal az éves kifizetésekről elszámolást állít ki a munkáltató.

##### Milyen engedélyre van szüksége Magyarországi állampolgárának a munkaerőpiacra jutáshoz?

Az írországi munkavállaláshoz a magyar munkavállalóknak nem kell munkavállalási engedély. Munkaügyi szervezetnél bejelentési,

regisztrációs kötelezettség nincs. Írországban beutazni és ott tartózkodni engedély nélkül 3 hónapig lehet. A beutazáshoz vízum nem szükséges. Három hónap letelte után tartózkodási engedélyt kell igényelni a helyi rendőrségen.

A magyar állampolgárok az ír állampolgárokkal egyenlő jogokat élveznek a fizetési és a munkafeltételek vonatkozásában.

Munkába álláskor a munkáltatónak írásbeli nyilatkozatban kell rögzítenie a munkavállaló foglalkoztatásához kapcsolódó minden adatot és a munkaszerződés feltételeit. Az írásbeli nyilatkozatot a munkáltatónak a munka megkezdését követő 2 hónapon belül a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátania. (Ez nem vonatkozik azokra, akik 1 hónapnál rövidebb ideig végeznek munkát.)

##### További információ:

Department of Foreign Affairs, [www.dfa.ie](http://www.dfa.ie)  
Telefon: +353 (1) 478-08-22.

##### Munkaerőhiány:

Írországban, az utóbbi években a következő területeken mutatkozott munkaerőhiány: építőipar, informatika, egészségügy, vendéglátóipar, gyógyszeripar, szállítmányozás és értékesítés.

##### Hasznos weboldalak:

[www.fas.ie](http://www.fas.ie) - FÁS – Ír Szakképzési és Munkaügyi Hatóság  
[www.citizensinformation.ie](http://www.citizensinformation.ie) (Átfogó, részletes információk az írországi életkörülmények és munkavállalás minden területéről)  
[www.move2ireland.com](http://www.move2ireland.com) (Írországi magyar portál)  
EURES portál: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

#### 4.3.2.5. | AUSZTRIA



##### DEMOGRÁFIAI ADATOK:

Lakosság száma:	8,18 millió
Főváros	Bécs (Wien)
Legnagyobb városok:	Bécs, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck
Valuta:	1 Euro = 100 cent
Munkaerőpiac:	Átmenetileg korlátozott
Munkavállalási engedély:	Nem szükséges
Kötelező regisztráció:	Workers Registration Scheme (UK) WRS

Forrás: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

##### Minimálbér

Ausztriában nincs központilag megállapított minimálbér, de szakmák, illetve ágazatok bérezésére vonatkozóan létezik a szakszervezetek által alkotott, évenként megújított kollektív szerződés. (Béreket bizonyos esetekben egyéni megállapodás alapján is megállapíthatnak a munkaadók.) Bérjegyzéket a munkavállalók részére nem állítanak ki, személyi adataik a társadalombiztosítás számítógépes adatbankjában vannak nyilvántartva.

##### Bejelentési kötelezettség

Magyar állampolgárok 2004. május 1-jétől 3 hónapot meghaladó tartózkodási szándék esetén is vízummentesen utazhatnak be Ausztriába. Az EU/EGT állampolgárainak és hozzátartozóinak nincs szükségük tartózkodási jog-címre, szabadon letelepedhetnek, viszont igazolniuk kell, hogy magukat, illetve családtagjaikat el tudják tartani, és betegbiz-

tosítást kötöttek, vagy azt, hogy a közeljövőben álláshoz jutnak.

Azoknak a külföldi állampolgároknak, akik munkavállalás vagy letelepedés céljából utaznak Ausztriába, a beutazást követő 3 napon belül be kell jelentkezniük az ausztriai lakcím szerinti kerületi önkormányzati hivatalnál vagy községhez, ahol fényképes igazolványt is igényelhetnek. A Bejelentőlap („Meldezettel”) beszerezhető az illetékes hivataloknál, trafikokban, egyes anya-könyvi hivatalokban, de letölthető a [www.wien.at/ma62/meldeservice/pdf/meldezettel.pdf](http://www.wien.at/ma62/meldeservice/pdf/meldezettel.pdf) internet címről is.

##### Milyen engedélyre van szüksége egy magyar állampolgárnak a munkaerőpiacra jutáshoz?

Ausztria átmenetileg korlátozza a magyar állampolgárok munkavállalását, tehát munkát vállalni csak munkavállalási engedéllyel lehet. Magyarország és Ausztria között jelenleg gyakornoki és határ menti ingázói egyezmény működik.

A munkavállalási engedélyek kiadására az egyezményekben meghatározott feltételek mellett, meghatározott kontingens erejéig csak érvényes munkaszerződés vagy foglalkoztatási ígervény alapján kerülhet sor. Az egyezményekről további információt találhat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján ([www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)).

##### Hasznos weboldalak:

[www.ams.or.at](http://www.ams.or.at) – Munkaügyi központ (AMS)  
[www.help.gv.at](http://www.help.gv.at) – Adózás: [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)  
[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

#### 4.3.3. | Tapasztalatok

##### Nagy-Britannia

„Nagy lehetőséghez jutottam, amit ki is használtam. Másodéves voltam az egyetemen, amikor két hetes tanulmányútra mehettam Angliába, hogy kutatásokat



végezzek szakdolgozatomhoz. Az egyetem fizette a költségeket. Már fél évvel elutazásom előtt úgy döntöttem, hogy kint maradok a nyáron is, és dolgozni fogok, hiszen jól fog jönni egy kis zsebpénz és az országot is jobban megismerhetem meg az ott élő emberek mentalitását.

Az interneten fogtam hozzá az álláskeresőkhöz. Legalább ötszáz munkaadónak küldtem el önéletrajzom, a legtöbbször nem is választott. Fiatal voltam és tapasztalatlan és az elküldött e-mailben azt is megírtam, hogy nem tudom, hol kell elintézni a munkavállalási engedélyt. Talán tízen hívtak vissza, s amikor közöltem velük, hogy Angliában nincs sem lakásom, sem autóm, letették a telefont. Végül is egy nemzetközi cég a Holiday Inn hívott vissza utolsónak, amely szinte az egész világon jelen van és alkalmazottainak bázisa nemzetközi. Egy óras telefonbeszélgetés után állásinterjúra hívtak, amelyen megfelelttem. A főnököm mindent elintézt, lakást keresett az első hétre, segített bankszámlát nyitni (ez fölért egy kisebb csodával) és elvégezte helyettem a Home Office regisztrációt (munkavállalási engedély Nagy-Britannia területén). Egy hónap elteltével két újabb munkát is vállaltam, alig győztem, de legalább nem kellett arra gondolnom, hogy egyedül vagyok egy számomra idegen országban. Kicsit meglepődtem azon, ahogy az emberek velem szemben, és általában az idegenekkel viselkednek, és nemcsak a munkahelyemen. Megérte? Azt hiszem igen. Megtanultam azt, hogy képes vagyok gondoskodni magamról extrém körülmények közt is, ke-restem másfél millió forintot (4 hónap alatt), és az a néhány hónap külföldi munka jól mutat önéletrajzomban, idáig minden egyes munkaadóm felfigyelt rá."

**PÉTER** (24 éves, tréner-tanácsadó)

### USA

„Nagyon sokan kipróbálták már előttem, és én is bekapcsolódtam a Work and Travel programba, amelynek segítségével kijutottam az Egyesült Államokba. A vízum nem volt probléma, azt az ügynökség intézte illeték ellenében. Nem gondolom, hogy külföldön könnyebb az élet, de amikor ott éltem, úgy éreztem, ha az ember dolgozik, sokkal több mindent megengedhet magának, mint itthon. Mindenki, aki beszél angolul, el tud helyezkedni, és lehetősége van utazni. Én 60-70 órát dolgoztam hetente azzal a céllal, hogy minél többet megspóroljak, és aztán utazhassak.

Az ottani emberek kényelmesebben élnek, étterembe járnak, és még a sarki boltba is autóval mennek. Számomra hasznos volt az ott töltött idő, mivel tapasztalatot szereztem a munkaerőpiacon, tökéletesítettem nyelvtudásom és megismertem egy más kultúrát."

**MARGIT** (28 éves, sales menedzser)

### Spanyolország

„Az egyetemen egy nagyon jó csapat jött össze. A nyári szemeszter befejeztével a csoportból húszan fogtuk magunkat és kimentünk Spanyolországba munka után és egy kellemes szünidő reményében. Idősebb csoporttársaink már többször voltak kint, és mire mi többiek kiutaztunk, már mindent előkészítettek számunkra. Egy hotelben dolgoztunk, mindenki más munkakörben, mint: csapos, úszómester, vagy konyhai segéd. Igaz csak minimálbért fizettek, de ingyen lakhattunk a személyzet számára fenntartott lakásokban, és naponta háromszor kaptunk ételt.

Ha lejárt a munkaidőnk, a tengerparton napoztunk egész nap. Volt, amikor egyszerre többen is kaptunk szabadnapot, ilyenkor kirándulni mentünk a környéken. Nagyon jól éreztük magunkat, sőt annyira megtetszett, hogy egyetemi éveink alatt minden nyáron Spanyolországban nyaraltunk."

**MÁTYÁS** (25 éves, jogász)

# Dolgozz Európában!



## euwork

Hivatalos munkák Angliában és más európai országokban

Teljes körű ügyintézés

Nyelvtanulás

Biztos munkahelyek

Külföldi munkatapasztalat



[www.euwork.hu](http://www.euwork.hu)

1111 Budapest, Karinthy Frigyes út 10.  
(+36) 1 203 5833 • (+36) 70 254 1121

# 5 Az első lépések



## Miként fogj hozzá?

Hogyan szólítsuk meg és keltsük fel figyelmét leendő munkaadónknak úgy, hogy a végén munkát kínáljon nekünk? Az önéletrajz és a kísérőlevél az első bemutatkozási lehetőség, ezért nagyon fontos, hogy jó benyomást tegyünk. A személyzetis rengeteg önéletrajzot elolvas, ha a tiéd nincs jól és érdekesen megírva, máris kihull a rostán. Szakemberek szerint az önéletrajzok több mint 50%-a szemétkosárban végzi, mert annyira silány minőségű.

Önéletrajzodat ingyenesen, egyszerűen és gyorsan létrehozhatod a [www.workania.hu](http://www.workania.hu) állásportálon. Később akár bele is javíthatasz, és kialakíthatod idegen nyelvű változatait is. Önéletrajzod bekerül adatbázisunkba, ahol naponta több száz munkaadó keres megfelelő jelöltet.

Ma már elképzelhetetlen lenne, ha önéletrajzodat kísérőlevél nélkül küldenéd el munkaadónak, amelyben elsősorban a cég iránti érdeklődésedet fejezed ki, valamint azt, hogy miben lehetnél annak hasznára.

Gyakran előfordul, ha nem mellékelsz kísérőlevelet, a személyzetis nem is olvassa tovább az önéletrajzot, mert úgy gondolja, nem mutatnál kellő érdeklődést a cég iránt.

Ha állásinterjúra hívtak, az már félsiker, de ezzel még közel sincs vége a felvételi folyamatnak.

Az állásinterjúra becsületesen fel kell készülni, hogy tovább juss a következő fordulóba. Pontos információkat a felkészüléshez, azaz az öltözékre vonatkozóan, valamint hogy milyen kérdésekre számíthatsz, és sok más érdekességet az alábbi fejezetekben találsz.

## 5.1. | Tippek és trükkök az önéletrajz megírásához

*Az első benyomás nagyon fontos, ezért annak a pályázónak, aki biztosan meg akar felelni az állásinterjún, pontosan kell tudnia, mit kell tartalmaznia egy jól megírt önéletrajznak. Fontos, hogy a pályázó a lehető legjobb képet rajzolja meg önmagáról, és önéletrajzával felkeltse a személyzetis szakember érdeklődését.*

Képzeld magad a leendő munkaadód helyébe és gondolkodj el azon, mire figyelni fel, ha először olvasnál el egy pályázatra beérkezett önéletrajzot. Mindig figyelmesen és többször olvasd el a meghirdetett pozíció feltételeit, és ezekhez igazodva írd meg önéletrajzod. Ne feledd, hogy a tömör, de a lényegyet közlő mondataid vonzóvá teszik az önéletrajzod. A kétoldalmi önéletrajzok sokkal sikeresebbek, mint a három- vagy ennél több oldalban megírt társaik. Ugyanis ez az apró részlet is sokat elárul rólad, hogy mennyire tudsz majd spórolni saját, valamint kollégáid idejével a munkahelyeden. Kerüld a bonyolult fogalmazásmódot, fogalmaz egyszerűen és érthetően. Az alábbiakban röviden összefoglaltuk, mit kell tartalmaznia egy „befutó” önéletrajznak.

### 1. SZEMÉLYI ADATOK

#### **Vezetéknév, személynév, titulus**

Írd ki a teljes neved és titulusod.

#### **Cím**

Feltüntetheted állandó lakhelyed címét vagy akár albérleted címét is, a legfontosabb ez esetben az, hogy azon a címen, amelyet megadsz, el tudjanak érni.

#### **Telefon**

Add meg vezetékes telefonod vagy mobiltelefonod számát.

#### **E-mail cím**

Fontos adat, mivel a te számítógépes és internetes ismereteidről is sokat elárul. Ha nincs



még e-mail címed, minél előbb alakíts ki egyet. Az önéletrajzodban soha ne tüntesd fel az előző, vagy a jelenlegi munkahelyi e-mail címet, pl.: [ujhelyi@workania.hu](mailto:ujhelyi@workania.hu)

Ezekon kívül megadhatod születésed időpontját, helyét, családi állapotod, illetve azt is, milyen állampolgár vagy – de ezek az adatok nem kötelezőek. Ügyelj arra is, hogy terjedelmük ne haladja meg a „Szakmai tapasztalatok” részben feltüntetett információk terjedelmét.

### Iskolai végzettség

Az iskolai végzettség feltüntetésénél kezddd a legmagasabb elért végzettségeddel (posztgraduális képzés, egyetem, középiskola), ugyanez érvényes a szakmai tapasztalatok esetében is. Add meg tanulmányaidnak pontos idejét, a kezdés és a befejezés évét, a szakot, amelyet elvégeztél, az iskola címét és teljes nevét és befejezés módját (érettségi, államvizsga...). Ha még nem fejezted be tanulmányaidat pl. az egyetemet, akkor a befejezés várható időpontját jelöld meg. Az általános iskolát nem szokás feltüntetni, mivel annak elvégzése magától értetődő.

## 2. SZAKMAI TAPASZTALATOK

Kezddd a legutóbbi munkahelyeddel. Ugyanis a munkaadót általában a jelenleg betöltött pozíció érdekli a leginkább és esetleg néhány év visszamenőleg. Célszerű, ha röviden össze is foglalod, milyen feladatokat végeztél az adott pozícióban, mivel önmagában a pozíció megnevezése meglehetősen általános és a munkaadó nem tudja pontosan, milyen tapasztalatot szereztél. Ha egy cégnél több pozíciót is betöltöttél, akkor ezt időrendi sorrendben foglald össze az utolsó pozíciótól kezdve az elsőig, és tüntesd fel feladataidat az egyes pozíciókban. Természetesen a cég nevét se felejtssd közölni!

A szakmai tapasztalatok részben kell feltüntetni, a szülési, illetve szülői szabadság időtartamát, valamint azt, ha munkanélküli voltál. Ez

utóbbi csak akkor, ha fél évnél tovább voltál munkanélküli, ugyanis a fél év még „elnevezhető”, de, ha ennél tovább voltál munka nélkül, akkor annak mindenképpen szerepelnie kell, hogy ne keletkezzen „fehér folt” önéletrajzodban.

### Kiegészítő tanulmányok

Az álláskeresők gyakran elfelejtenek közölni olyan fontos „kiegészítő” adatokat, mint az esetleges további tanulmányok, felnőttképzési programokban való részvétel stb. Pedig az ilyen látszólag elhanyagolható adatok is nagyon fontosak lehetnek, hiszen ezek azt bizonyítják, hogy igyekszel elmélyíteni tudásod. Felsorolásuknál tartsd be a már jól ismert sorrendet: jelöld meg a kurzus időtartamát! (Kezdetek és befejezése), pontos nevét, milyen intézmény szervezte és hol került rá sor.

### Nyelvtudás

Ma már szinte minden munkahelyen elvárják a jelentkezőtől, hogy ismerjen valamilyen idegen nyelvet. Ezért fontos, hogy feltüntesd: milyen idegen nyelvet beszélsz, és milyen szintű a nyelvismereted. Magyarországon három alap kategóriát szokás megkülönböztetni: alap, közép, felsőfok.

## 2. EGYÉB KÉPESSÉGEK

Ebben a részben a következő adatokat szokás közölni:

Gépkocsi vezetői engedély, Gépírás, Számítógépes ismeretek Tüntess fel minden olyan programot, amelyet ismersz és szintet, ahogy használni tudod őket (alap szint, felhasználói szint, szakértő). Ne gondold, hogy profi szintet várnak el tőled, de vedd figyelembe, hogy rengeteg ember még alap szintű ismeretekkel sem rendelkezik ezen a területen, s ne hagyj, hogy munkaadód rólad is ezt gondolja.

### Közgazdasági ismeretek

Ha jártas vagy a könyvelésben vagy a kettős

könyvelésben, akkor azt ebben a részben jelöld meg

### 3. Kedvteléseid

Ilyen információkat is hasznos közölni az önéletrajzban, mivel hobbid nagyon sokat elárul a személyiségedről. Ha pl. az individuális sportok kedvelője vagy, akkor valószínűleg introvertált személyiség vagy, ha a csoportos sportok vonzanak, akkor éppen ennek az ellenkezője (extrovertált). Ebben a részben közölheted, ha valamely klub tagja, egyesületi tag vagy.

### 4. Referenciák

Hasznos, ha olyan személyek elérhetőségeit tudod megadni, akik referenciát adhatnak rólad. Van olyan munkaadó, aki ezt kifejezetten kéri. Ez egy plusz pont lehet számodra.

### 5. Hely, dátum, aláírás

Az önéletrajz szereplő dátum mindig aktuális kell, hogy legyen. Az aláírással megerősíted, hogy az önéletrajzban közölt adatok igazak. Ha elektronikus formában küldöd el önéletrajzod, akkor számítógéppel írd alá. Ha viszont postán adod fel önéletrajzod, mindig kézzel írd alá.

#### 5.1.1. | A „befutó önéletrajz”

- Önéletrajzod mindig A/4-es formátumú tiszta irodai papírra írd. Figyelj az önéletrajz esztétikai oldalára is, igyekezz vizuálisan vonzó végeredményt létrehozni. Hagyj széles margót, és sztederd sorközzel írd, hogy könnyen olvasható legyen a szöveg.
- Csak egy betűtípust használj, és következetesen tartsd be azt az egész önéletrajzban. Különböző grafikai effektsok alkalmazására nem ez a megfelelő hely.
- Az életrajz maximális terjedelme két oldal legyen, s csak a lap egyik oldalára írd. Ha ennél nagyobb terjedelmű az önéletrajz (pl.: ha már több kurzuson vettél részt), akkor a további információkat a függelékben közöld. Készítsd el úgy önéletrajzod, hogy az előző munkaköröd leírása, illetve az első oldal

elkezdett mondat sohase nyúljon át a másik oldalra.

- A személyzeti szakember figyelmét azzal is felkeltheted, hogy A/4-es formátumú borítékban küldöd el önéletrajzod és kísérlőleveled.
- Ha az önéletrajzot e-mailben küldöd el, olyan formátumot válassz, amelynek kinyitásához nem kell speciális program.
- Ha fényképes önéletrajzot küldesz, akkor a fénykép helye a jobb felső sarokban van. Általában olyan nagyságú fényképet szokás küldeni, amelyet a személyazonossági igazolványhoz is kérnek. Nem helyénvaló olyan fényképet küldeni, amely valamely összejövetelen készült. A fénykép elkészítését bízd szakemberre.
- Főként azokra az adatokra koncentrálj, amelyek szorosan összefüggenek a meghirdetett pozícióval, amelyre Te is pályazol. Ugyanis az önéletrajz kulcsfontosságú eszköz, amelynek segítségével felkínárod munkádát. Célszerű benne azt kiemelni, hogy miben volt hasznos munkád az előző munkaadó számára. Önéletrajzod megírásakor tartsd szem előtt, hogy a munkaerőpiac mely szegmensét céloztad meg, és ennek tudatában emeld ki elért eredményeid, sikereid. Végül azt is odairhatod, hogy miért éppen Te vagy a legmegfelelőbb leendő munkaadó számára.
- A legrészletesebben a legutolsó munkahelyeden szerzett tapasztalataidat írd le, mivel a munkaadót ez érdekli leginkább, nem a karriered kezdetei.
- Célszerű időrendi sorrendbe foglalni, hol dolgoztál idáig, kezdve a legutolsó munkahelyedtől egészen a legelsőig. Ha pályakezdő vagy, akkor tanulmányaid idejét foglald össze hasonlóképpen: kezddd a legmagasabb elért végzettséggel és fejezdd be a középiskolai végzettséggel.
- Ha az egyetemi éveid alatt dolgoztál, vagy külföldi tanulmányúton vettél részt, akkor azt feltétlenül írd bele önéletrajzodba. A munkaadó számára ez pozitív jel, mindenütt



szívesen fogadják a jól felkészült, tájékozott embereket.

- Említést tehetsz a különböző önképző tevékenységeidről is főleg, ha azok megegyeznek a szakmai célkitűzéseiddel is.
- Önletrajzodban soha ne állíts valótlan-ságokat! Az állásinterjú a személyzetis szakember a beküldött önletrajzod alapján fog veled beszélgetni, és nagyon rosszul venné ki magát, ha már rögtön a legelején saját hazugságaidba bonyolódna bele.
- Ha idegen nyelvű önletrajzot is kérnek, a fordítást nézsd meg szakemberrel, de számolj azzal, hogy az állásinterjú egy része ezen az idegen nyelven történik majd.

### 5.1.2. | A „kiütős önletrajz”

- Ne írd bele semmi olyat önletrajzodba, ami kételyt ébresztene munkaadódban alkalmasságodat illetően, ami miatt esetleg elutasíthatnának (pl.: miért mondtál fel előző munkahelyeden). Ha ezt a kérdést az állásinterjúban teszik fel neked, akkor természetesen oszold meg, miért döntöttél a felmondás mellett.

- Ne használj rövidítéseket. Szakkifejezéseket csak akkor használj, ha ez feltétlenül szükséges a pozícióhoz, amelyet megpályáztál.
- Ne adj meg olyan információkat (pl. személyes információk), amelyek nem állnak közvetlen összefüggésben az általad megpályázott pozícióval, valamint szakmai célkitűzéseiddel.
- Ne használj a sztenderdtől eltérő betűtípust, ne használj feltűnő grafikai megoldásokat, valamint A/4-es formátumtól eltérő nagyságú papírlapot, illetve színes papírt.
- Ne csatolj soha pillanatképet önletrajzodhoz, csak okmányhoz készült felvétel elfogadható.

- Ne emeld ki túlságosan végzettségedet, főleg akkor ne, ha mást öt évnél régebben dolgozol, ugyanis ez esetben már nem a végzettségedet „árulod”, hanem a szakmai tapasztalatod.
- Ne hagyj „fehér foltokat”, önletrajzodban, (túl nagy időközöket az egyes munkahelyei közt) célszerűbb, ha a hónapokat nem, csak az éveket tünteted fel.
- Ha az extrém sportok kedvelője vagy (bungee jumping, ejtőernyős sportok) erről inkább ne tégy említést, mivel a munkaadó lehet, hogy éppen emiatt nem vesz fel, attól való félelmében, hogy gyakran leszel munkaképtelen az esetleges balesetek miatt.
- A nyelvismereteidet ne becsüld túl! Ha egy külföldi cég keres munkatársakat, ahol idegen nyelvű életrajzot is kérnek, szinte biztos lehetsz benne, hogy ezen a nyelven fognak interjúztatni is. Ha fordítóra bízod önletrajzod megírását, akkor az állásinterjúban rendkívül kellemetlen helyzetbe kerülhetsz.

### 5.1.3 | Tapasztalatok

Az átképző tanfolyamon megtudtam, hogy szakmai önletrajzot az interneten is ki lehet alakítani. A számítógépet még csak egészen rövid ideje használtam, és csak négy ujjal tudtam rajta írni. Egy nap elhatároztam, hogy én is létrehozom önletrajzomat az interneten. Egy internetes állásportálon az önletrajz létrehozása linkre kattintva megjelent egy űrlap, amelyet tíz perc alatt kitöltöttem. Én magam is meglepődtem, hogy milyen gyorsan és egyszerűen sikerült elkészítenem.

**FRANCISKA** (36 éves, adminisztratív asszisztens)

# A Nokia Magyarországon

Szeretnél olyan munkahelyen dolgozni, ahol elismerik a tehetséget, a tudást és folyamatosan ösztönöznek új ismeretek elsajátítására?

Ha a válaszod igen, csatlakozz a Nokia komáromi vagy budapesti csapatához!



**NOKIA**  
Connecting People

## Mit ajánlunk?

A Nokia a világ vezető telekommunikációs vállalataként hisz abban, hogy sikere jól képzett, lelkes munkatársainak köszönhető. Ezért nagy hangsúlyt helyezünk arra, hogy dolgozóink munkahelyükön és szabadidejükben is jól érezzék magukat. Ehhez versenyképes juttatási csomaggal, beteg- és balesetbiztosítással, utazási költség-térítéssel, valamint cafeteria programmal járulunk hozzá.

## Mi a fontos számunkra?

Elsősorban olyan munkatársakat várunk sorainkba, akik számára fontosak az alábbi értékek, amelyeket a Nokia magáénak vall: bevonunk téged, igazán emberi, együtt elérjük, újítás iránti szenvedély. Az aktuális álláslehetőségeink a [www.nokia.hu/jobs](http://www.nokia.hu/jobs) weboldalon található.

## Kiket keresünk?

Olyan pályázók jelentkezését várjuk, akik logisztikai, pénzügyi, közgazdasági, villamosmérnöki, gépészmérnöki, informatikai végzettséggel és/vagy gyakorlattal rendelkeznek.

## Hogyan jelentkezhetsz?

Pályázni a toborzási csapat e-mail címére ([hr.komaram@nokia.com](mailto:hr.komaram@nokia.com)) vagy a 2900 Komárom, Nokia utca 1. címre elküldött önletrajzzal, továbbá a [www.nokia.hu/jobs](http://www.nokia.hu/jobs) weboldalán történő regisztrációval lehet.



## 5.2.1. | Magyar nyelvű önéletrajz (minta)

## Horváth László

Account manager, Adminisztratív alkalmazott, referens

<b>A munkavégzés helye:</b>	Budapest
<b>Elvárt havi jövedelem (bruttó):</b>	250000 - 300000 Ft/hónap
<b>A munkába lépés időpontja:</b>	2008.3.15.
<b>Munkaidő:</b>	teljes munkaidő
<b>Munkaterület:</b>	Adminisztráció Marketing, reklám, PR

## Iskolai végzettség

## Iskolai végzettség:

főiskolai végzettség

## 2002 - 2007

Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest  
Szak/specializáció: Marketing

## 1998 - 2002

Bercsenyi Dániel Gimnázium, Budapest

## Szakmai tapasztalatok

## 06/2005 - 09/2005

Netmobile Kft.  
Munkahelyi pozíció: Személyi asszisztens  
Feladatkör: Irodai munkák, operatív teendők ellátása

## 06/2006

Profesia Kft.  
Munkahelyi pozíció: Marketing Specialista  
Feladatkör: médiakutatás (piackutatás, fogyasztói kutatások, egyéb kutatások), média értékesítés, médiatanácsadás

## Ismeretek

## Beszélt nyelvek:

Magyar nyelv - anyanyelv  
Angol nyelv - felsőfok  
Portugál nyelv - alapfok

## Közgazdasági ismeretek:

Gépírás - haladó

## Számítógép-felhasználói ismeretek:

Internet (e-mail, www) - szakértő  
Microsoft Word - haladó  
Microsoft Excel - haladó  
CorelDRAW - alapok

## Számítógép-programozói ismeretek:

HTML - alapok

## Számítógép-adminisztrátori ismeretek:

Lotus Notes Adminisztráció - haladó

## Jogosítvány:

csoport. B; megtett 2500 km

## Információk a keresett munkáról

## A munkavégzés helye:

Budapest

## Munkaidő:

teljes munkaidő

## A belépés lehetséges időpontja:

2008.3.15.

## Elvárt havi jövedelem (bruttó):

250000 - 300000 Ft/hónap

## Személyi adatok

## Életkor:

24

## Kapcsolat-teremtéshez szükséges adatok:

Szabadkai út 20  
1095 Budapest  
E-mail: horvath@workania.hu

## 5.2.2. | Angol nyelvű önéletrajz (minta)

**Juhász Beáta**

Education Specialist, HR Consultant, HR Manager, HR Officer, Project Manager

<b>Place of work:</b>	Győr Budapest Győr-Moson-Sopron county
<b>Expected salary (gross):</b>	400000 - 450000 Ft/month
<b>Start date:</b>	2009 January
<b>Contract type:</b>	full-time employment
<b>Sector:</b>	Human Resources

**Education****Education attained:**

University education (Master's degree)

**1996 - 2002**Gábor Dénes Főiskola, Győr  
Field of study: science**1992 - 1996**

Czuczor Gergely Bencés Gimnázium, Győr

**Employment history****2003 - 2005**HR Account Services Ltd.  
Job position: Personal Assistant  
Job description: Backup office and assistant activities**2006**Recruitrank Ltd.  
Job position: Recruiter and Account Manager  
Job description: Managing the whole recruitment process on different accounts; interviewing, assessment centres, head hunting, communication with job portals, arranging job advertisements in media.**Skills****Language skills:**Hungarian - native speaker  
English - expert (interpreting)  
Latin - basic**Economic skills:**Business correspondence - advanced  
Invoicing - basic  
Typing - advanced**Computer skills - user:**Microsoft Word - advanced  
Microsoft Excel - basic  
MS Windows user - basic**Driving licence:**

A, B category; driven 5000 km

**Information on the job you're looking for****Place of work:**Győr  
Budapest  
Győr-Moson-Sopron county**Contract type:**

full-time employment

**Possible start date:**

2009 January

**Expected salary (gross):**

400000 - 450000 Ft/month

**Personal details****Age:**

30

**Contact details:**Újlak street 4  
9021 Győr  
Tel.: +3696222111

## 5.2.3. Német nyelvű önéletrajz (minta)

**Kelemen Bauer**

Revisionstechniker, Prüftechniker, Technischer Manager

<b>Arbeitsort:</b>	Ungarn Budapest
<b>Erwartetes Gehalt (brutto):</b>	1000 - 1200 EUR/Monat
<b>Einstellungstermin:</b>	12.12.2008
<b>Art des Arbeitsverhältnisses:</b>	langfristiges Arbeitsverhältnis
<b>Arbeitsbereich:</b>	Elektrotechnik und Energieversorgung

**Bildung****Erreichte Schul- und Studienbildung:**

Universitätsausbildung (z. B. Bc., ...)

**2003 - 2008**

Technische Hochschule, Budapest

Bereich/Spezialisierung: Starkstromelektronik/elektrische Antriebe

**1999 - 2003**

Albert Einstein Gymnasium, Budapest

Bereich/Spezialisierung: Englisch

**Berufspraxis****11/2006 - 11/2008**

Profesia, GmbH

Arbeitsstelle: Prüfplaner

Arbeitsbereich: Einführung der neuen Messungsmethoden für Qualitätssicherung.

**06/2003 - 09/2003**

McDonald's, Bristol, Großbritannien

Arbeitsstelle: Kellnerin

**Kenntnisse****Sprachkenntnisse:**

Ungarische Sprache - Muttersprache

Deutsche Sprache - aktive Kenntnis

Schwedische Sprache - Mässiger Fortgeschrittene

**PC-Kenntnisse - Benutzer:**

Microsoft Access - Experte

Microsoft Word - Anfänger

AutoCAD - Fortgeschrittene

**PC-Kenntnisse - Programmierer:**

MySQL - Fortgeschrittene

**PC-Kenntnisse - Verwalter:**

Lotus Notes Administration - Anfänger

**Führerschein:**

Gr. B, C; gefahren 6000 km

**Information über die gesuchte Stelle****Arbeitsort:**

Ungarn

Budapest

**Art des Arbeitsverhältnisses:**

langfristiges Arbeitsverhältnis

**Anstellungsdatum:**

12.12.2008

**Erwartetes Gehalt (brutto):**

1000 - 1200 EUR/Monat

**Persönliche Daten****Kontaktangaben:**

Újlak Strasse 4

9021 Győr

Telefonnummer.: +3696222333



### 5.3. | Kísérőlevél

A motivációs levél megírása hasznos lehet, ha a munkavállaló szeretne bemutatkozni a leendő munkaadójának. Kiemelheted benne azon sajátos tulajdonságaidat, amelyeket a munkaadó a munkakör betöltésénél fontos szempontként megjelölt, illetve azokat is, amelyek további előnyt jelenthetnek az állás elnyerésénél. A jól megírt önéletrajz azt a benyomást kelti, hogy Te a legalkalmasabb személy vagy az állás betöltésére, ezért rendkívül fontos, miként van megírva.

#### 1. Szerkezet- megszólítás, bevezetés

A motivációs (kísérő) levél felépítése legyen egyszerű és áttekinthető. Első lépésben alakítsd ki a fejléceket (név, lakcím, telefon, e-mail), amelyet a címzett adatai követnek majd (a cég neve és címe). Ezt követően pedig a hagyományos felosztás szerint írható meg a kísérőlevél, tehát: megszólítás, tartalom, dátum, hely, aláírás. Felkeltheti irántad az érdeklődést, ha konkrét személynek címez a levelet.

#### 2. Tárgyalás

A megszólítást – és a kísérő levél szövegét –, célszerű egy konkrét személyhez intézni. Már a tárgyalás bevezető részében utalhatsz rá, hogy ismered azt a szakterületet, amelyen az adott cég működik. Megemlítheted a cég idáig elért legnagyobb sikereit is. A továbbiakban pedig tüntesd fel szakmai tapasztalataidat, a meghirdetett állásajánlat feltételeire tekintettel, illetve megindokolhatod, miért éppen Te vagy a legalkalmasabb az állás betöltésére. Válaszolj arra a kérdésre, hogy mivel szeretnél hozzájárulni a cég jövőbeni sikereihez. Foglald össze az idáig elért sikereidet, mutasd meg, mi rejlik benned.

#### 3. Befejezés: legyen rövid, velős, pozitív!

Ne mondj el mindent Önmagadról, keltsd fel az olvasó érdeklődését és hagyj teret a majdani kérdéseknek is. Mutass érdeklődést a személyes találkozó iránt. Feltétlenül tüntesd fel az elérhetőségeid! (telefon, e-mail)

#### 5.3.1. | Írd meg jól a kísérőlevelet!

Egyik legalapvetőbb módja annak, hogy reagálj a meghirdetett álláshirdetésre: elküldöd az önéletrajzodat a kísérőlevéllel együtt lehetséges munkaadódnak.

*Az önéletrajzunkban általában csak alapvető információkat közlünk magunkról a lehetséges munkaadónk számára – kik vagyunk, milyen szakmai tapasztalattal rendelkezünk stb. A kísérőlevél ennek kiegészítése, egyfajta „jelentkezési lap” szerepét tölti be. Ha nem küldünk önéletrajzunk mellé kísérőlevelet, nagyjából olyan hatást kelt, mintha valakinek megíratlan üdvözlőlapot küldenél a születésnapjára.*

A kísérőlevélnek fontos szerepe van álláskeresőkor, mivel fontos információkkal egészíti ki önéletrajzunkat.

A kísérőlevélben kiemelhetjük azon képességeinket, szakmai tapasztalatunkat és sikereinket, amelyek előnyt jelenthetnek az állás elnyerésénél. Kísérőlevélben kellőképpen megokolhatjuk azt, hogy miért éppen mi vagyunk a legalkalmasabb pályázók.

Íme néhány tanács, hogy a kísérőlevél megírása könnyedén sikerüljön. Nézzük meg alaposabban, milyen részektől kell, hogy álljon!

#### Cím

A fejlécbe a Te személyes adataid szerepelnek: teljes név, titulus, állandó lakhely címe, telefonszám, illetve egyéb elérhetőségeid. A címed alatt közvetlenül, a kiszemelt cég címe kell, hogy szerepeljen – a cég neve, (kapcsolattartó személy neve), pontos cím. Fontos, hogy feltüntesd annak a személynek a nevét, aki majd az állásinterjút fogja vezetni. Ez azt a jelzi a munkaadó számára, hogy valóban érdeklődünk a megpályázott állás iránt és bizonyos adatokat már előre „megtudtunk”. Ez a tény általában növeli az esélyünket arra, hogy meghívjanak minket az állásinterjúra. Ha nem ismered a kapcsolattartó személy nevét, célszerű, betelefonálnod a céghez, és megtudnod azt.

#### Első bekezdés

Ebben a részben leírhatjuk, honnan szereztünk tudomást az állásajánlatról, célszerű megjelölni a konkrét forrást: pl. mikor (időpont) és melyik állásportálon vagy televízióban, rádióban, sajtóban láttuk a hirdetést. A következőkben tüntesd fel a pozíció nevét, amelyet szeretnél megpályázni. Nagyon sok pályázó „felejt” el feltüntetni a pozíció precíz megnevezését, amelyre jelentkezik. Ez azt a benyomást kelti a lehetséges munkaadóban, hogy a pályázó maga sem tudja, mit akar, nincsenek világos követhető céljai, csak valahol szeretne „már végre” elhelyezkedni.

Pl.: A [www.workania.hu](http://www.workania.hu) állásportálon 2008. január 2-án megjelent „HR igazgató” megnevezésű állást szeretném megpályázni, és a pozíciót betölteni.

#### Második bekezdés

Röviden foglald össze, milyen szakmai tapasztalatokkal rendelkezel. Tüntesd fel legmagasabb elért iskolai végzettséged, kiemelheted további készségeid (szakirányú végzettség feltüntetése a megpályázott státusz szempontjából hasznos lehet, valamint a számítógépes ismeretek feltüntetése, felőttképzésben szerzett oklevelek megemlítése). Nagyon fontos, hogy kihangsúlyozd az idáig elért szakmai sikereid, amennyiben frissdiplomás vagy, célszerű megemlítened a tanulmányaid alatt szerzett szakmai tapasztalatot is. **Minden feltüntetett adat álljon kapcsolatban az éppen megpályázott állás követelményeivel.** Ennek a bekezdésnek az a célja, hogy felvázold leendő munkaadódnak: miben lehetsz majd a segítségére.

Egy jól megírt kísérőlevél konkrét példákat is kell, hogy tartalmazzon az idáig elért sikereidről. Pl. menedzserként milyen projekteket sikerült megvalósítanod, vagy humán erőforrás specialista beosztásban miként sikerült megálltanod az alkalmazottak fluktuációját, esetleg a felnőttképzés program segítségével hogyan sikerült növelni munkatársaid produktivitását stb.

#### Harmadik bekezdés

Azon sajátos tulajdonságaidat célszerű feltüntetni ebben a bekezdésben, amelyek téged megkülönböztetnek, és a többi pályázó fölé helyeznek. Tippünk: észrevétlenül csempészd be azon tulajdonságaid és tapasztalataid, amelyeket a munkaadó követelményként feltüntet az állásajánlatban (pl.: színimák segítségével írd körül).

#### Befejezés – mindig csak pozitívan!

A záró fejezetben mutass érdeklődést a személyes találkozó iránt. Befejezéséppen pedig mondj köszönetet, hogy időt szentelt az olvasó a Te pályázatod elolvasására.

#### Dátum, aláírás

Legyen mindig aktuális! Amennyiben postán küldöd el önéletrajzod, ne feledkezz meg a sajátkezü aláírásról sem. Az elektronikus formában elküldött aláírás csak e-mailben küldött posta esetében elfogadható.

#### 4. Bejegyzés személyes adatok regisztrálására

Ha megpályázol egy állást, leendő munkaadó nemcsak az önéletrajzot, és a kísérőlevelet kérheti tőled, de a „bejegyzést” személyes adataid feldolgozásához, archiválásához. Arról van szó, hogy írásban a bejegyzésed adod személyes adataid feldolgozásához, amelyek az állásinterjúhoz kellene. Ha ilyen bejegyzést kérnek tőled, annak pontosan így kellene hangoznia:

„Hozzájárulok, hogy személyi adataimat XY cég kezelje, feldolgozza és megőrizze. Az adatok közlése önkéntes és következmények nélküli azzal, hogy az adatokat az állásra jelentkezők adatbázisa számára dolgozzák fel a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény értelmében.

Bejegyzésemet határozatlan időre adtam, de ez bármikor írásban visszavonható.”



### 5.3.2. | További fontos tippek

A kísérőlevél fő feladata az, hogy a Te képességeid és a munkaadó elvárásai valahol „találkozzanak”. Ezért ne téveszd össze az önéletrajz rövidített változatával!

Ne legyen nagyon rövid, de túl terjedős sem. A kísérőlevél maximális terjedelme egy A/4-es oldal legyen.

Soha ne használj díszes, vagy színes papírt! Fogalmazz érthetően, világosan. Vedd figyelembe, hogy az a személy, aki az önéletrajzod olvassa, még legalább tíz másik önéletrajzot is elolvas, ugyanerre a pozícióra.

Használj azonos betűtípust az önéletrajzban, és a kísérőlevélben.

Ha konkrét személynek – pl. Újhelyi úrnak –, címzed a levelet, figyelemfelkeltésre ez is jó, de negatív benyomásokat is kelthet. Kísérőleveled egy pillanat alatt a papírkosárban végezheti. Ha már megírtad kísérőleveled, ne küldd el ugyanazt minden cégnek. Mindig az adott pozícióhoz írd kísérőleveled, figyelembe véve az elvárásokat. Mindig azon tulajdonságaidat emeld ki, amelyek a pozíció szempontjából fontosak.

Ha megfelelő kísérőlevelet szeretnél írni, még mielőtt nekilátnál, alaposan nézd át az állás-hirdetés szövegét. Állíts össze listát azokról a képességekről, amelyeket a munkaadó az állásajánlatban megnevez. Ezeket mindenképpen foglald bele kísérőleveledbe.

Ne arról írd, mit szeretnél elérni a cégnél, hanem arról, hogy miben válhatnál hasznára leendő munkaadódnak.

Ha az önéletrajz és a kísérőlevél mellé még más dokumentumokat is csatolsz, tarts be egy bizonyos sorrendet: kísérőlevél (ezzel szólítod meg munkaadódat), önéletrajz (tények rólad), végzettségedet igazoló dokumentumok (fénymásolat), referenciák.

### 5.3.3. | Tapasztalatok

Több éves munkaviszony után lettem munkanélküli. Újra neki kellett fognom az álláskeresésnek. Az újdonság számomra az volt, hogy mostanában már kísérőlevelet is kérnek az önéletrajz mellé. Az internetes keresőbe beírtam azt a szót, hogy kísérőlevél, mivel fogalmam sem volt róla mi is az. Többféle változatot találtam és néhány mintát is. Ezek után már könnyű volt kialakítanom a sajátomat, amelyet aztán minden egyes munkaadó számára az állásajánlatban feltüntetett elvárásoknak megfelelően módosítottam.

**BORI** (34 éves bérelszámoló)

Egy nap szembe találtam magam azzal a problémával, hogy a nyári egyetemre, ahová jelentkeztem, az önéletrajz mellé csatolnom kellett egy kísérőlevelet is. Először is szereztem néhány információt arról a bankról, amely a nyári egyetemet támogatta. Utána jártam, hogy milyen témában lesznek előadások a nyári egyetemen, és ennek alapján írtam meg a kísérőlevelem. Ebben legfőképpen azt emeltem ki, hogy miben lehet majd hasznomra az egyetemen megszerzett tudás, - hogy képességeimet tovább fejlesszem - és a jövőben hogyan tudnám azt kamatoztatni. A kísérőlevél olyan jól sikerült, hogy végül elnyertem a pályázatot és segítségével minden olyan országba eljutottam, amelyen keresztül folyik a Duna. Szerintem nagyon fontos, hogy jól megírt kísérőlevelet csatoljunk önéletrajzunkhoz, mivel ezzel mutatjuk ki igazán, mennyire érdekel bennünket az állás. Az első pozitív tapasztalatom arra buzdított, hogy álláskereséskor mindig a lehető legjobb motivációs levelet írjam.

**FÜLÖP** (22 éves egyetemi hallgató)

Tizenhárom évvel ezelőtt életemben először mentem állásinterjúra, egy hatalmas gombóccal a torkomban. A külsőm teljesen rendezett volt. Alkalmomhoz illő sötét öltönyben voltam, inget és nyakkendőt viseltem, a cipőm fényesre volt pucolva. Igyekeztem magabiztosnak látszani, de belül nagyon feszült voltam. A főnök tekintetével gyorsan átfutott az önéletrajzomon, feltett néhány szakmai kérdést, hogy felmérje mennyire vagyok képben, majd megkérdezte mikor tudok belépni. Az előző munkahelyemen egy projekt kellős közepén voltam, így kénytelen voltam bevallani, hogy legkorábban csak akkor léphetek be, ha befejezem a projektet, amely még egy hónapig is eltarthat. Legrosszabb esetben pedig a rendes felmondási idő lejártával. Felvettek. Később, amikor már tegeződünk a főnökömmel, elmondta, hogy azért választott engem, mert be akartam fejezni a munkát a volt munkaadómnál, nem hagytam őket cserben. Jó tanács: Saját tapasztalatomból tudom, hogy a munkaadó méltányolja a felelősségteljes hozzáállást az előző munkaadóval szemben. Számára ez pozitív információ. Tudja, hogy akit felvesz, akkor sem hagyja majd félben az elkezdett munkáját, ha időközben egy jobb állást talál.

**PÉTER** (42 éves tervező)

### 5.3.4. | Példák személyes tulajdonságok felsorolására (pozíciók szerint)

#### Asszisztens

Kommunikatív személyiség, jó szervező, önálló munkavégzés, cég iránti elkötelezettség, rugalmas, professzionális fellépés, megnyerő külső, terhelhetőség, felelősségteljes munkavégzés, megbízhatóság, munkakedv

#### Közgazdász

Pontos, precíz munkavégzés, elemző gondolkodásmód, türelem, fontos, hogy jól tudjon

bánni az emberekkel, önálló problémamegoldó képesség, stratégiai-és elemző tervezéskészség, pénzügyi érzék

#### Logisztikus

Szervező, és kommunikációs készség  
Prezentációs képesség  
Tervező működések  
Elemző gondolkodásmód  
Következetes, pontos, felelősségteljes munkavégzés

#### Területi képviselő

Reprezentatív fellépés  
Megnyerő külső  
Kommunikatív, érvelni tudó személyiség  
Ambiciózus, rugalmas  
Önálló, felelősségteljes munkavégzés

#### Informatikus

Kreativitás  
Rendszer-központú gondolkodásmód  
Kommunikációs készségek  
Csapatjátékos beállítottság  
Fejlesztési tervek kidolgozása  
Önálló, felelősségteljes munkavégzés

#### Konzultáns

Kiváló szervezőkészség  
Önálló munkavégzés  
Pontosság, megbízhatóság, alaposág  
Önálló munkavégzés, egyidejűleg csapatjátékos  
Rugalmas, az új trendekhez gyorsan alkalmazkodó személyiség  
Utazási kedv  
Tanulási hajlam, szívesen vállal igényesebb projekteket is

#### Projektmenedzser

Logikus, elemző gondolkodásmód  
Alkalmos nemzetközi csapatban dolgozni  
Ügyfélorientált személyiség interperszonális képességekkel  
Kiemelkedő kommunikációs képesség  
Megbízhatóság, rugalmasság  
Jó szervező-irányító képesség



### 5.3.5.1. | Magyar motivációs levél (minta)

Telefon: +36 (1) 987-56-43  
nagy@brand.hu  
Cégnév (Rt., Kft., Bt.)  
Nádor utca 12.  
1051 Budapest

Húshegyi András  
1022  
Budapest,  
Fillér utca 10.

Tárgy: Felvételi kérvény

A Workania.hu állásportálon 2008. szeptember 12-én megjelent „HR-igazgató” megnevezésű állást megpályázom, s ennek kapcsán kérem felvételemet Önökhöz.

Jelenlegi munkahelyemen ugyanezt a pozíciót töltöttem be. Széles körű tapasztalattal rendelkezem a HR-osztály igazgatását illetően, ami magában foglalja: a munkakörön belüli kompetenciák kijelölését, a további szakmai fejlődés irányának felmérését, és az ebből adódó a cégen belüli felnőttképzés megszervezését, motivációs tréning létrehozását, illetve levezetését. Felhasználói szintű számítógépes ismeretekkel rendelkezem, az irodai programokat használom (Word, Excel, Internet, Outlook, Power Point). Felsőfokon beszélem az angol nyelvet.

Megemlítem még további képességeimet, amelyek hasznosak lehetnek a betöltendő állás szempontjából: kommunikatív, felelősségteljes, pozitív hozzáállású csapatjátékosként ismernek kollégáim. Úgy vélem, jó problémamegoldó képességeim is alkalmassá tesznek ennek a munkakörnek a betöltésére, s ezt jól tudnám kamatoztatni az Önök cégénél is.

Ha önéletrajzom felkeltette érdeklődését, további információkkal is szívesen kiegészíteném személyes találkozó keretében. Az általam benyújtott kérvény mielőbbi kedvező elbírálását remélem, és azt előre is megköszönöm.

Üdvözlettel:

**Húshegyi András**  
Budapest, 2008. szeptember 13.

Hozzájárulok, hogy személyi adataimat XY cég kezelje, feldolgozza és megőrizze. Az adatok közlése önkéntes és következmények nélküli azzal, hogy az adatokat az állásra jelentkezők adatbázisa számára dolgozzák fel a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény értelmében. Beleegyezésemet határozatlan időre adtam, de ez bármikor írásban visszavonható.

### 5.3.5.2. | Angol motivációs levél (minta)

Külföldön szeretnél szerencsét próbálni, esetleg egy nemzetközi cégnél szeretnél elhelyezkedni? Hasonló esetekben jól jön, ha van kéznél egy idegen nyelvű motivációs levél.

Cégnév Kft.  
Mrs Georgina Borlai  
Nádor utca 12.  
1051 Budapest

Nagy Péter  
Utca 26  
1234 Város  
+36 (1) 987-65-43  
nagy@brand.com

Dear Mrs Borlai,

This is a letter to express my high interest in the vacant position of HR Specialist - Recruitment and HR Administrator.

In internship, my boss particularly appreciated my communication skills, flexibility, ambition, dedication and hard work. I not only adjusted to the Indian work style, but personally connected with superiors and colleagues. During my studies I underwent several foreign working stays, where I acquired experience in working with people, independence, adaptability and need to learn and improve constantly. I have a good command of type-writing and work with computer. I speak fluent English.

My main strengths are flexibility, directness, readiness for change and creativity. I offer a sense for team work and co-operation, responsibility, vigorousness, professional behaviour and seamliness.

For your review and consideration, I have enclosed my CV with details of my background.

In advance, thank you for your time and attention, I look forward to your response. I welcome the chance to meet with you to discuss your needs and my ability to meet them in more detail. In the meantime, please do not hesitate to contact me if I can answer any question.

Yours sincerely,

**Nagy Péter**  
Város, 12th June 2008

I give the Cégnév Kft. company my express permission to administer, process and store my personal details. I am supplying the details voluntarily, of my own accord, and without consequences, in the awareness that the details may be processed for the purposes of a database of job seekers within the Act N. LXIII/1992 Coll., the Data Protection Act. The permission is given for an indefinite period of time and can be revoked in writing at any time.



### 5.3.5.3. | Német motivációs levél (minta)

Cégnév Kft.	Dr. Kovács Anikó
Frau Georgina Borlai	utca 35.
Nádor utca 12.	4321 Város
1051 Budapest	+36 (20) 987-65-43
	kovacs.aniko@brand.com

#### Bewerbung

Sehr geehrte Frau Borlai,

Ich bewerbe mich für die auf Ihrer Website <http://www.workania.hu> angebotene Stelle als Verkaufsberater für Internetportal.

Derzeit arbeite ich bei einer internationalen Gesellschaft, im Bereich Transport und Logistik, und zwar in der Handelsabteilung als Telesales Executive.

Ich suche Arbeit mit Schwerpunkt im Bereich Handel, mit der Möglichkeit, meine erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten in der Kommunikation mit Kunden zu nutzen.

Aus meinem bisherigen Berufsleben habe ich sowohl Erfahrung in telefonischer Kommunikation mit Kunden, als auch mit Anleitung und Coaching von Mitarbeitern. Ich beherrsche Maschinenschreiben, Handelskorrespondenz, EDV- Word, Excel, Internet, Outlook, wie auch Korrespondenz auf Englisch- Wort und Schrift.

Zu meinen Charaktereigenschaften gehört Geschäftstüchtigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, die Fähigkeit, sowohl im Team als auch selbständig zu arbeiten, Kommunikationsfähigkeit, positive Einstellung zu Problemlösungen.

Für weitere Informationen stehe ich Ihnen unter +361xxxxxx gerne zur Verfügung.

Ich würde mich freuen, von Ihnen zu hören und verbleibe inzwischen,

mit freundlichen Grüßen

Dr. Kovács Anikó  
Város, 7.8.2008

Ich stimme der Verarbeitung und Speicherung meiner persönlichen Angaben durch die Gesellschaft Cégnév Kft zu. Die Angaben erfolgen freiwillig, wobei diese Angaben für die Zwecke der Arbeitsbewerberdatenbank nach dem Gesetz Nr. LXIII/1992 über den Schutz der persönlichen Daten verarbeitet werden dürfen. Die Bewilligung wird auf unbestimmte Zeit gewährt und kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

### 5.4. | Állásinterjú

Az állásinterjú olyan akár egy kapu, amelyen sikeresen át kell jutnod, hogy tiéd legyen a megpályázott állás. Ezért különösen fontos, hogy jól felkészülj.

Szerezz pontos információt az interjú helyszínéről, időpontjáról, és tudd meg a kapcsolattartó személy telefonszámát is. Tudj meg minél többet a kiszemelt cégről, annak tevékenységéről – pl. az internetről, ismerőseitől, vagy a médiából.

- **Öltözék:** kosztüm, öltöny (ill. zakó és megfelelő nadrág), nyakkendő.
- **Mit vigyek magammal?** Nem fontos a végzettséged igazoló okmányt magaddal vinni, csak abban az esetben, ha kifejezetten erre kérnek. Mindenképpen vigyél magaddal jegyzetfüzetet, hogy a fontos dolgokat leírhasd.
- **Az első benyomás nagyon fontos!** Ne késs! Ha vis maior okokból mégis előfordul, értesítsd a kapcsolattartó személyt és kérj tőle elnézést a késésért. Találkozás-kor a személyzetis nyújt először kezét, a határozott rövid kézfogás után, informális beszélgetés következik, általános témákról (pl. milyen volt az útja stb.) Elsőként a személyzetis kérdez.
- **Amit kérdezhetnek...** Mit tudsz a cégről, a termékekről, a tevékenységről? Miért akarsz nálunk dolgozni? Miért akarsz eljönni jelenlegi munkahelyedről? Melyek a gyenge pontjaid, illetve mi az erős oldalad? Milyen kedvteléseid vannak, mivel foglalkozol szívesen szabadidődben? Miért pont ezt a szakot választottad? Csapatjátékos vagy, vagy szívesebben dolgozol egyedül? Mik a terveid a jövőre nézve? Hogyan oldod meg a konfliktushelyzeteket? Mit tartasz az eddig elért legnagyobb sikerednek?
- **Amit nem kérdezhetnek!** Nem diszkriminálhatnak téged. Személyeskedő kérdésre kérdéssel felelhetsz – pl.: mennyiben függ ez össze a munkámmal, miért akarja tudni? Ha úgy döntesz, hogy mégis válaszolsz a

kérdésre, válaszolj röviden és mondd el az igazat.

- **Mit kérdezhetsz Te?** Miért hirdették meg ezt a pozíciót, milyen légkör uralkodik a cégnél, milyenek a kollégák – úgy tedd fel kérdéseidet, hogy minél többet megtudhass a cégnél uralkodó légkorról.
- **Kényes téma: a fizetés.** Amennyiben ezt a témát nem érintette, szóba se hozta az interjúztató, akkor Te is rákérdeshetsz. Mondd el röviden elképzelésedet és kérdezd meg, mit tud ajánlani a cég.
- **Búcsúzás.** Tudd meg, mikor és milyen formában (telefonon, levélben, e-mailben stb.) fognak az eredményről tájékoztatni, köszönd meg a rád szánt időt.

### HOGYAN LEHETSZ SIKERES AZ ÁLLÁSINTERJÚN?

#### 5.4.1. | Felkészülés

Már az első telefonhívás is egy teszt a lehetséges munkaadó részéről. Egy gyakorlott személyzetis sok mindent le tud szűrni a Te személyiségedről abból, ahogy kommunikálsz. Egyes munkaerő-közvetítő irodák az első telefonbeszélgetést előszűrésnek szánják, valójában így tesztelik a Te idegen nyelvtudásod. Ha ezen a teszten „átmész”, nagy a valószínűsége annak, hogy állásinterjúra hívnak majd. Hogy ott is legyen az állásinterjú, pontos információkra van szükséged a helyszínt és az időpontot illetően.

A kapcsolattartó személyt mindig kérdezd meg arról, pontosan hol lesz az interjú és kérd el tőle telefonszámát is, ha esetleg késnél vagy nem találnád meg a helyet, fel tudd hívni. Ha nem ismered a várost, arról is érdeklődhetsz, hogyan juthatsz el oda autóval vagy tömegközlekedést igénybe véve. Ha biztosra szeretnél menni, az interjú előtti napon akár „be is gyakorolhatod” az odafelé vezető utat.



Tudj meg minél többet a cégről, ahová állásinterjúra hívtak. Természetes, hogy megkérdezik majd tőled, hogy mit tudsz a cégről, ismered-e a tevékenységüket, termékeiket.

A legjobb forrás az információk kiderítésére az internet. Ma már szinte minden cégnek van saját honlapja, amelynek címe általában az álláshirdetésben is szerepel.

### Öltözék

Az állítás, hogy „a külső nem számít” egy új munkatárs megválasztásakor, nem igaz. A munkaadó illetve az őt képviselő interjúztató elsőként azt figyelni meg, hogy nézel ki. A csomagolás adja el az árut, téged pedig az öltözéked. Általában a formális öltözék a megfelelő. Kivételt csak a művészetekkel vagy reklámmal foglalkozó cégek képviselnek, mivel itt éppen azon van a lényeg, hogy öltözéked ne legyen átlagos, hanem kifejezze kreativitásodat. Ez esetben válassz olyan egyedi öltözéket, amely tükrözi személyiséged, ízlésed. De ezúttal se feledd: a kevesebb néha több.

### Urak

Egyedüli elfogadott öltözék az öltöny, hosszú ujjú ing és nyakkendő. Nem illő a mellény és ing kombináció. Ha kombinált öltönyt választasz, amelynél nem azonos a zakó színe a nadrág színével, ügyelj arra, hogy a nadrág mindig sötétebb legyen, mint a zakó. A cipőt, úgy válaszd meg, hogy sötétebb színű legyen, mint a nadrág és stílusában hozzáillő legyen az öltönyhöz. Nagyon fontos, hogy öltözéked és cipőd tiszta legyen. Hacsak nem viselsz szakállat, feltétlenül borotválkozz meg. Ügyelj arra is, hogy hajad és körmöd ápolat legyen. Ha izzad a kezed, vigyél magaddal zsebkendőt, amelyet csak kezud törlésére fogsz használni. Ékszereidet hagyj otthon, csak egy elegáns, öltönyödhöz illő minőségi karóra elfogadott. Ha viszel magaddal dokumentumokat, azokat mindenképpen irattáskába tedd, a hátszák vagy bevásárlótáska nem megfelelő.

A **hölgyek** esetében is érvényes: az öltözék legyen formális, visszafogott. A mélyen dekoltált ruha, miniszoknya nem illő. Ugyanis, ha ilyesmit viselnél, azzal azt a látszatot keltenéd, hogy szakmailag alkalmatlan vagy, ezért alkalmazod a „női praktikákat”.

Állásinterjúra legmegfelelőbb a kosztüm, nyáron szoknya vagy nadrág és blúz.

A blúznak mindenképpen legyen ujjja, a rövid ujjú is megfelel (a fedetlen váll illetlenségnek számít). Ideális szoknyahossz: öt centi a térd fölött, vagy öt centi a térd alatt, elfogadottabb az utóbbi. Erre az alkalomra ne válassz extravagáns frizurát, légy természetes, visszafogott. A kiegészítőkkal is bánj óvatosan, öt darabnál többet ne alkalmazz, és vedd figyelembe, hogy a retikül is annak számít. Mellőzd a nehéz, fűszeres illatú parfümöt, s ez esetben is érdemes az arany középutat választani: a kevesebb néha több.

### Mit vigyek magammal?

Azokat a dokumentumokat, amelyre a cégnek szüksége van, már az álláshirdetésben kéri tőled, vagy akkor, amikor telefonon vagy e-mailben meghívják az állásinterjúra. Ezért teljesen felesleges, hogy az állásinterjúra magaddal vidd az önéletrajzod vagy a végzettség igazoló dokumentumokat. Kivételet képez, amikor a személyzetis kifejezetten erre kér. Mindenképpen vigyél magaddal jegyzetfüzetet és tollat, amely legyen reprezentatív külsejű. Papírfecnik, számárfüles füzet nem tesz jó benyomást. Ne szőgyellj jegyzetelni az állásinterjú alatt. Ily módon egyetlen fontos információ sem fog feledésbe merülni.

### Ne késs!

Légy pontos. Ne menj utolsó percben az interjúra, mert Murphy törvénye ez esetben biztosan működni fog és elkéssel. Ez máris stressz-helyzetet teremt, és te leizzadva, összezavarodva, lihegve fogsz megérkezni, és nem hiszem, hogy ez magabiztossá tesz. Ha késsel, azt a benyomást kelted, hogy nem tudod beosztani az idődet. Természetesen előfordulhat, hogy dugóba kerülsz, vagy más komoly

oka van annak, hogy késsel. Ilyenkor azonnal telefonálj a kapcsolattartó személynek, és kérj elnézést a késésért. Azzal, hogy telefonálsz, tudatod, hogy nem felejtetted el a találkozót, úton vagy és várhatnak téged. Ha mégis késsel, és nem tudtad ezt az interjúztatóval, megérkezésed után indokold meg, és kérj elnézést. De semmiképpen se magyarázkodj!

### Az első benyomás nagyon fontos

A személyzetis szakember gyakran használja a bevezető informális beszélgetést arra, hogy felmérje, milyen személyiség vagy. Az ilyen kötetlen beszélgetés folyamán kevésbé figyelsz arra, hogy mit mondasz és lehet, hogy többet is elárulsz magadról, mint amennyit szeretnél. Már az is sok mindent sejtet, ahogy kezdet fogsz. Elsőként mindig azok nyújtanak kezet, akik meghívtak téged az állásinterjúra. Rendszerint ez rögtön a megérkezés után megtörténik. Ha az állásinterjún más emberek is részt vesznek, lehet, hogy ők is kezet fognak veled. Ha megérkezéskor senki nem nyújt neked kezet, akkor mérd fel a helyzetet, és ha úgy talárod, hogy illendő, nyújts kezet elsőnek Te. Ezzel kimutathat érdeklődésedet, és tudni fogják rólad, hogy ismerek az etikett szabályait. A kézfogás ne legyen túl gyenge, de túl szoros sem. Ha valakivel „döglött hal” módjára fogsz kezet, azzal azt sugallod partnerednek, hogy személye számodra érdektelen. Rosszabb esetben bizonytalan személyiségnek titulálnak. Ha túl erősen megszorítod partnered kezét, abból azt szűrheti le, hogy Te egy uralkodni vágyó, alkalmazkodásra képtelen személyiség vagy. Fogj kezet úgy, hogy az kifejezze határozottságod, érdeklődésed.

Kötetlen beszélgetéskor ne dőlj be a személyzetis trükkjeinek: soha ne mondj rosszat közös ismerősökről, soha ne mondj elítélő véleményt jelenlegi vagy volt munkaadódról. Próbáld meg inkább a beszélgetést másfelé terelni. Vess fel valamilyen közös témát, ugyanis ez szimpátiát ébreszthet az interjúztatóban.

A szemkontaktus nagyon fontos. A beszélgetés során mindig nézz partnered szemébe,

ha lesütöd a szemed, az alárendelt pozícióba helyezi téged. Figyelj oda a testtartásodra, hanghordozásodra (legyen határozott, de egyidejűleg barátságos is). A feltett kérdésekre válaszolj határozottan, érthetően.

### Előszűrés

Nagyobb cégeknél, ahol nemcsak szakmai felkészültséget várnak el, hanem kiforrott személyiséget is keresnek egy-egy pozícióba, szinte mindennaposnak számít az előszűrés. Első lépésben személyiségtesztet végeztenek el veled, esetleg szakmailag is tesztelnek majd. Ha megfelelőnek találják, meghívják a következő állásinterjúra is, amelyen a leendő munkakörödről fognak beszélgetni, ahol te is elmondhatod eddigi tapasztalataid, és jövőbeni elképzeléseid. A menedzseri pozíciók betöltésekor is többlépcsős a felvételi. Általában az Assessment Centerek módszerét használják, (pszichodiagnosztikai tesztek, modellezett helyzetek megoldása, önálló előadás megtartása stb.) amelyek együttes kiértékelése alapján megállapítják, hogy egyes emberek rendelkeznek-e vezetői képességekkel vagy sem. A kiértékelést független bizottság végzi.

### Mit kérdezhetnek?

A legtöbb interjú azzal kezdődik, hogy megkérdezik Tőled: mit tudsz a cég tevékenységéről, termékeiről, miért szeretnél nekik dolgozni. Soha ne említsd, mint okot, a magas fizetést, vagy: ismerősödtől hallottad, hogy a cég minden alkalmazottja ingyen telefonálhat. Inkább mondd el elképzeléseid, mit szeretnél a cégnél elérni, és melyek a szakmai célkitűzéseid. Ha csak a magas fizetés érdekel, ezzel azt a benyomást kelted, hogy minél többet ki akarsz facsarni a cégből, és szakmailag már nem akarsz továbbfejlődni. Azt is megkérdezhetik tőled, hogy miért akarsz eljönni jelenlegi munkaadódtól, vagy miért mondtak fel neked. Abban az esetben se mondj negatív dolgokat volt munkaadódról, ha felmondtak neked. Ez ugyanis alibinak tűnik, és





megkérdőjelezi, hogy vajon új munkaadóddal szemben lojális leszel-e?

Biztosra veheted, hogy a gyenge pontjaidról is kérdezni fognak, és arról is, mi az erősséged. További kérdés lehet, hogy mit szoktál kezdeni a szabadidőddel? Minden, amit elmondasz magadról, sokat elárul személyiségedről, s egy gyakorlott személyzetis ennek alapján meg tudja ítélni, alkalmas vagy-e a meghirdetett pozíció betöltésére. Ezért figyelj oda, hogy azokat a tulajdonságaidat emeld ki, amelyek az adott pozíció szempontjából hasznosak lehetnek. Van, hogy amit te a legjobb tulajdonságának tartasz, az a pozíció szempontjából előnytelen, ezért jobb, ha meg sem említed.

Legjobb, ha hét jó – és öt rossz tulajdonságot sorolsz fel, hacsak nem adják meg a pontos számot, mennyit sorolj fel. A rossz tulajdonságok elismerése annyit jelent, hogy ismered a gyenge pontjaidat, és változtatni szeretnél rajtuk.

További kérdések: Mi volt a kedvenc tantárgyad az iskolában? Miért választottad éppen ezt a szakot? Miért jelentkeztél erre a pozícióra, ha nem felel meg a végzettségednek? Csapjátékosként vagy inkább önállóan szeretsz dolgozni? Volt már komolyabb konfliktusod előző munkahelyeiden? Miként oldottad meg a kialakult kínos helyzetet? Mi tartasz az eddig elért legnagyobb sikerednek?

#### Amit nem kérdezhetnek meg

Az állásinterjú nem diszkriminálhatnak. Ha olyan kérdést tesznek fel, amelyet nem lenne szabad, kérdezz vissza: miért érdeklí ez a munkaadót, mennyiben függ ez össze a betöltendő állással. Az ilyen kérdésre ne reagálj soha elutasítóan, de bátortalanul se, elég, ha pontosan ismered az idevágó törvényt, és ezt az interjúztató eszébe juttatod.

(A Magyar Alkotmány 70/A. § kimondja, hogy az emberi és állampolgári jogok mindenkit különbségtétel nélkül megilletnek, illetve előírja a hátrányos megkülönböztetés büntetését. Az Alkotmány 10 olyan szempontot emel ki nevesítve (faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai

vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési helyzet), amely alapján tilos diszkriminálni, de a felsorolás nyílt végű, az egyéb helyzet kategóriába számos más megkülönböztetés is beletartozhat. Így például a Magyar Alkotmánybíróság a több esetben is egyéb helyzet szerinti diszkriminációnak ítélte a szexuális irányultság szerinti megkülönböztetést. Az Alkotmány 66. § emellett külön is kiemeli a nők és férfiak egyenlőségét, a nemi alapú diszkrimináció tilalmát. A Szerk.) Ha mégis válaszolsz az ilyen jellegű kérdésre, tedd azt nagyon röviden és mondd el az igazat. Soha ne mondj el részleteket személyes vagy családi dolgaidról, sem jövőbeni terveidről, vagy köztételségeidről.

#### Amit érdemes megkérdezned

Az állásinterjúj te is tehetsz fel kérdéseket, sőt jó, ha ezt meg is teszed. Ezzel kimutatod érdeklődésed és megbizonyosodhatsz arról is, hogy valóban szeretnél-e a cégnek dolgozni. Soha ne kérdezz először a fizetésről, a cafetéria rendszerről, e témákat mindig az interjú végén tedd fel. Kezd inkább azzal, hogy cégen belül uralkodó légkörről kérdezel, leendő kollégáidról, igyekezz minél többet megtudni a betöltendő munkaköréről stb. A válaszok alapján, el tudod majd dönteni, hogy valóban szeretnél-e belépni a céghez.

#### Kérdések, amelyeket soha ne tegyél fel:

Hányan jelentkezték erre a pozícióra?  
Megfelelek az elvárásaiknak?  
Mikor vehetem ki az első szabadságomat?

*Az ilyen jellegű kérdések jelentősen ronthatják esélyeidet.*

#### Kényes téma: fizetés

Ha már mindent megtudtál a cégről, amit szeretnél volna, és az interjúztató még mindig nem említette a fizetést, kérdezz rá!  
Ha megkérdezik tőled, mi az elképzelésed: add meg az alsó és a felső határt.

Ne értékelj alul „piaci értékedet”, és tartózkodj önmagad túlértékelésétől is.

(Sokat segíthet számodra, ha korábban már megnézted a [www.merces.hu](http://www.merces.hu) ingyenes, anonim, bérinformációs portált!)

#### Leggyakoribb hibák

- nem megfelelő öltözék
- elkéstél és nem indokoltad meg
- nem megfelelő megnyilvánulás, szleng esetleg vulgáris szavak használata
- túl lassan reagáltál a feltett kérdésekre
- a fizetés, cafeteria, túlóra gyakori emlegetése
- másodsorú kérdezed ugyanazt (ezzel adod tudtára partnerednek, hogy nem figyelsz rá) idegesség
- elszólod magad, ellentmondásokba bonyolódsz, kiderül, hogy önéletrajzodban hazudtál, elhallgattál, vagy csúsztattál.

#### Búcsúzás

Mielőtt elbúcsúznál a téged interjúztató személyzetistől, ne félj megkérdezni, hogy mikor és milyen formában fognak értesíteni az eredményről. A búcsúzás ne legyen se túl rideg, de túl családias sem. Búcsúzz el pozitívan, de ügyelj arra, hogy ne hasson „ragadósnak”. Tipp: „Örülök a következő találkozásunknak. Viszontlátásra.”



# 6 Mi vár rám az új munkahelyemen?



Teljesen természetes, hogy mindenki fél az ismeretlentől. Az új munkahelyre való belépés mindenkihez vegyes érzéseket kelt. Egyrészt örülünk az új kihívásoknak és lehetőségeknek, másrészt pedig aggodunk, hogy meg tudunk-e majd felelni az elvárásoknak, be tudunk-e illeszkedni a kollégák közé, jól kijövünk-e a főnökkel.

Az új munkahelyünkön bizonyos dolgok kellemesen meglepnek, más dolgok viszont fejtörést okoznak. A próbaidő azért van, hogy be tudj illeszkedni a kollégáid közé, megtanuld ellátni új feladataidat, és nem utolsó sorban azért is, hogy munkaadód el tudja dönteni, valóban megfelelsz-e a munkakörbe, amelybe felvettek, illetve mennyire tudtál beilleszkedni a kollektívába.

Egy egész fejezetet szentelünk a következő témáknak: munkaszerződés, bér, meleg- és hideg étel hozzájárulás, cafetéria, karrier, munkaidő, szolgálati út, munkaképtelenség. Kívánjuk, hogy elégedett legyél a munkahelyeddel, és a munkaadód is kellőképpen méltányolja a teljesítményed!

## 6.1. Tapasztalatok - első napok az új munkahelyemen

Még egyetemi tanulmányaim ideje alatt elkezdtem munkát keresni, s bizony volt olyan időszak amikor már szinte teljesen feladtam. Mint derült égből a villámcsapás hatott rám a hír: felvettek egy céghez. Frissdiplomások számára meghirdetett álláslehetőség volt, amely csak ősszel indult. Örültem neki, hisz így még kihasználhattam az utolsó nyári szünetet. Egy hónappal a kezdés előtt kezdtem el érdeklődni, mi lesz a munkaköröm és milyen fizetést kapok majd. Azzal „fizettek ki”, hogy még semmit sem tudni biztosan, mivel átszervezés folyik a cégnél, de tavaly a 200 ezret is meghaladta a kezdők fizetése. Végül egy nappal a belépés előtt hívtak fel azzal,

hogy 175 ezer forint lesz a fizetésem és jöjjenek el aláírni a szerződést. Úgy éreztem nem korrekt ez a bábásmód, de mégis elfogadtam az állást. Az első két nap sem irodám, sem számítógémem nem volt, a számítógépet csak a negyedik napon hozták meg. A főnököm viszont nagyon rendes volt, így maradtam. Ma már nyolcadik éve dolgozom a cégnél, elégedett vagyok, na de a kezdet kész katasztrófa volt.

**GERGŐ** (25 éves kommunikációs menedzser)

Az első nap a jelenlegi munkahelyemen úgy telt, hogy a személyzeti osztály főnöke három órán keresztül csak velem foglalkozott. Elmondta, hogyan működik a cég, bemutatott a kollégáknak és válaszolt minden kérdésemre. Az első héten még egy kicsit furcsán éreztem magam, s a főnöknőm meg is jegyezte, hogy nem tudja, be tudok-e majd illeszkedni a csapatba. Végül sikerült, és ma a csapat egyik nélkülözhetetlen tagja vagyok. Szerencse, hogy olyan munkahelyre kerültem, ahol a lehető legtöbbet tesznek azért, hogy segítsék egy új kolléga beilleszkedését. A legnagyobb ajándék egy mindig segítőkész és támogató csapat.

**LILLA** (37 éves logisztikus)

Két éve dolgoztam és egész jó munkahelyem volt. Szerettem a munkámat és a kollégákkal is nagyon jól kijöttünk mindaddig, amíg nem kaptunk új főnököt. Szimpatikus volt és nagyon kreatív. Nagyon ártatlanul indult az egész. Azzal kezdődött, hogy megkért, hozzak frissítőt a tárgyalóba, ha megérkezik az ügyfele. Aztán minden reggel számon kérte rajtam a kávéját, majd a személyes ügyeit is nekem kellett intéznem. Mindezt azzal tetézte, hogy újabb és újabb feladatokkal látott el, és én éjszakába nyúlóan maradtam a munkahelyemen. Természetesen mindezért sem fizetésemelés, sem jutalék nem járt.



Egy nap közös megbeszélést terveztem be mindkettőnk naptárába, négy szemközti szerettem volna vele megbeszélni a helyzetet. A válasza erre az volt, hogy már régóta szeretett volna velem kettesben maradni a munkahelyen, ezért adott olyan sok külön feladatot (szerencsére mindig volt ott valaki rajtam kívül).

Kategorikusan kijelentettem, hogy én ezt jelenteni fogom és máris mentem a személyzeti osztályra.

A vezetés mindkettőnket külön-külön meghallgatott, természetesen elismerték, hogy igazam van. A főnökömnek pedig felmondtak.

**IVETT** (28 éves jogász)

Az iskola befejezése után, melyet még a múlt rendszerben végeztem, vegyeszeti laboránsként kezdtem el dolgozni. Érdekes volt a munka és nagyon jó környezet alakult ki. A rendszerváltás után, ahogy az lenni szokott, egy nemzetközi cég vett meg bennünket. Az új tulajdonos új feltételeket vezetett be: magasabbak lettek a követelmények, igényesebbé vált a munkám, de én így is elégedett voltam.

Később újabb tulajdonosváltás következett a cég életében. Megvett bennünket egy mult cég, amely a mi tudásanyagunkat felhasználva Kínába helyezte át a termelést. Szerencsére hat hónapos lelépőt fizettek. Ezek után azonnal jelentkeztem a munkaügyi hivatalban, ahol pénzübeli támogatást kaptam, illetve fizették a Tb hozzájárulásomat is. Ami az állásajánlatokat illeti, a szakmámban már rosszabb volt a helyzet. Akkoriban a fiam is munkát keresett. Otthon nem volt internet, így a fiam elvitt egy internetes kávézóba és megmutatta, hogyan adjak magamról hírt a világnak. Sajnos a világhálón sem volt számomra több szabad pozíció, mivel nálam a beutazás is gondot jelent. Jelenleg várok, lehet, hogy szakmát kell majd váltanom.

**KLÁRI** (54 éves laboráns)

## 6.2. | Munkaszerződés

Az első és legfontosabb dolog, amelynek figyelmet kell szentelned a sikeres állásinterjú követően: a munkaszerződés! Mielőtt belépni munkahelyedre, leendő munkaadódnak kötelessége téged tájékoztatni a munkaszerződés aláírásából kifolyólag támadt kötelességeidről és jogaidról. A munkaadó kérni fogja a Te személyi adataidat, hogy el tudja készíteni a személyre szóló munkaszerződést. Bizonyos munkakörök betöltéséhez elengedhetetlen az orvosi szakvélemény bemutatása. Ez esetben munkaadódnak kötelessége téged belépő orvosi vizsgálatra küldeni.

### 6.2.1. | A munkaszerződés érvényessége

A felek szabad akaratukból kötnek munkaszerződést. A munkavállalók részére ez a tény nem jelent túl nagy szabadságot, általában csak a jól képzett szakemberek tudnak megfélelő előnyöket kiharcolni a munkaszerződésben. A munkaviszony egyébként is alá-főlérendeltségi viszonyt tükröz, ami kiszolgáltatott helyzetbe hozza a munkavállalót.

Fontos, hogy a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújt.

Tilos a munkavállalót terhelő megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

### 6.2.2. | A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződésben a felek bármely – általuk fontosnak tartott – kérdésben létrejött megállapodásukat rögzíthetik. A szerződő felek akarata érvényesülésének egyetlen korlátja az, hogy a munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Ellenkező esetben ugyanis az érvénytelen.

A munkaszerződést kötő feleknek azonban a munkaszerződésben kötelezően rögzíteniük kell:

1. a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait,
2. a munkavállaló személyi alapbérét, munkakörét, illetve
3. a munkavégzés helyét.

Értelemszerűen a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a szerződő felek megjelölése, így a munkáltató pontos neve (cégneve), és a munkavállaló neve.

A munkavállalót – eltérő megállapodás hiányában – személyi alapbérének megfelelő mértékű munkabér illeti meg. A munkabér nagyságáról a felek a munkaszerződésben állapodnak meg (az annak kötelező tartalmi eleme).

Az Mt. kimondja: a személyi alapbért időbérben kell meghatározni. Időbérnek nevezzük a munkában töltött idő hosszától függően járó bért. Időbér alkalmazásánál a munkabért meghatározott időegységre vonatkoztatva határozzák meg.

### 6.2.3. | Munkakör meghatározása

A munkakör leírása tartalmazza a munkavállaló által az adott munkaszerződés alapján ellátandó munka jellegét, a munkakört betöltő munkavállaló részletes feladatait. A munkakör-

höz kapcsolódó fogalom a munkaköri leírás is, amelynek célja az adott munkakörben elvégzendő konkrét feladatok meghatározása, de amely nem sorolható a munkaszerződés kötelező tartalmi elemi közé.

### 6.2.4. | A munkavégzés helye

A munkaviszony – a felek megállapodásának megfelelően – állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre. A munkahely meghatározása általában egy konkrét hely (pl. a munkáltató székhelye vagy telephelye) megjelölésével történik.

Állandó munkavégzési helyről beszélünk, ha a munkavállaló a munkát rendszeresen azonos helyen végzi. Ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja (ezt a rendelkezést kell alkalmazni távmunka-végzés esetén is).

Változó a munkahely, ha a munkavállaló munkavégzése nem egy állandó helyen, hanem mindenkor a munkáltató által kijelölt helyen kell, hogy történjen. Változó munkavégzési hely esetén a munkavégzési helyre vonatkozó szabályok szempontjából a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. Ha a munkáltató változó munkavégzési helyet jelölt ki, a munkavállalót az első munkavégzési helyéről tájékoztatni kell. Amennyiben a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosul, a munkaszerződést – meghatározott további törvényi feltételek fennállása esetén – módosítani kell.

**Forrás:** Dr. TAKÁCS JÁNOS LÁSZLÓ, ügyvéd (www.munkajog.com)



### 6.2.5. | Munkavállalási engedély

A Munka Törvénykönyve (Mt.) szempontjából közömbös, hogy a munkavállaló magyar vagy külföldi állampolgár. Ugyanakkor, ha külföldi állampolgár Magyarországon kíván munkát végezni – törvénybe foglalt szabály alapján (néhány kivételtől eltekintve) – a foglalkoztatás helye szerint illetékes megyei (fővárosi) Munkügyi Központ engedélyre van szüksége.

Fontos tudni, hogy az engedély alapján végezhető munka esetében, a munkaszerződést csak az engedély beszerzését követően lehet megkötöni.

#### Nem kell munkavállalási engedélyt kérnie:

1. a menekültként vagy menedékesként elismert, továbbá bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy, továbbá
2. a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy magyarországi munkavégzéséhez.

A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának feltételeit szabályozza.

Nem kell hatósági engedély a Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanuló, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldinek a jogviszony fennállása alatt történő munkavégzéséhez, illetve a külföldinek naptári évenként öt munkanapnál nem hosszabb ideig tartó, oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységéhez.

### 6.2.6. | Külföldön élő magyarok munkavállalása

A szomszédos államokban élő magyarokról szóló törvény a nem magyar állampolgárságú, magát magyar nemzetiségűnek valló személyre terjed ki, aki a magyar állampolgárságát nem önkéntes lemondással veszítette el,

továbbá aki nem rendelkezik állandó magyarországi tartózkodásra jogosító engedéllyel.

Az ilyen személy Magyarországon – engedély alapján –, foglalkoztatható. Az engedélyezési eljárásra szabályokat kell alkalmazni.

### 6.3. | Bérek

Amikor még iskolakötelesek voltatok, bizonyára a születek is gyakran mondogatták, hogy kötelességük iskolába járni és jó jegyeket szerezni, amíg ők – a szülők – munkába járnak, és pénzt keresnek. Természetesen nem kizárólag a pénz miatt járunk dolgozni, de be kell látnunk, hogy még mindig meghatározó szerepe van a munkával való elégedettségünk megítélésében. És ez nem csak Magyarországon van így, több felmérés eredményének ismeretében elmondhatjuk, hogy a világ számos más országában is ez a helyzet.

A bér a munkavállaló alapvető motivációja munkájának elvégzéséhez. Közgazdasági szempontból a bér az elvégzett munka ára, ahogy az elszállásolást is ki kell fizetnünk a szállodában, úgy a munkának is megvan az értéke, amelyet munkabér formájában fejezünk ki. A munkapiacot pedig olyan szabályok és törvények irányítják, amelyek kihatással vannak a többi piac működésére is. Egy jó példa e mechanizmusokra a bér nagyságának meghatározása. Egy egyezményen alapul, melyet egyrészt a munkáltatói részről a munka iránti kereslet, másrészt a munkavállalói oldalról a munkahelyek kínálata befolyásol. Ezért lehet többet keresni azokban a szakmákban, ahol kevés a szakember (pl. IT analitikus, könyvvizsgáló stb.), míg az alacsony szakképzettséget igénylő szakmákban nincs ekkora nyomás a magasabb bérek kiharcolásához (pl. segédmunkás, eladó stb.).

A munkaszerződés megkötésének alapvető követelménye a bér nagyságáról való megegyezés, mivel a Munka törvénykönyve alapján annak mértékét kötelező feltüntetni a szerződésben.

A munkahelyen többfajta bérezési formával találkozhatunk. A személyi alapbér ugyanis lehet:

1. órabéres munkavállalónál a megállapított személyi órabér;
2. napibéres munkavállalónál a megállapított napibér;
3. havibéres munkavállalónál a megállapított havibér.

Az Mt. törvényi előírása, hogy személyi alapbérként - ha a munkavállaló teljes (törvényes) napi munkaideje 8 óra – legalább a kötelező legkisebb munkabér, minimálbér jár, ami 2008. január 1-től 69.000 Ft. Ettől érvényesen eltérni nem lehet (kivéve azt az esetet, ha a felek rész-munkaidőben állapodnak meg).

A minimálbérnél kisebb személyi alapbér kikötése érvénytelen, helyette a mindenkori minimálbér jár a munkavállalónak (akkor is, ha a minimálbér összegét a szerződéskötést követően megemelték). Az alapbér egy órára – napra, hétre, hónapra – történő kiszámításánál a munkavállaló munkakörére meghatározott munkaidőt kell alapul venni. Amennyiben a napi munkaidő 8 óránál kevesebb, a munkavállaló legkisebb órabértét a munkaidővel arányosan csökkenteni, ha hosszabb, arányosan növelni kell.

#### 6.3.1. | Bérpótlékok

1. Éjszakai munkavégzés esetén: 15%
2. Műszakpótlékok:
  - a. délutáni
  - b. éjszakai műszakpótlék

#### Kinek jár?

Többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve a megszakítás nélküli munkarendben [118. § (2) bekezdés] foglalkoztatott munkavállalóknak jár.

#### Mértéke:

Többműszakos munkaidő-beosztásban délutáni műszakban történő munkavégzés [117. §

(1) bekezdés f) pont] esetén 15%; éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés g) pont] esetén 30%.

Megszakítás nélküli munkarendben délutáni műszak után + 5% (összesen: 20%) éjszakai műszak után + 10% (összesen: 40%)

3. Rendkívüli munkavégzés (túlmunka, túlóra) esetén a pótlék 50%

**DE!** Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása előírhatja, hogy ellenértékként - pótlék helyett - szabaddió jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

A pihenőnapon vagy pihenőidőben végzett munka esetén a pótlék mértéke 100 %.

**DE!** A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenődőt) kap.

4. Készenlét esetén 20%,
5. Ügyelet esetén: 40%.

Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján végzett munka esetén

- a havidíjas munkavállalót – a havi munkabérén felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére illeti meg,
- a teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérén felül – távolléti díja is megilleti.
- a munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót a túlóra esetén járó pótlék is megilleti

7. Vasárnapi munkavégzés esetén 50%, de csak három vagy ennél több műszakos munkarendben, vagy pihenőnap összevonása esetén!

**Forrás:** Dr. TAKÁCS JÁNOS LÁSZLÓ, ügyvéd (www.munkajog.com)



### 6.3.2. | Munkaadói járulékok

#### A munkaadói járulék alapja:

A munkavállaló részére munkaviszonya alapján kifizetett és elszámolt bruttó munkabér, illetmény (kereset), valamint végkielégítés, jubileumi jutalom, a betegszabadság idejére adott díjazás, személyi jövedelemadó köteles természetbeni juttatás (kivéve az Szja tv. 69. § (10) bekezdése szerinti reprezentáció, üzleti ajándék címén nyújtott természetbeni juttatást), étkezési hozzájárulás, üdülési hozzájárulás és a munkaviszony keretében biztosított cégautó adójának 25 százaléka.

#### A munkavállalói járulék alapja:

A munkavállaló járulékként a munkaviszonya(i) alapján a munkaadótól kapott bruttó munkabér, illetmény (kereset) 1,5 százalékát köteles fizetni. Ez a rendelkezés nem vonatkozik arra, aki öregségi, rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjban részesül, illetőleg arra jogosulttá vált.

#### A vállalkozói járulék alapja:

A rendelkezés nem vonatkozik arra a személyre, aki öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesül, vagy arra jogosulttá vált. Nem kell vállalkozói járulékot fizetnie annak az egyéni és társas vállalkozónak, aki a vállalkozói tevékenysége folytatásával egyidejűleg munkaviszonyban is áll, és munkaideje eléri a heti 36 órát, illetőleg annak, aki közép vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán tanul. 2007. január 1-jétől az a vállalkozó is mentesül a vállalkozói járulék megfizetése alól, aki munkaviszonyban áll, tekintet nélkül a foglalkoztatás időtartamára.

Forrás: APEH ([www.afeh.hu/tablazatok/munkajar](http://www.afeh.hu/tablazatok/munkajar))

### 6.3.3. | Bérkalkulátor

A munkavállalónak fontos ismernie bérének nettó nagyságát, mivel gyakorlatilag ez az összeg, ami majd a rendelkezésére áll, ebből vásárolhat, fizetheti számláit, spórolhat. Magyarországon a munkaszerződésekben általában bruttó bérek szerepelnek, ezért jó, ha legalább tájékozódás szintjén ismerjük a „tisztá értékeket“. A nettó bér mértékének meghatározása pedig nem egy egyszerű feladat, számos tényező van hatással a végső összegre. A bruttó bér nagyságának függvényében számolódik ki az egészségbiztosítási- és nyugdíjjárulék, családi adókedvezmények és természetesen a SZJA. Épp ezért jött létre az interneten több, a nettó bér kiszámítására alkalmas kalkulátor, melyek a havi bruttó bér megadása után egy kattintással kiszámolják a nettó eredményt.

1. táblázat: A nettó bér kiszámolása

## Bérkalkulátor

Havi munkabér összege, Ft :	<input type="text" value="200000"/>
Gyermekek száma:	<input type="text" value="1"/>

**Kiszámol**

#### A kifizetést terhelő adók

Számított SZJA	46500
----------------	-------

#### Munkavállalót terhelő adók

Nyugdíjjárulék (9,5%)	19000
Egészségbiztosítási járulék (6,0%)	12000
Munkavállalói járulék (1,5%)	3000
Különadó (7 137 000 Ft/év felett) (4,0%)	0

#### Adókedvezmények

Családi adókedvezmény	0
Adójóváírás	2715
Ténylegesen fizetendő SZJA	43785
Nettó bér	<b>122215</b>

#### A vállalkozást terhelő költség

Nyugdíjjárulék (24,0%)	48000
Egészségbiztosítási járulék	10000
Munkaadói járulék (3,0%)	6000
Szakképzési hozzájárulás (1,5%)	3000
Egészségügyi hozzájárulás	1950
Járulékok összesen	<b>68950</b>
A foglalkoztatás költsége	<b>268950</b>

Forrás: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)

### Minimálbér

Többször találkozhattál már a „minimálbér” kifejezéssel. Ez a bruttó bér legalacsonyabb értéke, amelyet a munkaadó köteles alkalmazott-

jának kifizetni. A minimálbér mindenkori értékei január 1. és december 31. közötti időszakra lettek meghatározva.

### 2. táblázat: A minimálbér alakulása az 1993-2008 időszakban

Év	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Minimálbér (Ft)	9 000	10 500	12 200	14 500	17 000	19 500	22 500	25 500

Év	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Minimálbér (Ft)	40 000	50 000	50 000	53 000	57 000	62 500	65 500	69 000

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu))

Az Mt. törvényi előírása, hogy személyi alapbérként – ha a munkavállaló teljes (törvényes) napi munkaideje 8 óra – legalább a kötelező legkisebb munkabér, minimálbér jár, ami 2008. január 1. óta 69.000 Ft. Ettől érvényesen eltérni nem lehet (kivéve azt az esetet, ha a felek rész munkaidőben állapodnak meg).

A minimálbérnél kisebb személyi alapbér kikötése érvénytelen, helyette a mindenkori minimálbér jár a munkavállalónak (akkor is, ha a minimálbér összegét a szerződéskötést követően megemelték). Az alapbér egy órára – napra, hétre, hónapra – történő kiszámításánál a munkavállaló munkakörére meghatározott munkaidőt kell alapul venni.

Amennyiben a napi munkaidő 8 óránál kevesebb, a munkavállaló legkisebb órabértétél a munkaidővel arányosan csökkenteni, ha hosszabb, arányosan növelni kell.

### Átlagkereset és a jövedelem középértéke

A fizetések nagyságáról általános információként a bruttó átlagkeresetet szokás megadni. Ezt úgy kapjuk meg, hogy egyének egy csoportjának bruttó kereseteit összeadjuk, és az összeget elosztjuk az egyének számá-

val, akik fizetést kaptak az adott időszakban (lényegében az iskolából jól ismert aritmetikai átlagról van szó). Kiszámolhatjuk egy vállalat, város/község, vagy akár egy nemzetgazdaság átlagkeresetét is.

Leggyakrabban egy egész ország, illetve annak egyes régióira (megyeire) kiszámolt bruttó átlagkeresetével találkozhatunk, de ugyanígy megismerhetjük az egyes gazdasági szektorok, mint például a gépipar, telekommunikáció, mezőgazdaság, szolgáltatások, stb. átlagkereseteit is.

Ezekben az esetekben az átlagkereset magába foglalja a magasán képzett és a képzetlen alkalmazottak jövedelmét is, így ebből a szempontból is érdemes figyelembe venni annak információs értékét. Ugyanis a látszólag magas átlagkeresetet a kitűnően fizetett alkalmazottak kis csoportja torzíja. Közép- és Nyugat-Európában általában érvényes, hogy a munkavállalók csaknem 70%-ának jövedelme nem éri el az országos átlagkeresetet. Ezért kifejezőbb mutató a jövedelem középértéke.

Ennél az összegnél az alkalmazottak fele keres többet, a másik fele pedig kevesebbet.

**3. táblázat:** A bruttó havi átlagkeresetek, illetve a jövedelem középértékének alakulása egyes pozíciókban a Merces.hu fizetési felmérései alapján. (A bérek Ft-ban vannak megadva.)

Pozíció	Átlagbér	A bér középértéke	Minta
Gazdasági, pénzügyi igazgató	623 548	550 000	377
Pénzügyi menedzser	410 374	320 000	194
IT menedzser	546 318	516 667	178
Értékesítési képviselő, üzletkötő	220 908	200 000	1 164
Logisztikus	216 972	203 500	525
Marketing szakember	275 589	270 833	110
Tanár	170 395	167 750	2 244
Ügyféltanácsadó	175 969	158 883	212
Üzemegység-vezető	212 069	190 000	270
Könyvelő	189 713	171 167	2 765
Elektroműszerész	152 421	135 833	61
Adminisztratív alkalmazott, referens	137 656	126 000	5 836
Pénztáros	93 946	90 000	615
Szabó, varrónő	84 624	80 000	330
Takarító	84 025	80 000	320

Forrás: [www.merces.hu](http://www.merces.hu)

### 6.3.4. | Pénzbeli és nem pénzbeli juttatások

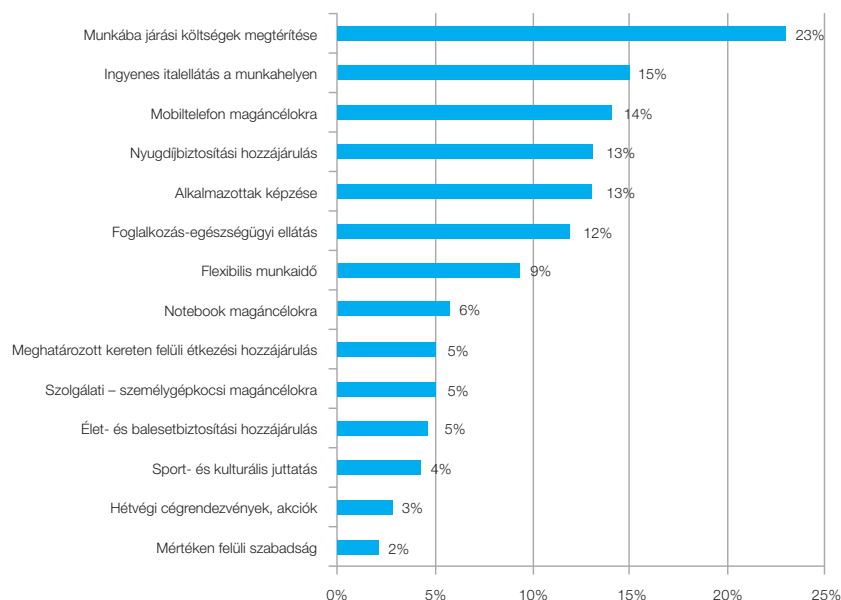
Az alkalmazottak jutalmazása már egy ideje nemcsak a havonta esedékes bérek kifizetéséről szól. A hangsúly egyre inkább a különböző pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokra helyeződik. A vállalatok ezzel a módszerrel próbálják jobb eredményre sarkallni munkásaikat, e juttatásokkal igyekeznek megtartani a kulcsembereiket és elcsábítani a versenytársak legjobbjaikat.

A pénzbeli juttatások egy része igényelhető (ha a munkaszerződésben is fel van tüntetve), egy másik része pedig önkéntes (a vállalat nagyságától és árbevételétől függ). Az első csoportba főként az ún. 13. esetleg 14. havi bérek tartoznak. A második csoport juttatásai általában

negyedéves, féléves vagy éves időközönként kerülnek kifizetésre a cég előző évi gazdasági eredményeitől függően. A jutalom a cég tiszta nyereségének bizonyos százalékában kerül kifizetésre. Jelenleg az ún. teljesítmény alapú jutalmazást preferálja a vállalatok többsége. Minél nagyobb hozzáadott értéket (nyereséget) teremt az alkalmazott, annál nagyobb jutalomban részesül. Éppen ezért a modern juttatási rendszerek már tartalmazzák a különböző províziókat és az eladás után járó vagy a projekt nyereségétől függő jutalmakat, melyeket általában százalékos formában fejeznek ki. Így egy üzletkötő a saját bruttó havi jövedelme mellett például az általa eladott termékek bevételeiből származó nyereség 5%-át is hazavihet az adott hónapban.



### 1. grafikon: A nem pénzbeli juttatások áttekintése



Forrás: [www.merces.hu](http://www.merces.hu)

Egyre több vállalat nyújt alkalmazottainak nem pénzbeli juttatásokat is. A juttatási rendszer ebben az esetben is igencsak széleskörű- az ingyenes italellátástól kezdődően a rugalmas munkaidőn, a szolgálati telefon és gépkocsi magáncélokra való felhasználásán keresztül egészen az átlagon felüli egészségügyi

hozzájárulásig terjed. Az új juttatási elemeket többnyire külföldi vállalatok vezetik be a hazai rendszerbe, ezért a megnevezéseik is angol nyelvűek az esetek többségében. A következő táblázat az egyes juttatási elemekben való eligazodást hivatott segíteni:

### 4. táblázat: A külföldi juttatási elemek áttekintése

<b>Teljes bér betegség esetén</b>	A bér teljes, 100%-os kifizetése, nem csak a törvényileg előírt betegszabadság esetén járó 80%, vagy táppénz (15 nap betegszabadság után sem épül fel) esetén járó 70, vagy 60%.
<b>Táppénz orvosi igazolás nélkül</b>	A felépülésre szánt napok száma. Nem szükséges orvosi igazolás felmutatása. Szintén a teljes bérösszeg kerül kifizetésre.
<b>Ügyintézés lehetősége munkaidő alatt</b>	Az adminisztrációs ügyek intézésére szánt napok száma. Ismét a teljes bérösszeg kerül kifizetésre.
<b>Otthoni munka</b>	Munkavégzés otthonról, ha a munka jellege engedi, az alkalmazott dolgozhat a házi irodájából.
<b>Csapatépítés</b>	A munkatársak munkahelyen kívüli találkozásai csapatépítés céljából. A különböző aktivitásokból adódó költségeket, mint pl. rafting, céges est, teljes mértékben a munkaadó állja.
<b>Esküvői juttatás</b>	Pénzügyi hozzájárulás, amennyiben az alkalmazott megházasodik.
<b>Újszülött utáni juttatás</b>	Pénzügyi hozzájárulás, amennyiben az alkalmazottnak gyermeke születik.
<b>Sport- és kulturális juttatás</b>	Legtöbbször üdülési csekk formájában történik.
<b>Alkalmazottak képzése</b>	Egyfajta oktatási hozzájárulás, az alkalmazott különböző iskolázásokon, továbbképzéseken vehet részt.

Forrás: [www.merces.hu](http://www.merces.hu)

### 6.3.5. | Fizetési analízis

A munkaerőpiacon nem egyszerű eligazodni. Néhány foglalkozási ág eltűnik, más lép a helyére, az elvárások szigorodnak úgy a munkaadók, mint a munkavállalók részéről. A mi földrajzi térségünkre pedig jellemző, hogy gyors tempóban változnak a társadalmi, politikai és gazdasági feltételek, melyeket valjulk be, néha igencsak nehéz követni. E faktorok összetett rendszere hatással van a vállalatok termelékenységére is, így közvetve a juttatási rendszerüket is befolyásolják, szabályozzák. E változókéony feltételekről beszélt PÉTER is, aki jelenleg Angliában dolgozik: „– 6 évvel ezelőtt Sopronban dolgoztam, mint webdesigner, havi bruttó 140.000 forintért, és örültem, hogy ennyit keresek. Ma már a webdesignerek fizetési igényei teljesen más dimenzióban mozognak. Ha hazajönnék, nem tudnám, hogy mit kérjek, vagy mennyit kérhetek.”

A „Mennyit kérhetek a felvételi beszélgetésen?” kérdést szinte minden jelentkező felteszi magának. Megkérdezheted esetleg a hasonló területen dolgozó ismerőseidet. Egy kényes témáról lévén szó, mely igencsak személyes, így a válasz sem fog közel járni a valósághoz. Egy következő lehetőség a statisztikai hivatal oldalán közzétett átlagfizetések alapján saccolni egy értéket. Sajnos az országos átlagfizetéstől elég messze áll egy Nógrád megyei könyvelő fizetése, illetve a budapesti felsővezető sem keres még véletlenül sem az országos átlag környékén. Tehát ezzel a számadattal sem jutottunk közelebb a válaszhoz. További lehetőség volna egy tanácsadó céghez fordulni, ők biztosan ismerik a piaci adatokat. Sajnos ők csak a vállalati oldalnak szolgáltatnak bérinformációkat, és ezt sosem teszik ingyen. A legegyszerűbb és legolcsóbb megoldása annak, hogy a pozíciónknak megfelelő

értékelhető béradathoz jussunk, egy internetes fizetés felmérés megkeresése. Néhány felmérés ingyen közli az alapvető információkat, mások térítéskötelesek és vannak olyanok is, melyek regisztrációhoz kötöttek (az anonimitás kárára). Alapvetően viszont igaz, hogy minél nagyobb az adott felmérés kiinduló mintája, annál pontosabb eredményeket fog kapni az érdeklődő. Magyarország legnagyobb online fizetési felmérése a Merces.hu, melyben 121.000 egyénileg kitöltött kérdőív szerepel. (2008. szeptember 12-i adat. A Szerk.) Az adatok ingyenesen hozzáférhetőek mindenki számára, s a részvétel sem kötött regisztrációhoz. Az érdeklődők megtudhatják, hogy mekkora fizetésre lehet számítani egy adott pozíció esetében, s a mintanagyságot (gyakorlatilag hány résztvevő dolgozik abban a pozícióban) is megtekinthetik. Meg szeretnéd tudni, hogy mennyire értékelnek munkahelyeden, vagy azt, hogy mennyit keres főnököd? Mindössze 3 percet vesz igénybe a kérdőív kitöltése, elég 11 kiválasztós kérdésre válaszolni. Megtudhatod, hogy mennyit keresnek mások ugyanabban a pozícióban a lakóhelyeden. Arra is választ kaphatsz, hogy jelenleg értékes munkaerőnek számítasz-e vagy esetleg kihasználnak?

### 6.4. | Karrier

Ahhoz, hogy az életben boldognak érezd magad, folyamatosan szükség van a szakmai előmenetelre, időnkénti sikerekre és önmegvalósításra. Életed nagy részét ugyanis a munkában, illetve munkáival töltöd, ezért érdemes elgondolkodni azon, milyen messze szeretnél eljutni karriered során. Azt pedig kifejezetten tervezni kell, hogy miként lehet odáig eljutni.

#### Előmenetel a jelenlegi munkahelyeden

Úgy érzed, hogy a jelenlegi munkahelyeden sikeres vagy, hogy munkaadód elégedett veled, és Te is elégedett vagy az állásoddal. Érzed,

hogy többre is képes vagy, hogy megbirkóznál nagyobb felelősséggel is, hogy szeretnél előbbre lépni, feljebb lépni a ranglétrán a cégnél, ahol dolgozol. Ehhez sokszor a tudás, a tapasztalat és gyakorlat kevés. Igyekezni kell, sokszor féken kell tartani a nyelved, és nem mondani olyat, amivel a feljebbvalókat esetleg megsértetheted. Néha fel kell hívni magadra a figyelmet. Erre nem minden ember képes, és nem minden főnöknel alkalmazható ugyanaz a taktika. Még mielőtt belevágsz, hogy valami pozitív tettel felhívod magadra a figyelmet (azaz mielőtt kiválasztod az eszközöket, amelyekkel és a témákat, amelyeket a munkaadódnál el szeretnéd érni), mindig vedd figyelembe a munkaadód személyiségét!

Ha sikerül érvényesülnöd, az előreléptetés nem marad el, és ez számos előnyt jelent. Több pénzt fogsz keresni, új kapcsolatokra teszel szert, a magasabb beosztásodnak köszönhetően prémiumokhoz jutsz, növekszik a presztízsértéked és a munkaerő-piaci értéked is.

A szakmai sikerekkel járó hátrány a nagyobb felelősség, így a nagyobb rizikó az esetben, ha hibázol, vagy nem jársz sikerrel, kevesebb időd marad családotra és barátaidra, és megváltozhatnak munkatársaid hozzáállása veled kapcsolatban. Előfordulhat, hogy az emberek, akikkel nemrég még remekül kijöttél, elkezdnek bosszantani. Némelyek megszakítanak veled minden munkán kívüli kapcsolatot, mert szerintük Te áttáltál a másik táborba, vagy úgy gondolják, hogy ők jobban megérdemelték volna az előreléptetést, mint Te. Ez a szokásos adó, amit a sikerért meg kell fizetni. Ne hagyd, hogy mindezt elvegye a kedved! Néhány embert elveszítesz, de újakat szerzel helyettük. Azért mert sikeres vagy, nem szabad, hogy büntüdtatod legyen. De figyelj arra, hogy karriered fejlődése ne nyomjon rád negatív bélyeget. Ne éreztesd munkatársaiddal, hogy Te több vagy, mint ők, ne beszélj az előreléptetésedről túl gyakran, és ne bizonygass tekintélyed helytelen eszközökkel. Próbáld meg mindig korrekt és igazságos lenni.

Mi segít, hogy elérd a megálmodott előreléptetést? Képezd magad szakmailag, és dolgozz

### 4. ábra: A Merces.hu fizetési analízis

#### Fizetés összehasonlítás - Adminisztratív alkalmazott, referens (Adminisztráció)

Köszönjük, hogy részt vett a fizetési felmérésünkben. Tekintse meg a fizetés felmérés eredményét, konkrétan az Ön fizetésére vonatkoztatva.

**Az Ön havi átlagfizetése** (esetleges 13. havi fizetéssel és egyéb juttatásokkal egybevéve havi átlagban számolva): **144 167 Ft**

**Bruttó fizetés összehasonlítása különböző források alapján**

Forrás	Jövedelem (Ft)	A mintával történő összehasonlítás	További információk
Fizetési felmérés	121 700	On átlagban felüli fizetéssel rendelkezik	Grafikonok ábrázol
Munkaadók által felkínált fizetés*	97 600 - 168 900	On átlagos fizetéssel rendelkezik	Grafikonok ábrázol
Az álláskeresők által elvárt fizetés*	106 000 - 171 900	On átlagos fizetéssel rendelkezik	Grafikonok ábrázol

\*A munkaadók által felkínált fizetések és az álláskeresők által elvárt fizetések nem tartalmazzák a 13. havi fizetést egyéb más béren kívüli juttatásokat.

**További kritériumok, Grafikonok:**

- Iskolai végzettség
- Régió
- Nem
- Adminisztráció

**A fizetések közti különbségek grafikus ábrázolása**

**Minta:**

- Nő
- Adminisztratív alkalmazott, referens (Adminisztráció)
- Győr-Ménfőcsanak-Sopron megye
- középfokú végzettség érettségivel

Adatok száma = 193

**Általában kínált juttatások:**

- Munkába járási költségek megtérítése

**A fizetések átlagok összehasonlítása**

Forrás	Jövedelem (Ft)
Budapest (100%)	144 167
Budapest (90%)	144 167
Budapest (80%)	144 167
Budapest (70%)	144 167
Budapest (60%)	144 167
Budapest (50%)	144 167
Budapest (40%)	144 167
Budapest (30%)	144 167
Budapest (20%)	144 167
Budapest (10%)	144 167
Budapest (0%)	144 167
Budapest (100%)	144 167
Budapest (90%)	144 167
Budapest (80%)	144 167
Budapest (70%)	144 167
Budapest (60%)	144 167
Budapest (50%)	144 167
Budapest (40%)	144 167
Budapest (30%)	144 167
Budapest (20%)	144 167
Budapest (10%)	144 167
Budapest (0%)	144 167

Forrás: [www.merces.hu](http://www.merces.hu)

személyiséged fejlődésén. Javítsd teljesítményedet úgy, hogy annak látszata legyen, legyél állandó kapcsolatban feljebbvalóddal, kommunikálj, javítsd kommunikációs képességeid és hívd fel magadra a figyelmet.

#### Önértékelés

Jó kiindulási pontnak számít, ha időt és teret találsz az önértékelésre. Arra, hogy feljebb juss,

és elérd a kívánt sikert, időről időre magadba kell nézned, és elgondolkodni azon, hogy valóban van-e mindennek értelme, amit teszel. Késő éjelelég dolgozni, folyton újabb és újabb feladatokat kezdeni, elhanyagolni a családot, és nem szakítani időt a pihenésre nem a legbiztosabb módszer a feljebb jutásra. Néha éppen fordított a helyzet. A feladatok növekvő számával szorosan összefügg a munka minőségének



csökkenése. Munkaadódnak sem használna, ha Te kiégsz, esetleg idegileg összeomlasz. Elkerülheted a túlterhelést, ha rendszeresen felteszed magadnak a következő kérdéseket:

- Mi a következő céloom, és hol tartok most abban, hogy azt elérjem?
- Mely lépéseim voltak helyesek, és melyek nem vezettek sehova?
- Képes vagyok még beleképzelni magam mások bőrébe, vagy már minden helyzetet csak személytelen munkásokon kezelek?
- Gyakran van konfliktusom másokkal?

### Tanulás

Tanulni szüntelenül kell. Sosem fogsz annyit tudni, hogy ne legyél képes újat tanulni. A tanulás az állandó időhiány ellenére sem lehetetlen. Kapcsolódj be online kurzusokba, ponyvaregények, és magazinok olvasása helyett időről időre vásárolj szakkönyveket. Tanulással új ismeretekre teszel szert, és nem fogsz stagnálni. Az újonnan megszerzett információk segítenek, hogy Te „képben legyél”, valamint új ötletek és trendek felhasználását munkádban. A megszerzett ismereteket talán nem azonnal fogod felhasználni, de biztos lehetsz benne, hogy azok nem feleslegesek.

### Látható javulás

Ha már egy ideje ugyanannál a cégnél dolgozol és teljesítményed állandó, nem változik, az nem a legjobb út az előléptetés felé. A munkavállalóval szemben támasztott igények egyre nőnek, ezért neked is javulást kell mutatnod. Munkaadódnak éreznie kell, hogy a Te teljesítményed egyre jobb, a minősége egyre javul, hogy egyre hatékonyabban dolgozol ezzel is bizonyítva, hogy Te értékes vagy a cég számára. Munkaadód csak ezek után kezd el gondolkodni a Te előléptetéseden.

### Kapcsolatépítés a kollégákkal

Időd nagy részét a munkahelyeden töltöd, ezért fontos, hogy jó kapcsolatokat építs ki azokkal, akikkel együtt dolgozol. A személyes kapcsolatok segítik karriered előmenetelét is. A nem formális beszélgetésekből gyakran olyan

információkhoz juthatsz, amelyek értékesebbek, mint a tisztán üzleti kapcsolatok.

### Kezdeményezés

Tanulj meg hatékonyan és eredményesen kommunikálni a feletteseddel! Ha csak akkor lépsz vele kapcsolatba, amikor gondjaid adódnak, vagy csak kérésekkel fordulsz hozzá, azzal rossz képet alakítasz ki magadról. Ne hallgass, ha új ötleteid vagy megjegyzéseid vannak a cég menetével kapcsolatban. Légy kezdeményező és kreatív. Hívd fel magadra a figyelmet, de ügyelj rá, hogy ezt ne erőszakosan tedd, hanem elsősorban eredményességgel és minőségi munkával, és csak azután a feletteseddel való kapcsolattal.

### Mikor érdemes állást változtatni?

Már néhány éve ugyanannál a cégnél dolgozol, és úgy érzed, hogy teljesítőképeséged csökken, mert elkedvetlenit a munka egyhangúsága, és tudod, hogy az adott cégnél már nem tudsz tovább lépni? Ez azt jelenti: itt az idő változtatni! Néhány ember – főként karrierje elején –, gyakran változtat állást. A potenciális munkaadók ehhez különbözőképpen viszonyulnak. Ez többek között függ a cég nagyságától, az ágazattól, amelyben a cég tevékenykedik de az országtól is. Azokban az ágazatokban, ahol az információk hamar elavulnak, a cégek inkább azokat részesítik előnyben, akik különböző cégeknél különböző pozíciókban szereztek tapasztalatot. Ellenkezőleg, azokban a pozíciókban, ahol az ember szakmai fejlődése több tanulást és időt vesz igénybe, ez a hozzáállás nem megfelelő. A gyakori állásváltoztatásoknál az ember állandóan újra kezd, állandóan a rajtvonalon áll, így a következő munkaadók sokszor kételkedéssel tekintenek az ilyen munkavállalóra. A munkahely túl gyakori változtatása különböző területeken a lehetséges munkaadók számára a jelentheti, hogy még nem tudtad eldönteni, mit is akarsz valójában. Az alkalmazók közül ilyenkor többen arra gondolnak, hogy ha téged felvesznek, azt

kockáztatják, hogy rövid időn belül, vagy az iskolázás és betanítás után tovább állsz. Az ideális időtartam, amelyet egy munkahelyen ajánlott eltölteni, egyéni dolog, amely több tényező függvénye. A legfontosabb közülük a Te elégedettséged a munkahellyel, és a beosztással, a szakmai és személyes fejlődés lehetősége, elégedettséged a munkaadóddal, a cég hosszú távú fejlődési perspektívái, és természetesen a saját személyiséged is közre játszik.

### A gyakori változtatás

A munkahely gyakori változtatásának, de a hosszú ideig egy állásban maradásnak is megvannak az előnyei és hátrányai. Ha gyakran változtatod a munkahelyedet, nem tudod megállapítani a munka valódi jellegét és tartalmát, megérteni a cég filozófiáját és stratégiáját. Rövid időn belül képtelenség megállapítani az önmegvalósítás lehetőségeit sem. A gyakran állást-váltók csak a felszínt karcolják, nincs idejük belemélyülni az adott problémába. Nincs sem terük, sem idejük, hogy kipróbálják és érvényesítsék ismereteiket és képességeiket. A gyakori állásváltoztatás előnyeihez tartozik a gyorsabb előrelépés lehetősége magasabb pozícióba és a gyorsabb fizetési növekedés. A munkavállaló így több cég kultúráját, több embert, munkamenetet és több hozzáállást ismerhet meg egy probléma megoldásához.

### Hosszabb ideig egy állásban

Ha hosszabb ideig töltesz be egy állást egy helyen, azzal magasan képzett szakemberré válhatsz az adott szakterületen, a megszerzett ismerteket és tapasztalatokat fel tudod használni karriered fejlesztésének megtervezésében és megvalósításában. Ugyanakkor a hátrányokhoz tartozik, hogy csak egy adott szakterületre koncentrálsz, amelyek következménye az lehet, hogy világnézeted korlátozottá válik, az általános áttekintésed csökken, illetve rugalmasságod, kezdeményező képességed és kreativitásod gyengül. Ugyanígy hátrány lehet, hogy a munka egy idő után monotonná,

egyhangúvá válik, például annak tartalma, szokásai, a megoldási módszerek szempontjából stb. Az egy szakra történő specializálódás további kockázatahoz tartozik az is, hogy így korlátozódnak a lehetőségei egy másik céghez, munkahelyre vagy pozícióba való váltásnak is.

### Mikor ne habozz?

Az állásváltoztatással nem lenne szabad haboznod, ha nem kapsz elég fizetést, amelyek életszükségleteidet fedezik, vagy úgy érzed, anyagilag nem értékeli eléggé a munkádat. Akkor se habozz, ha a cég likviditási problémákkal küzd. Ugyanez érvényes, ha a cégben barátságtalan légkör uralkodik – mobbing, szexuális zaklatások, konfliktusok stb.

(A magyar gazdaságban még kevés figyelmet fordítanak a mobbing, azaz a munkahelyi zaklatás által okozott veszteségekre. Alig-alig találkozunk olyan törekvéssel, amely az ezek megelőzését szolgálná. A gazdaságkutatók szerint azonban a jövő évtizedekben a gazdaság növekedésében az egyik fő szerepet az emberi tényező – vagyis a dolgozó testi, lelki, szellemi, ökológiai, és szociális egészsége – játssza majd. Egyre fontosabbá válik az együttműködés, a tettekre készség, a kreativitás, a félelem nélkülség, a felelősségtudat. A szerk. megj.)

Érdemes a változtatásról akkor is elgondolkodnod, ha úgy érzed: az adott beosztásban már elérted a csúcspontot, és nem látsz esélyt a további továbblépésre. Akkor is hagyd ott az állást, ha a cég olyan nézeteket vall, amelyek ellentétben állnak a meggyőződéseddel, vagy abban az esetben, ha nem kapod meg az elismerést, amelyről tudod, hogy járna neked.

### Lakhelyváltás – a munka érdekében

Jelenlegi állásod nem elégíti ki az igényeidet, és nem kínál lehetőséget az előbbre jutáshoz? Szülővárosodban, lakóhelyeden nem találál magadnak megfelelő új állást? Költözz el! Elköltözni a munka érdekében egyáltalán nem



egyszerű, és a korral együtt az ember egyre kevésbé hajlandó a karrier érdekében lakhelyet változtatni. Abban az esetben, ha szülővárosában vagy annak környékén nem lehet munkát találni vagy érvényesülni, a távozás szó szerint szükségyszerű.

A költözésre munkaadód is megkérhet, ez főként a nagyobb külföldi cégek esetében gyakori. A munkavégzés helyének változása ilyenkor általában jelentős előrelépést jelent a karrierben is. Csak rajtad múlik, hogy eleget teszel-e ennek a kihívásnak, vagy inkább a hazai környezetet részesíted előnyben.

A döntés meghozatala előtt alaposan gondold meg, hogy egy ilyen fontos lépés megéri-e anyagilag és karriered szempontjából! Még mielőtt elköltöznél az új munka miatt egy másik városba, előbb számold ki legalább hozzávetőlegesen a várható kiadásaid legalább egy hónapra előre. Tudd meg: mennyibe kerülnek az albérletek, mennyit fogsz fizetni a közlekedésért, és mennyit tesznek ki az egyéb személyes kiadásaid. Ne feledkezz meg arról sem, hogy családodnak milyen lehetőségei lesznek az új helyen.

Az a cég, amely komolyan érdekli a te szakember iránt, néha anyagi kompenzációt kínál a költözködés megkönnyítése érdekében. Ez szintén fontos szempont lehet annak eldöntésében, hogy az adott állást érdemes-e elvállalni, vagy sem.

#### 6.4.1. | Kommunikációs készségek

*A kommunikációs készségek nemcsak a munkahelyen elért sikerek egyik alapfeltétele, de jó munkahelyi kapcsolatok is. A mindennapi élet különböző helyzetekben minden munkavállalónak kommunikálnia kell szóban vagy írásban, személyesen, telefonon vagy e-mailen keresztül, esetleg levélben.*

Kommunikálj az ügyfelekkel, kollégákkal vagy a feletteseiddel. Pozitív kommunikáció segítségével nemcsak saját munkádat javíthatod, de életed minőségét is. Vannak, akik már fejlett

kommunikációs képességekkel születnek, másoknak többet kell ezen a téren dolgozni magukon. Ha problémáid akadnak e téren, ne add fel. Az effektív kommunikációt meg lehet tanulni. A kommunikációnak megvannak a maga szabályai, amin belül minden fajtájának megvan a maga sajátossága.

#### Találkozás „szemtől szembe”

Az emberek többsége a „szemtől szembe” történő személyes beszélgetést részesíti előnyben. Ennek a többi kommunikációs formával szemben megvannak a maga előnyei. Megnyitja az ajtót a kölcsönös információ-csere előtt, lehetővé teszi, hogy azonnal válaszolhass a kérdésekre, megmagyarázd a félreértéseket, és visszajelzést kapj a másik féltől. Az effajta kommunikációval mindkét fél többet tud meg a másíkról a nem verbális kommunikáció által, amelyek például a gesztusok, testbeszéd, hangneme, mimika. Ezek segítségével megtudhatod, hogy érzí magát a partner a beszélgetés során, mely dolgok fontosak a számára és melyek kevésbé.

A kommunikációnak ezt a formáját akkor érdemes használni, ha a közlendő hír a partnert személyesen érinti, vagy valamiképpen befolyásolja őt. Akkor is személyesen beszélj a másikkal, ha igényled annak azonnali figyelmét, reakcióját, visszajelzését.

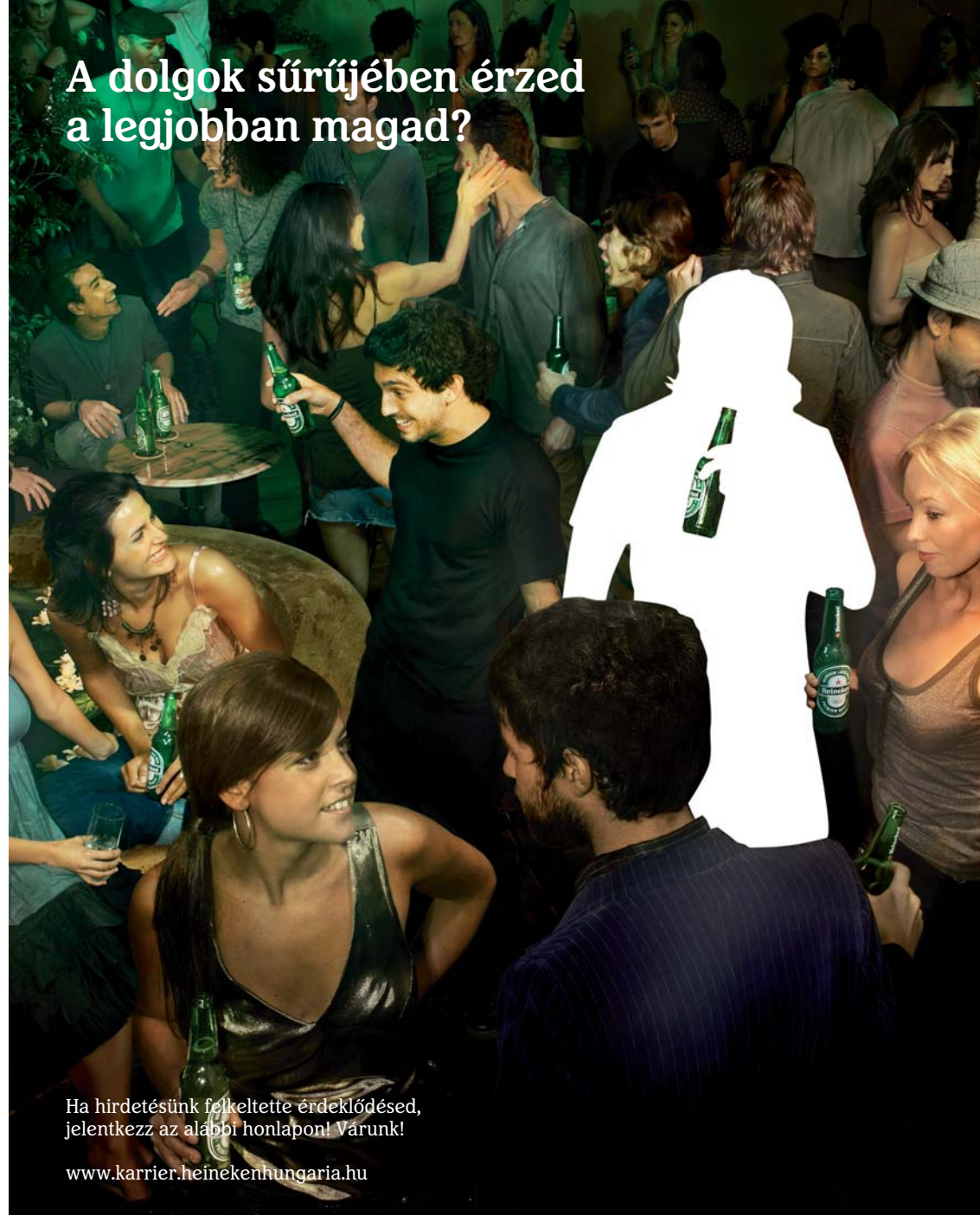
#### A személyes beszélgetés szabályai:

- szenteld teljes figyelmed annak, akivel beszélgetsz
- aktívan hallgass végig
- mindig őszinte, egyenes és érthető válaszokat adj
- hozd a partner tudomására, hogy az információ, amit közölni szeretne Veled fontos, és érdekel Téged

#### A személyes beszélgetésnél kerülöd a következő hibákat:

- ne változtasd a párbeszédet monológgá, igényeld a visszajelzést, vitázz
- ne vedd fel a telefont, ha valakivel fontos

## A dolgok sűrűjében érzed a legjobban magad?



Ha hirdetésünk felkeltette érdeklődésed, jelentkezz az alábbi honlapon! Várunk!

[www.karrier.heinekenhungaria.hu](http://www.karrier.heinekenhungaria.hu)

Enjoy our passion

Heineken  
Hungária



beszélgetést folytatsz

- ne várj túl sokáig a válaszkéréssel
- ne hagyd a rossz híreket későbbre, kezelj úgy a partnereket, mint intelligens felnőtt embert, aki szeretné megtudni az igazat

#### Levelezés

Ha a személyes találkozás a partnerrel nem alkalmas, vagy nem lehetséges, a kommunikáció általában írásban történik: jelentés, levél, vagy üzenet. Az írásos kommunikáció előnye, hogy maradó feljegyzést hagy maga után, amely lehetővé teszi az információk megőrzését későbbre vagy archiválásra. Elkerülhetetlen azokban az esetekben, amikor a partnerrel valamiben megegyezel, és erről írásos bizonyítékra van szükséged. Az írásos kommunikáció viszont sokszor túlságosan formálisnak, személytelennek tűnhet. Hogy elkerüld a félreértéseket, gyakran egyenesen a tárgyra kell térni, tömören, de érthetően írni. Azzal is számolni kell, hogy az írásos kommunikáció esetében nem szükséges, hogy azonnali választ kapjon.

#### Az írásos kommunikáció szabályai:

- tudatosítsd, hogy a levelet a címzett valószínűleg nem olvassa el azonnal, ahogy megkapta, ezért legyél türelmes
- biztosítsd be, hogy a címzettnek elég ideje legyen leveledre válaszolni, és a választ elküldeni
- azonosítsd be azokat a kulcsfontosságú információkat, amelyeket közölni szeretnél, még mielőtt a levél megírásába belekezedsz
- legyél tömör, lényegre-törő, készíts vázlatot, és miközben átrod azt a végleges formába, hagyd ki a lényegtelen és fölösleges szavakat
- még mielőtt elküldöd a levelet, alaposan olvasd át még egyszer, hogy elkerüld az esetleges hibákat, amelyek miatt a levél veszíthet professzionális jellegéből

#### Kerüld a kommunikációnak ezt a formáját a következő esetekben:

- ha tudod magadról, hogy az írásos kifejezési forma problémát jelent Neked. Ha nem tudod a levélírást elkerülni, kérj meg valakit, hogy segítsen benne. Egy hibákkal teli levél nem vet jó fényt Rád.
- ha az adott információ közlése időigényes, inkább telefonálj, vagy próbálj személyes találkozót megbeszélni

#### E-mailek

Az e-mailen keresztüli kommunikáció napjainkban domináns szerepet tölt be a szakmai életben. A kapcsolatfelvételnek ez gyors, rugalmas, megbízható és költségmentes formája. Az információcsere e formájának az a legnagyobb előnye, hogy e-mailt bármikor lehetséges küldeni és fogadni, egyben időt és pénzt takarít meg az ember. Közvetlen kapcsolatot biztosít a partnerrel, az e-mailek pedig egyszerűen elmenthetőek és archiválhatóak. A kommunikációnak megbízható formája ez olyan emberekkel is, akik a világ különböző területein, különböző időzónákban tartózkodnak, valamint leegyszerűsíti a kommunikációt azokkal, akik írásban ugyan elboldogulnak a nyelvvel, de a verbális kommunikáció gondot okoz nekik. Annak ellenére, hogy az e-mail nagyon elterjedt, hiba lenne azt feltételezni, hogy mindenki számára automatikusan hozzáférhető. A kommunikációnak ez egy viszonylag új formája, ezért a standardok és a szabályok még nem alakultak ki, így az emberek saját stílusokat alakítanak ki, ami sok esetben zavaróan hathat. A legnagyobb kihívás és kockázat az e-mailek használatánál, hogy megbízhatóságuk és bizalmasságuk nem garantált. A szervereken tárolt információk nincsenek száz százalékosan védve a nem kívánt kiszivárgás elől. Az e-mailben való kommunikáció elérhetősége és gyorsasága miatt könnyen eltávolodhatunk a formalitásoktól. Az e-mail egyszerűsége és egyenessége ösztönöz, ami az üzleti kommunikációban a kárunkra válhat. Néha félreértésekhez vagy rossz értelmezéshez vezethet.



# EXIMPERT KFT.

Cégünk azzal a céllal alakult, hogy a személyzeti szolgáltatás piacán egy igazi kapocs szerepét töltsse be a Munkáltatók és Te között

Tudod, hogy hol a helyed a világban?

Velünk több, mint 50 fiatal már megtalálta a számításait!

Küldd el önéletrajzodat magyar, és az általad használt idegen nyelven egyaránt a

[pozicio@eximpert.hu](mailto:pozicio@eximpert.hu)

e-mail címre, hogy tudjunk Rólad

és

látogass el folyamatosan frissülő honlapunkra,

[www.eximpert.hu](http://www.eximpert.hu)

hogy tudj Rólunk

### Az e-mailben történő kommunikáció

#### szabályai:

- a munkahelyi vagy üzleti e-maileket érthetően, tömören és udvariasan fogalmazd meg! A túlzott tömörség másrésztől tiszteltlenül hathat, ami többet árt mint használ, ezért mindent csak mértékkel
- ne felejtse ki a címzett megszólítását, sem saját aláírási adatát, esetleg egyéb elérhetőséget is adj meg. A legjobb egész „névjegykártyát” csatolni!
- problémát jelenthet az ékezetek használata. Ha nem vagy biztos benne, hogy a címzett képes ékezetes betűk fogadására, inkább ékezetek nélkül írd
- fontos a tárgy („subjekt”) megadása is. Ide tömör címet illetve a tartalom összefoglalását kell beírni, amelyről a címzett már első ránézésre tudja, miről van szó, így könnyen meg tudja határozni az üzenet feldolgozásának prioritását
- a hivatalos e-mailekre mindig válaszolni kell. Ha hosszabb időre távol maradsz munkahelyedről, illetve tudod, hogy nem lesz lehetőség mailjeidhez hozzáférni, érdemes az automatikus válaszküldés beállítása. Ez automatikusan válaszol minden, távollétedben küldött e-mailre. Ajánlott benne leírni, hogy távol vagy, nem vagy elérhető, nem tudod elolvasni e-mailjeidet, így válaszolni sem tudsz azokra. Érdemes megadni a távolléted időtartamát. Add meg esetleg annak a személynek az elérhetőségét, aki a sürgős esetekben helyettesít Téged.
- legyél barátságos és illemtudó
- ne írd túl hosszú e-maileket, mert ezeket a címzett valószínűleg nem olvassa végig, vagy nem olvassa el elég figyelmesen
- Ne használj csupa nagy betűket, ha valamit hangsúlyozni szeretne, mert esetleg úgy tűnhet, hogy haragszol, „kiabálsz” – a netzsargon szerint.

### Telefonálás

A telefonálás a mindennapi életünk elválaszthatatlan része, és nem csak a szakmai életben, de a magánéletben is. Sokan úgy gondolják, telefonálni mindenki tud, de a kommunikáció e formájának is megvan a maga etikája, amelyet főleg a munkahelyi és üzleti telefonbeszélgetéseknél ajánlott betartani. A telefonálás legfőbb előnyeihez tartozik az azonnali kapcsolatfelvétel a partnerrel, a kommunikáció közvetlensége és aktualitása. Lehetővé teszi azonnal választ, visszajelzést kapni. Előny és hátrány is lehet, hogy a telefonbeszélgetés a nem verbális kommunikáció egyes elemeit is közvetíti, mint például a hangsúly és a hangnem. A telefonálás módja többet árul el Rólad, mint gondolnád. A vonal másik végén lévő személy érzi, milyen a hangulatod, hogyan viszonyulsz hozzá, akkor is, ha nem lát Téged. A néma szüneteket pedig, amelyeket a személyes beszélgetéseknél a testbeszéd tölt ki, telefonáláskor száz százalékos szóbeli megnyilvánulással kell helyettesíteni. A kommunikációnak ennél a formájánál gondot jelenthet az adott pillanatban a beszélgetésre való felkészületlenség, ugyanígy az a tény, hogy a partner a döntő pillanatban nem elérhető. Ilyen esetekben érdemesebb e-mailt írni, amelyben megkéred a partnert, hogy hívjon fel, amint ez lehetséges lesz.

#### A helyes telefonálás szabályai

- Azzal, ahogyan telefonálsz, a céget mutatod be, ahol dolgozol. Lényegtelen, hogy a vonal másik végén ügyfél, kolléga vagy partner van, mindig viselkedj professzionálisan. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a hangnem kiválasztásakor el kell tekintened a hívott féllel való kapcsolatotól
- Akár kezdeményezed, akár fogadod a hívást, mindig hivatalosan mutakozz be. A professzionális bemutatkozásnak tömörnek és teljesnek kell lennie, tartalmaznia kell a cég és a Te nevedet és természetesen a köszöntést. Például: „Profesia Kft., KOVÁCS ANDREA. Jó napot kívánok.” A bemutatko-

zás ugyanakkor ne legyen túl hosszú, mivel az ügyfél esetleg a sok információból még a Te nevedet sem jegyzi meg.

- A telefonban kedvesnek és megbízhatónak kell hogy hasson a hangod, ezért telefonálás közben mosolyogj. Semmiképp ne rágógumizz, ne igyál, s ne is egyél telefonálás közben.
- Ha olyan hívást kapcsolnak Hozzád, amely egy másik kollégádoz, vagy másik részleghez tartozik, kerüld a hívóval való ügyeskedést. Ha nem tudsz neki felvilágosítást adni, ezt közöld vele egyenesen, és add meg a telefonszámot a központra vagy arra a személyre, aki biztos fel tudja őt világoztani az adott kérdésben
- Ha a telefonkapcsolat valami oknál fogva megszakad, mindig a hívó fél hív vissza, vagyis ha a fél, aki a telefonhívást eredetileg is kezdeményezte
- Ne hagyd a telefont túl sokáig csörögni. A harmadik csörgés után általában bekapcsol az üzenetrögzítő, amely a hívót röviden informálja.
- Ne szaladgálj el a telefon mellől, inkább hívd vissza az ügyfelet, ha kikerested, megtalálta az információkat, amelyekre szüksége van
- Ne kérd a hívót, hogy hívjon vissza „később”. A később nagyon határozatlan időpont, mindig add meg legalább a hozzáteljesítőleges időt mikor hívhat vissza
- Ne egyél telefonálás közben, kerüld a kanállal való csörömpölést, a papírokkal való sístergést. Ezek a zavaró háttérhangok azt az érzést kelthetik a hívóban, hogy a Ti cégeteknél nem dolgoznak, csak kávézgatnak, a papírok zörgésétől pedig az az érzése támadhat, hogy nagy a rendtelenség és a felfordulás körülötted
- Ne suttojj, de ne is kiabálj a telefonba
- Kerüld, hogy a hívó fél nevetést, beszélgetést vagy zenét halljon körülötted
- Ne hagyd a másik felet túl sokáig várni. Ha nem áll azonnal rendelkezésedre a kért információ, ajánld fel, hogy pár perc múlva visszahívod őt.

### Üzenetrögzítő

A munkában ajánlott az üzenetrögzítő használata ahelyett, hogy valaki felírja a Neked érkező üzeneteket, hogy majd átadja Neked. Az üzenetrögzítő hatékonyabb és elkerülhető vele, hogy az átadott információ formailag és tartalmilag is torzuljon. Az üzenetnek, amit üzenetrögzítődön hagysz a hívó fél számára, tartalmaznia kell a köszönést, nevedet, valamint azt, hogy most nem tudsz a telefonhoz jönni, de a hívó fél hagyhat számodra üzenetet. Ha Te hagysz üzenetet valaki számára, annak tartalmaznia kell a következő információkat: ki hív, milyen ügyben, és milyen számon érhető el. Például: „– Jó napot kívánok, szeretnék Önnel találkozót megbeszélni szerdára. Kérem, hívjon fel, amint lehetséges lesz az alábbi telefonszámon. Köszönöm, a viszontlátásra! KOVÁCS ANDREA, *Profesia társaság.*”

## 6.5. | Étkezési jegyek

Ritka az a kegyelmi állapot, amikor helyzetükből adódóan természetes módon ellenérdekeltelek valamiben teljesen azonos állásponton vannak. Hosszú évek tapasztalatai alapján az étkezési utalvány képes erre a társadalmi osztályokat egyesítő mutatványra: a munkáltató és a munkavállaló által egyaránt igen kedvelt bérén kívüli juttatásról van ugyanis szó.

A munkáltató számára azért előnyös, mert adó- és járulékmentes, azaz étkezési jegyben 6000 forintos költséggel hatezer forintnyi juttatást adhat a dolgozóinak. Amennyiben ugyanezt munkabérből adná, nagyjából 12.000 forintos költséggel (adók, járulékok) tudna plusz 6000 forintot adni)

A dolgozók pedig azért kedvelik, mert gyors- és hagyományos éttermek, ételkiszállító cégek, hiper- és szupermarketek valamint kisebb ABC-k széles körében válthatják be utalványaikat.



Az étkezési jegynek két alaptípusa van: a meleg étkezési utalvánnyal étkeztetési szolgáltatást vehetünk igénybe (éttermek), míg a hideg étkezési utalvánnyal fogyasztásra kész élelmiszereket vásárolhatunk.

A hideg utalvány 2008. január 1-jétől immár 6.000 forint/fő/hó-ig adómentes, míg meleg utalványt havi 12.000 Ft-os értékhatárig nem terhel semmilyen adó.

Jelenleg gyakorlatilag ez az egyetlen olyan cafeteria-elem, amelyet vidéki kis- és középvállalkozástól kezdve a multinacionális vállalatok dolgozójáig, egyszerű kétkezi munkástól a vezérigazgatóig szinte mindenki kaphat hazánkban.

### 6.5.1. | Törvényszöveg az étkezési jegyekről

„A természetbeni juttatások közül adómentes: a munkáltató által a munkavállaló részére (ideértve: a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény előírásai szerint a munkáltatóhoz kirendelt munkavállalót is) vagy étkezéshelyi vendéglátás, munkahelyi étkeztetés, közétkeztetés nyújtása (biztosítása) révén juttatott bevételnek. (Ideértve: a kizárólag e szolgáltatások igénybevételére jogosító utalványt is) a havi 12 000 forintot meg nem haladó része, vagy a kizárólag fogyasztásra kész étel vásárlására jogosító utalvány (ideértve az étel-, ital-automatából történő vásárlásra jogosító elektronikus adathordozót is) formájában juttatott bevételnek a havi 6000 forintot meg nem haladó része.

E rendelkezés alkalmazásában a munkavállalóval esik egy tekintet alá a szakképző iskolai tanuló, kötelező szakmai gyakorlatának ideje alatt a hallgató, valamint – ha volt munkáltatója (annak jogutódja) nyújtja részére e szolgáltatást – a nyugdíjban részesülő magánszemély is; a magánszemély egy adott hónapban csak egyféle (vagy a 12 000 forintig, vagy a 6000 forintig terjedő) kedvezményt vehet igénybe.

A munkáltató által az e rendelkezésben meghatározott módon, a 69. § (1) bekezdésének c)-e) pontjában foglalt feltételek szerint juttatott bevételnek az adómentes természetbeni juttatás értékhatárát meghaladó része e törvény alkalmazásában adóköteles természetbeni juttatásnak minősül.”

Forrás: Szja tv. 1. számú melléklet 8.17.

## 6.6. | Munkaidő, munkarend

### 6.6.1. | Teljes munkaidő

A teljes munkaidő mértéke főszabály szerint napi nyolc óra, illetve heti negyven óra. Törvény alapján - bizonyos korlátok betartásával - akár hosszabb időre is szabhatják a teljes munkaidőt.

További megkötés, hogy 18. évét még be nem töltött munkavállalók (fiatal munkavállalók) teljes munkaideje maximum 8 óra lehet.

### 6.6.2. | Munkarend

A munkaidő felhasználásával kapcsolatos részletes szabályokat - így a napi munkaidő kezdetét, befejezését, a munkaidő beosztását, a pihenőidő kiadását - a munkarend tartalmazza. A munkarendet, munkaidőkeretet és a napi munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató határozhatja meg, ha erről a kollektív szerződés nem rendelkezik. A legtöbb korlátozást a megszakítás nélküli munkarend előírásakor kell figyelembe venni.

Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha a munkáltató működése naponta legfeljebb hat órát szünetel. Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg akkor is, ha a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

### Alternatívák:

3 műszak – Megszakítás nélküli munkarend

2 műszak

Egy héten max. 48 óra munkaidő lehet.

A munkaszerződés aláírásakor kell tájékoztatni a dolgozót a munkaidejéről, rendjéről. Foglalkoztatás még részmunkaidőben is lehetséges.

### 6.6.3. | Munkaidő-beosztás

Az alaplómunkaidő általában napi 8 óra, de lehet más is a munkaszerződésben megállapítva. Általában kötött időpontok közt, de egyre gyakoribb a munkaidő keret meghatározása, amikor több nap átlagában kell ezt az időt teljesíteni.

A munkaidő beosztásánál a munka jellegére, az egészséges és biztonságos munkafeltételekre kell figyelemmel lenni. Ezen felül a beosztást - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre előre közölni kell; ha ez elmarad, az utolsó beosztásnak megfelelően kell munkát végezni. Munkaidő-keret alkalmazásával a munkaidő egyenlőtlenül is beosztható. Nem kívánható egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti munkavégzés a terhes nőtől, valamint az egy évesnél kisebb gyermekes anyától, illetve apától sem, ha gyermekét egyedül neveli. Amennyiben a felek nem részmunkaidőben történő foglalkoztatásban állapodtak meg, úgy a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet.

A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

### 6.6.4. | Túlóra

A munkáltató évi maximum 200 óra rendkívüli munkavégzést rendelhet el.

Kollektív szerződéssel ettől eltérhet a munkáltató, de így is max 300 órányi rendkívüli munkavégzést rendelhet el.

A túlóráért ellenértéket kell fizetni. Ennek mértéke:

Pihenőnapon + 100% munkabér  
Nem pihenőnapon + 50 % munkabér legalább

## 6.7. | Szabadság

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

A munkavállalót a szabadság a további munkaviszonya után is megilleti. Az alkalmazottaknak az éves rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben foglalkoztatja.

Meghatározott esetekben a munkaviszony szünetelésének időtartamára is jár szabadság. Ezek az esetek a következők:

- a keresőképtelenséget okozó betegség;
- a szülési szabadság;
- a tizennégy éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első éve;
- a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság;
- a tartalékos katonai szolgálat ideje,
- minden olyan munkában nem töltött idő, amikor a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

### Az alapszabadság mértéke

Fő szabály szerint húsz munkanap, azonban ez az életkortól függően ez a következők szerint emelkedik:



- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc

munkanap a rendes szabadság mértéke.

A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a meghatározott életkort betölti.

Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár. Ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

### Pótszabadság

1. A szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót, vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évesnél fiatalabb
- a) egy gyermeke után kettő,
  - b) két gyermeke után négy,
  - c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg.

A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utójára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

2. A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

3. A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót, évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.

4. Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés az (1)-(5) bekezdésben foglaltakon túlmenően egyéb pótszabadságokat is megállapíthat.

### A szabadság kiadása

A szabadság kiadásának időpontját a munkáltató határozza meg, azonban a munkavállalót előzetesen meg kell hallgatni.

Az alapszabadság egynegyedét azonban - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

Ez alól van kivétel: a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év június 30-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévét követő év december 31-ig, valamint a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával

töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

### A szabadság megváltása

A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, ha az őt megillető szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani.

Semmilyen egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

### A szabadság ellenértékének kifizetése

Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.

**Forrás:** Dr. TAKÁCS JÁNOS LÁSZLÓ, ügyvéd (www.munkajog.com)

## 6.8. | Szolgálati út

A munkavállaló gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót – ez a kiküldetés. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasítása alapján végezze a munkáját.

Az Mt. 105. §-ában található, kiküldetésre vonatkozó általános szabályai alapján nincs jelentősége annak, hogy a kiküldetésre belföldön, vagy külföldön kerül sor. A kiküldetés fogalmának meghatározó elemei a következők:

- a kiküldetésre a munkáltató gazdasági érdeke alapján kerül sor;
- a kiküldetés alatt a munkavállaló a szokásos munkavégzési helyén kívül végzi a munkáját;
- a kiküldetés tartama ideiglenes;
- a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi a munkáját.

Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi. Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltató azon telephelye minősül, amelyen a munkavállaló munkáját a munkáltató beosztása alapján végzi.

Az új szabályok értelmében a munkahelyen kívüli munkavégzés esetén a terhes, illetve kisgyermekes nők védelmére vonatkozó szabályok – családvédelmi szempontok miatt – a gyermekét egyedül nevelő férfi munkavállalókra is vonatkoznak.

Az Mt. 83/A. § (4) bekezdése alapján, egy naptári éven belül az átírányítás, a kiküldetés a kirendelés, illetve az Mt. 150. §-ának (1) bekezdésén alapuló intézkedések időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a száztíz munkanapot nem haladhatja meg.

Belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló meghatározott munkaidején kívül esik és a két órát eléri, az ezt meghaladó idő díjazására – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a készlet díjazására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Utazási időnek minősül:

- személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig eltelt idő;
- tömegközlekedési eszközzel történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig tartó,
- valamint az átszállással töltött idő; a



tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt idő.

A kiküldetés esetén járó, jogszabály által meghatározott költségtérítésen felül a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket.

## 6.9. | Betegszabadság, munkaképtelenség

A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg. A munkavállaló keresőképtelenségét kizárólag a kezelőorvos igazolhatja.

A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 80 százaléka jár.

### Ki jogosult táppénzre?

A táppénzre jogosultságnak három alapfeltétele van:

1. a fennálló vagy a megbetegedést közvetlenül (1-3 nappal) megelőzően fennállott biztosítási jogviszony,
2. a keresőképtelen személy pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett,
3. az orvos által megállapított és igazolt keresőképtelenség.

### A biztosítási jogviszony

Az egészségbiztosítás betegség esetére folyósított pénzbeli ellátására, a táppénzre jogosultsághoz alapvető feltétel a beteg fennálló vagy a megbetegedést közvetlenül megelőzően fennállott biztosítási jogviszonya, tekintettel arra, hogy a táppénz annak jár, aki a biztosítása alatt, vagy a biztosítása megszűnését követő első, második, harmadik napon válik keresőképtelenné.

Táppénzre kizárólag a biztosítottak jogosultak. Az olyan, egyéb jogviszony keretében személyesen munkát végző személyek, akik biztosítási kötelezettsége megállapítható (pld. bedolgozói, megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jellegű jogviszonyban, segítő családtagként személyesen munkát végző személy) ha ebből a tevékenységből származó, járulékalapot képező jövedelme 2008-ban eléri a 20.700 Ft-ot, illetőleg naptári napokra ennek a 30-ad részét, szintén jogosultak a táppénzre.

A bedolgozók táppénz jogosultságára, tevékenységük sajátos jellegére tekintettel az általánostól eltérő szabályok vonatkoznak. Amennyiben a bedolgozónál a keresőképtelenség első napján feldolgozásra átvett anyag van, táppénz csak az anyag visszaszolgáltatásának napjától jár, kivéve, ha a foglalkoztató igazolja, hogy a keresőképtelenség ideje alatt bedolgozói munkát nem végez.

### Egészségbiztosítási járulék

2008. január 1-jétől a biztosítottak által fizetendő egészségbiztosítási járulék mértéke 6%, azzal, hogy ebből a pénzbeli ellátásokra jogosító, pénzbeli egészségbiztosítási járulék mértéke 2%.

Ha a nyugdíja folyósítását szüneteltető saját jogú nyugdíjas 2006. szeptember 1-jétől valamilyen munkát vállal, vagy más jogviszonya alapján foglalkoztatottnak minősül, a járulékalapot képező (jövedelemadó köteles) jövedelme után a 4%-os természetbeni egészségbiztosítási járulék megfizetésén felül még pénzbeli egészségbiztosítási járulékot [2008. január 1-jétől 2%] is fizetnie kell, és ezzel jogosultságot szerez táppénz igénybevételére.

### Mikor nem jár táppénz?

A következő felsorolásban szereplő esetekben akkor sem folyósítható a táppénz, ha a táppénzre jogosultság feltételei egyébként fennállnak, mert valamely külső kizáró körülmény

miatt – általában azért, mert nincs keresetvesztés – nem folyósítható a táppénz.

Nem jár táppénz:

a keresőképtelenségnek arra az időtartamára, amelyre a biztosított átlagkeresetre jogosult, vagy teljes keresetét megkapja. Aki keresetének egy részét kapja meg, annak csak az elmaradt keresete után jár a táppénz, a keresőképtelenség azon időtartamára, amely alatt a biztosítás szünetel, munkavégzési kötelezettség hiányában nincs keresetvesztés (katonai szolgálat, fizetés nélküli szabadság), a betegszabadság lejártát követő szabadnapra és heti pihenőnapra, ha azt követő munkanapon (munkaszüneti napon) keresőképtelenség már nem áll fenn, a gyermekgondozási segély folyósításának idejére, (ide nem értve a gyermekgondozási segély mellett végzett munka alapján járó táppénz), előzetes letartóztatás, szabadságvesztés tartamára, saját jogú nyugdíj folyósításának időtartamára.

Választás a különböző pénzbeli egészségbiztosítási ellátások közt

Abban az esetben, ha a beteg ugyanazon biztosítási jogviszony alapján egyidejűleg táppénzre vagy baleseti táppénzre, terhességi gyermekágyi segélyre, gyed-re is jogosult lenne, akkor csak az egyik – saját választása szerinti – ellátást veheti igénybe. Ha az ellátás folyósítása alatt újabb ellátásra válik jogosulttá, vagy eredeti választásától eltérően más ellátást kíván igénybe venni, akkor az új ellátást a választásnak a munkáltatónál való írásbeli bejelentése napjától, a korábbi ellátás folyósításának beszüntetésével lehet megállapítani és folyósítani.

Ha a szülő egyidejűleg terhességi gyermekágyi segélyre/gyermekek gondozási segélyre/gyermekek nevelési támogatásra és táppénzre/baleseti táppénzre/gyedre is jogosult lenne, választása szerint csak az egyik ellátást veheti igénybe, kivéve: aki gyermekgondozási támogatás

igénybevétele mellett munkát vállal és keresőképtelenségére tekintettel táppénzre vagy baleseti táppénzre jogosult.

Ha a szülők a közös háztartásban élő gyermek(ek) után egyidejűleg mindketten jogosultak lennének az egészségbiztosítási ellátásokra, akkor is – a szülők választása szerint – csak egy jogcímen és csak az egyik szülő részére lehet megállapítani az ellátást.



# 7 Felmondás



Elveszteni munkánkat nem kellemes dolog még akkor sem, ha mi magunk döntünk úgy, hogy felmondunk, mert elégedetlenek vagyunk. Előfordulhat az is, hogy nekünk mondanak fel. Bárhogya is van, ezzel a helyzettel meg kell békélnünk.

Van úgy, hogy a problémák hónapok óta húzódnak s van, hogy a felmondás villámcsapásként jön. Lehet, hogy abban a percben mikor kézhez kapja felmondólevelét, hirtelen nem tudja, mit kell tennie. Néhány pontban összefoglaltuk mit lehet tenni ilyenkor. A következő fejezetet három részre osztottuk: munkahelyi problémák, felmondok, megkaptam a felmondásom.

## 7.1. | Problémáim vannak a munkahelyen

Az ember néha önhibáján kívül kerül abba a helyzetbe, hogy szinte „elnyelik” munkahelyi teendői, s már semmi másra nem marad energiája. A mindennapi rutin és kötelességek miatt elhanyagolja a fitnesszt, barátaival való találkozást, vagy a gyerekei karácsonyi zsúrját, s észre sem veszi, hogy már rég nem a saját életét éli: bekebelezte a munka. Minden életkorban és pozícióban előfordulhat. A tünetek mindig ugyanazok, mégsem akarjuk észrevenni őket, leggyakrabban igyekszünk tudomást sem venni róluk.

Egyre gyakrabban hallani munkával kapcsolatosan a mobbing kifejezést, a munkahelyi zaklatást. Kellemetlen jelenség, mert a többség ignorálja, kiközösíti a kisebbségben lévő kollégákat. Ez a jelenség rendkívüli módon mérgezi a munkahelyi légkört, feszültséget szít a kollégák közt és csökkenti a teljesítőképességet. Akkor a legrosszabb a helyzet, ha egyetlen kolléga ellen irányul a mobbing.

A zaklatás fő oka, hogy az áldozat bizonyos tekintetben eltér a többségtől. Nem kell nagy dolgokra gondolni, az ok legtöbbször banális: pl. eltérő frizúra, öltözék, testalkat vagy

kiemelkedő teljesítmény stb. Mindez csak a jéghegy csúcsa, általában cégen belüli komoly problémákra utal. Ha kialakul, az arra hívja fel a figyelmet, hogy alapvető dolgok nem működnek a cégnél.

Az olyan munkahelyeken ahol a „törtető magatartás”, a karrier érdekében másokon átgázoló előrelépés is elfogadott, gyakrabban jelenik meg a mobbing, mint a nyitott légkörű munkahelyeken, ahol nincs megfélemlítés. Ott ahol nincs csapatmunka, gyakran előfordul, hogy az egyik kolléga a másik ellen harcol. A munkahelyi zaklatás számára táptalaj az olyan környezet, ahol nem megfelelőek a munkakörülmények, a cégvezetés nem transzparens, illetve a felső vezetés ignorálja alkalmazottai igényeit. A mobbing elindítója egy-egy saját pozícióját féltő, gyakran önbizalomhiánnyal küszködő kolléga, aki attól fél, hogy csődöt mond a munkahelyén. Viselkedésével saját önbizalomhiányát igyekszik visszaállítani.

Azok az emberek, akik a mobbing áldozataivá váltak, előbb vagy utóbb belátják, hogy teljesen fülösleges elemezni a figyelmeztető jeleket vagy a már konkrét megnyilvánulásokat. Íme néhány „intő jel”:

- Van olyan kollégád, aki kerüli a beszélgetést akkor is, ha nincs rá egyértelmű oka?
- Kapsz olyan feladatokat, melyek megalázóak, vagy „erőn felüliek”?
- Kinevettek már kollégáid személyes tulajdonságaid (járás, hanghordozás, beszédhibája) miatt?
- Egy ideje nem tudod kiverni fejedből azokat a kollégáidat, akik megnehezítik életedet s munkahelyen?
- Kollégáid gyakran kritizálnak?
- Kerülnek a kollégáid, akikkel azelőtt jó volt a kapcsolatod?
- Olyan dolgokat terjesztenek rólad, ami nem igaz?
- Azt érzed, hogy gyakrabban kritizálnak, mint azokat, akik éppoly jól teljesítenek, akárcsak te?





- Ha belépsz valamelyik helyiségbe, hirtelen mindenki elhallgat?
- Nem jársz céges rendezvényekre, mert újabban nem érzed ott jól magad?

Ha úgy érzed, nem tudod tovább folytatni eddigi munkád, és gyökeres változásra van szükséged, akkor kezdj mindent előlről! Figyeld arra, hogy még egyszer ne kövesd el ugyanazokat a hibákat, értékeld át a szakmai tudásod és találd ennek megfelelő munkahelyet! Ha tanácstalan vagy, kérd a szakemberek véleményét (például a [www.workania.hu](http://www.workania.hu) állásportálnál.)

## 7.2. | A munkaviszony megszűnése

### 7.2.1. | Felmondás a munkavállaló részéről

A munkaviszony megszüntetésének különböző esetei lehetségesek, melyek közül az egyik legjelentősebb a felmondás. Ennek két fajtáját a rendes és a rendkívüli felmondást különböztetjük meg.

A rendkívüli felmondásra csak akkor kerülhet sor, ha valamilyen lényeges kötelezettség megszegés történik, vagy olyan súlyos magatartást tanúsít valamelyik fél (a munkavállaló vagy a munkáltató), hogy az már nem tolerálható, és nem várható el a másik féltől, hogy tovább folytassa ezt a jogviszonyt.

#### Rendkívüli felmondás okai

A Munka Törvénykönyve nem határozza meg a rendkívüli felmondási okokat.

Kimondja, hogy a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

1. a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

2. egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A kötelezettségzegésnek tehát egyszerre kell lényegesnek, illetve jelentős mértékűnek lennie, továbbá szükséges az is, hogy a munkavállaló, illetve a munkáltató szándékosan vagy súlyos gondatlansággal járjon el.

#### A munkáltató és a munkavállaló lényeges kötelezettségei

A munkáltató és a munkavállaló lényeges kötelezettségeit a Munka Törvénykönyve a munkavégzés szabályai körében rögzíti. Ennek megfelelően a munkáltató elsősorban a munkavállaló szabályszerű foglalkoztatására, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítására, a munkavégzéshez szükséges tájékoztatás és irányítás megadására, valamint munkabér fizetésére köteles. A munkavállaló köteles munkára képes állapotban megjelenni, és munkaidejét munkában tölteni, munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, az előírt szabályok betartásával és a munkáltató utasításai szerint végezni, munkatársaival együttműködni, továbbá munkáját személyesen ellátni.

#### Egyéb rendkívüli felmondási okok

A munkáltatónál érvényes kollektív szerződés, illetve a felek által kötött munkaszerződés - természetesen kizárólag a törvényi keretek között - meghatározhatja azokat az eseteket, amikor a rendkívüli felmondás alkalmazásának van helye. Ugyanakkor a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló esetek meghatározása csak példálózó jellegű lehet, a törvény rendelkezéseinek alkalmazását semmi esetre sem korlátozhatja (BH 1995/682.). A gyakorlatban általában a munkahelyen történő ittas megjelenés, a több alkalommal előforduló igazolatlan távollét vagy késés, a munkáltató sérelmére elkövetett bűncselekmény vagy a munkáltató gazdasági érdekeinek súlyos veszélyeztetése szerepel a kollektív szerződésekben a munkáltató rendkívüli felmondására okot

adó körülményként. A munkáltatói rendkívüli felmondás közlése előtt pedig lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

#### A rendkívüli felmondás okai munkaerő-kölcsönzés esetén

Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkaviszony azonnali hatályú felmondására akkor van lehetőség

1. a munkavállaló részéről, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást;
2. a kölcsönbeadó részéről, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

A rendkívüli felmondás jogának gyakorlása A rendkívüli felmondás súlyos jogkövetkezmény, amellyel sem a munkáltató, sem pedig a munkavállaló nem élhet korlátlan ideig. A rendkívüli felmondás kizárólag az azt megalapozó okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül – bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig – (objektív határidő) gyakorolható. Vezető állású munkavállaló esetén az objektív határidő nem 1, hanem 3 év.

#### Rendkívüli felmondás írásba foglalása

A munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetése esetén - a munkaviszony megszüntetésének egyéb módjaihoz hasonlóan – az Munka Törvénykönyve írásbeliséget kíván, így az erre irányuló, indokolást is tartalmazó nyilatkozatot - annak érvényessége érdekében - minden esetben írásba kell foglalni. A rendkívüli felmondás szüneti meg azonnali hatállyal a munkaviszonyt, anélkül, hogy ahhoz a másik fél hozzájárulására

szükség lenne. Ha – akár a munkáltató, akár a munkavállaló –, a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésére irányuló akaratát tartalmazó nyilatkozatát megtette, úgy annak egyoldalú visszavonására már nincs lehetősége. A visszavonáshoz a másik fél kifejezett és egyértelmű – írásba foglalt – hozzájárulása szükséges.

#### Azonnali hatályú felmondás munkaerő-kölcsönzés esetén

Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkáltató, illetve a munkavállaló az azonnali hatályú felmondás jogát főszabály szerint az okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 60 napon belül gyakorolhatja. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót.

Ez esetben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.

#### A munkavállalói rendkívüli felmondás jogkövetkezményei

A munkavállaló rendkívüli felmondása esetén a munkáltató kötelezettségzegő magatartása valósul meg, aminek következtében kényszerül a munkavállaló a munkaviszonyát felmondani. A munkavállaló rendkívüli felmondása a munkaviszonyt a munkáltató hozzájárulása nélkül megszünteti. Jogszerű munkavállalói rendkívüli felmondás esetén a munkavállaló nem kerülhet hátrányos helyzetbe, és így az Munka Törvénykönyvében felsorolt juttatások maradéktalanul megilletik.

Ha a munkáltató a munkavállaló rendkívüli felmondásának indokát nem fogadja el, illetőleg annak jogszerűségét más okból vitatja, a munkavállaló csak úgy részesülhet a rendkívüli felmondáshoz kapcsolódó jogkövet-



kezményekben, ha pert indít, és bíróság előtt bizonyítja a rendkívüli felmondás jogszerűségét. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató ellen pert indít, a keresetindításának nincs halasztó hatálya a végrehajtásra, vagyis a rendkívüli felmondással élő munkavállaló munkajogi státusa nem marad esetleg hosszú ideig függő helyzetben. Ezáltal megnyílik a lehetőség arra, hogy például a jogvita (per) alatt is részesülhessen munkanélküli-ellátásában. Ha a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató – a munkavállaló elmaradt bérének és egyéb járandóságain túlmenően – köteles annyi időre járó átlagkeresetet a munkavállaló részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén neki járna, továbbá

megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Mindezek mellett a munkavállaló követelheti a felmerült kárának megtérítését is. Határozott idejű munkaviszony munkavállalói rendkívüli felmondással történő jogszerű megszüntetése esetén a munkáltató kötelessége, hogy a munkavállaló választása szerint elmaradt munkabért és kártérítést, vagy a le nem töltött időre járó átlagkeresetet fizessen a munkavállaló részére (BH 1996/452.). „Kártérítés” címén a munkavállaló a tényleges kárt, az elmaradt vagyoni előnyt és – a perköltségben megtérülő költségeket ide nem értve – mindazokat a költségeket igényelheti, amelyek az őt ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükségesek.

### 7.2.1.1. Munkavállalói rendes felmondás (Minta)

(A munkáltató cég hivatalos és teljes neve)  
(a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult vezető)

Tárgy: Munkaviszony megszüntetése rendes felmondással

Bejelentem, hogy a munkáltatónál 2008. év ..... hó ..... napjától fennálló, határozatlan időtartamú munkajogviszonyomat, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. 89–92. § rendelkezései alapján, ..... év ..... hó ..... napján kezdődő, ..... napos felmondási idővel, 2008. év ..... hó ..... napjára,

RENDES FELMONDÁSSAL MEGSZÜNTETEM.

Kérem, szíveskedjék intézkedni annak érdekében, hogy az utolsó munkában töltött napon munkabéremet, az éves szabadságomból igénybe nem vett, arányos rész pénzbeli megváltását, valamint igazolásomat és a munkaviszony megszüntetése alapján kiállítandó egyéb iratokat átvehessem.

Szíveskedjék megjelölni, hogy a munkavégzéssel kapcsolatban birtokomba került iratokat és eszközöket mikor, mely munkavállalónak adjam át.

Kérem, hogy amennyiben a munkáltató, a felmondási idő tartama alatt részben vagy egészben nem tart igényt a munkavégzésemre, mérlegelési jogkörében eljárva, szíveskedjék mentesíteni a munkavégzési kötelezettség alól!

Kelt, Budapest, 2008. .... hónap ..... nap

Tisztelettel:

munkavállaló



### 7.2.2. A munkaviszony megszüntetése a munkáltató részéről

A munkaviszony megszüntetésének módjai:

- közös megegyezéssel;
- rendes felmondással;
- rendkívüli felmondással;
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

#### A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése

Az ilyen jellegű munkaviszony megszüntetésére az általánosnál szigorúbb szabályok vonatkoznak ezért megszüntetése csak korlátozottan lehetséges.

#### A határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató rendes felmondással megszüntetheti.

A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

#### Felmondási védelem

A munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg rendes felmondással táppénz, vagy GYES, GYED időtartama alatt. Az ilyen esetben közölt felmondás jogellenesnek minősül.

#### Felmondási idő

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

#### Felmentés munkavégzés alól

A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni.

A munkavégzés alól a munkavállalót – legálább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

#### A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

Bizonyos törvényben meghatározott feltételek teljesülése esetén csoportos létszámcsökkentésről beszélhetünk.

A törvény a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására meghatározott és szigorú eljárási rendet ír elő, aminek be nem tartása a felmondás jogellenességét megalapozhatja meg.

#### Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés akkor illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg.

Nem jár azonban végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz igazodik.

A végkielégítés mértéke emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjra, továbbá a korkezdvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőzően meghatározott időn belül szűnik meg.

#### Rendkívüli felmondás

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással a másik fél súlyos kötelességszegése esetén jogosult megszüntetni, azonnali hatállyal.

A munkáltatói rendkívüli felmondást a munkáltatónak indokolnia kell, és közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak az okok megismerésére és a védekezésre.

#### Határidők

A rendkívüli felmondás jogát az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, későbbi tudomásszerzés esetén legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.

#### Eljárás munkaviszony megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor munkakörét köteles átadni és a munkáltatóval el kell számolnia, valamint a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni az előírt igazolásokat.

A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor, illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles működési bizonyítványt adni.

Abban az esetben, ha akár a munkáltató, akár a munkavállaló vitatja a másik fél rendes vagy rendkívüli felmondásának jogszerűségét, vagy a munkavállaló nem kapja meg a Munka Törvénykönyve által előírt járandóságokat, munkaügyi per megindításának lehet helye, a törvényben meghatározott 30 napos határidőn belül.

Egy munkaügyi per megindításának lehetősége, szükségessége illetve esélyei minden esetben kizárólag alapos jogi és ténybeli mérlegelés alapján vizsgálhatóak.

**Forrás:** Dr. TAKÁCS JÁNOS LÁSZLÓ, ügyvéd (www.munkajog.com)



# 8 Bemutakozunk



A Workania-nak köszönhetően már több ezer ember talált olyan állást, ahol jól érzi magát, s a honlappal a munkaadók is elégedettek, mivel naponta sikerül betölteniük a meghirdetett szabad pozícióikat. A tények mögött nemcsak az évek hosszú során a közép-európai piacon megszerzett tapasztalatok állnak, hanem az állandó tökéletességre való törekvés is, a cég víziójának értelmében:

### „A legjobb választ szeretnénk adni minden munkával kapcsolatos kérdésre”

A Workania.hu állásportált a szlovákiai Profesia működteti, amely 2005 óta a magyarországi Lapcom Kft. leányvállalata. A Lapcom az angliai Northcliff International hazai képviselője, amely a Daily Mail and General Trust plc (DMGT) divízió tagja.

A cég története egészen 1997-ig nyúlik vissza, amikor megalakult az első állásportál ([www.profesia.sk](http://www.profesia.sk)) Szlovákiában. A projekt rendkívül sikeres volt, és a Profesia rövid időn belül piacvezetővé vált a szomszédos országban. Ezt bizonyítja a honlapot és annak szolgáltatásait igénybe vevő több tízezer elégedett felhasználó, azok bizalma és a pozitív visszajelzések.

Mára a Profesia három közép-európai országban is működtet állásportált. Szlovákia mellett Csehországban is sikerrel kínálja szolgáltatásait. A nemzetközi piacon szerzett tapasztalatokat a cég ugyanúgy Magyarországon is szeretné kihasználni. Ezért indította el 2006 augusztusában a [www.workania.hu](http://www.workania.hu) weboldalt, amely azóta folyamatos, töretlen növekedést és sikert mutat, hiszen minőségi szolgáltatásaival bővítette a magyar internetes munkaerőpiacot. Munkanélküliek, és álláskezesek számára hasznos, praktikus tanácsokat közöl, hogy egy nehéz élethelyzetet segítsen megkönnyíteni.

A [www.workania.hu](http://www.workania.hu) weboldal jelenleg több ezer állásajánlatot és munkakereséssel kapcsolatos hasznos információt kínál a munka-

vállalóknak. Ennek köszönhetően naponta 15 ezren látogatják az oldalt (2008. szept. 12.); adatbázisában jelenleg több, mint 10 ezer aktuális (2 hónapnál nem öregebb), ellenőrzött önéletrajz található.

Hasonlóan segít eligazodni a munkaerőpiacon a Merces.hu online fizetési felméréssel foglalkozó weboldal. Mára (2008. szept. 12.) több, mint 120.000 egyéni látogató csatlakozott az ingyenes felméréshez, és ezáltal összehasonlította fizetését a többi hasonló pozícióban dolgozóval, vagy egyszerűen csak kíváncsi volt mennyit keres a főnöke.

Ha Te is szeretnéd megtudni, hogy kellőképpen megfizetnek-e a jelenlegi munkahelyeden, feltétlenül látogass el a [www.merces.hu](http://www.merces.hu) oldalra.

### EREDMÉNYEK ÉS ELISMERÉSEK:

#### 2000

Az ezredforduló díja: **„Az emberi erőforrás- és fejlesztés területén elért eredményekért”**

#### 2003

1. hely a *„SlovakPrixMulti Media 2003”* elnevezésű versenyen az *„Elektronikus üzlet valamint a kis- és középvállalkozások támogatása”* kategóriában.

#### 2004

A Szlovák Gold tanúsítványa és Aranyérme a Szolgáltatások kategóriában. (A Profesia mint **első internetes vállalkozás** nyerte el a díjat) A Deloitte – *„Fast 50 Central Europe”* által meghirdetett versenyben a **„Rising Stars”** kategóriában 4. helyezett

#### 2005

A Deloitte – *„Fast 50 Central Europe”* által meghirdetett versenyen a **„Rising Stars”** kategóriában a 6. helyezett



**2007**

Fődj: „Az év ajándéka 2006” projektben, amely a fogyatékkal élők számára nyújt segítséget álláskereséskor.

**ÁLLÁSKERESÉS**

[www.workania.hu](http://www.workania.hu)

**● Gyors, egyszerű, célirányos**

Töltsd fel az önéletrajzod, ezáltal a szabad pozíciókat hirdető cégek száza található Rád!

Több száz friss állásajánlatból válogathatsz. Az internetes állásportál összehozza a keresletet a kínálattal.

**● Számítalan elégedett felhasználó**

A honlapon naponta aktualizált, kiterjedt adatbázis sok-sok álláskeresőt vonz.

**● Megbízható, korrekt**

Elsődleges szempont: az álláskeresők személyiségi jogainak, valamint a cégek üzleti titkainak alapvető tiszteletben tartása. Ebbe a rendszerbe csak ellenőrzött adatok kerülnek be, a bizalmas személyi adatok többféle extragaranciával védve vannak.

**● Ügyfélorientált szolgáltatás**

Szolgáltatások széles választéka, individuális kommunikáció az ügyfél igényeinek megfelelően (telefonon vagy e-mailben, cégek és magánszemélyek számára egyaránt).

**A Workania igyekszik megfelelni minden elvárásnak.**

**8.1. | Tapasztalatok a Workaniával**

Befejeztem az egyetemem és máris volt egy jól fizető állásom Pozsonyban, de a sors úgy akarta, hogy teljesen másfelé vegyem az irányt. Véletlenek sorozata úgy hozta, hogy abba a városba költöztem, ahol a dédszüleim éltek: Budapestre.

Olyan helyzetbe kerültem, hogy egy hét leforgása alatt teljesen megváltozott az életem.

Teljesen ismeretlen volt számomra a környezet, főleg a munkaerőpiac. Frissdiplomás-ként nagyon kevés szakmai tapasztalatom volt és úgy éreztem, hogy hiába beszélem kiválóan a nyelvet, mégis gondom lesz az elhelyezkedéssel. Hiszik vagy sem viccesen azt szoktam mondani, hogy Magyarországon elég volt húsz perc ahhoz, hogy állást találjak (ennyi ideig tartott feltölteni az önéletrajzomat). Két nap alatt több cég is megkeresett, de legtöbbször olyan munkát ajánlottak, amihez nem volt igazán kedvem, ezért a személyes találkozókat egyre csak halogattam. Nagy cégeknél is szerencsét próbáltam, reagáltam a Workanián éppen meghirdetett állásajánlatokra, de sajnos egyetlen visszajelzést sem kaptam. Nagyon furcsállottam ezt a dolgot, mivel Szlovákiában az önéletrajzomra és a mellékelt kísérőlevélre mindig reagáltak és legalább az első meghallgatásra meghívtak. Végül három állásinterjúra kaptam meghívást azon a héten, amikor Budapestre érkeztem. Egyikük állást ajánlott, jó fizetéssel számomra is megfelelő pozícióban. S ami még nagyon szimpatikus volt náluk, hogy a négylépcsős felvételit egy nap alatt lebonyolították, s így én két nap múlva már alá is írhattam a szerződést.

**KATA** (24 éves marketing specialista)

A férjem számára kerestünk állást. Felcsatoltuk önéletrajzát a Workania.hu állásportálra, és átnéztük az ott meghirdetett éppen aktuális pozíciókat is. A kiszemelt cégeknek közvetlenül küldtük el önéletrajzát és kísérőlevelét, de sajnos az volt a tapasztalatunk, hogy a megszólított cégek közül tizből egy válaszolt. A legrosszabb az volt, hogy a cégek egyáltalán nem adtak arról visszajelzést, hogy miért nem felelt meg. Ez bizony sokszor elkeserítő volt, de nem adtuk

fel, tovább kerestünk és reméltük, hogy minél előbb sikerül állást találnia. Végül a Workanián keresztül találtunk állást, egy cég reagált a férjem felcsatolt önéletrajzára. Ma már három hónapja, hogy ennél a cégnél dolgozik, elégedett munkájával és ugyanúgy a cégnél is elégedettek vele.

**MAGDI ÉS GYURI** (27 éves humán erőforrás menedzser)

Éppen akkoriban voltam kénytelen munkahelyet váltani, amikor a tévében láttam egy vicces reklámot. Egy pasi volt benne, aki reggel bement a munkahelyére, itt-ott csinált valamit, majd hazafelé menet belerúgott egy futball-labdába és nevetve azt mondta, hogy élvezi az új munkáját. A reklámban megjelenő kép irreálisnak tűnt: hiszen ki az, aki a munkahelyén almát rágcsálva nyugodtan felteszi lábait az asztalra és bámul kifelé az ablakon? - de egészében véve mégis szimpatikus volt.

Gondoltam egy próbát megér, s én is beírtam a keresőbe annak az állásportálnak a nevét, amelyet a reklámban hirdettek: Workania.hu. Először azt néztem meg, hogy milyen állásokat kínálnak az én szakmámban, majd létrehoztam az önéletrajzom angol és magyar nyelven. Egy idő után felfigyeltem egy nagyon hasznos szolgáltatásra, az ajánlatközvetítőre, amely helyettem keresi ki (az általam választott kritériumok alapján) a megfelelő állásajánlatokat, és elküldi egyenesen az e-mail címemre.

Mivel sokáig nem jött megfelelő ajánlat, így tovább keresgéltem, s ráakadtam a Karrier-tanácsadás oldalra. Eltelt egy-két hónap, mikor egyszerre jelentkezett két cég, az egyiküknek meg is feleltem. Azóta az az érzésem, én is lehetnék annak a bizonyos reklámnak a főszereplője, s ami még ennél is jobb, hogy a főnököm egyszerűen fanasztikus!

**PALI** (39 éves főkönyvelő)



## Let's Work! Állaskalauz 08/09

Kiadja a Workania.hu online állásbörze  
Web: [www.workania.hu](http://www.workania.hu)  
E-mail: [allaskalauz@workania.hu](mailto:allaskalauz@workania.hu)  
Tel.: +36 1 577 5290

Profesia s.r.o.  
Pribinova 25  
811 09 Bratislava  
Szlovákia

### Szerkesztők:

Szabó László  
Ficza János  
Jaroňová Kateřina  
Krutý Peter  
Fólk Annamária  
Motesický Tamás  
Molnár Judit  
Derzsi László

### Lektor:

Dr. Varga Mihály

### Grafika:

Komplot – Creative Communication & Advertising

### Értékesítés:

[sales@workania.hu](mailto:sales@workania.hu)

Ingyenesen terjesztett, 10.000 példányszámban megjelenő kiadvány.  
A reklámfelületeken megjelenő tartalomért nem vállalunk felelősséget.

Copyright © 2008 Profesia. A Let's Work Állaskalauz szerzői joga a Profesia tulajdona, kivéve a közreműködők cikkeit. Minden jog fenntartva / All rights reserved. A kiadó írásbeli engedélye nélkül sem az állaskalauz, sem annak része semmilyen formában nem másolható.

ISBN 978-80-970027-8-7



# Kezdj el élni!

**Végre elkezdheted a saját életed! Végre lehet saját munkád, saját kereseted. Végre szabadon dönthetsz a sorsodról, azt választva amit igazán szeretnél.**

A közép-európai online álláspiac egyik vezető játékosa segít megtalálni azt a munkát, ahol igazán jól érezheted magad. Válogass a több ezer állásajánlatból a **www.workania.hu** online állásbörzén.

Nem tudod, mennyi fizetést kérhetsz az új munkahelyeden? Megtudhatod a **www.merces.hu** online fizetési felmérés segítségével.



Workania.hu, Mail: [workania@workania.hu](mailto:workania@workania.hu), Tel.: +36-1-577 5280

„Az álláskeresés hónapjai és a munkahelyváltással járó döntések mindannyiunk életében súlyos gondokkal és szorongó kételyekkel terhes időszak.  
Ezekben a hetekben még inkább szükségünk van egy megbízható, tárgyilagos, segítőkész társra, aki mellettünk áll, okos tanácsaival helyes útbaigazításokat ad.  
A külső támogatás ilyenkor azért is kell, hogy valóban helyesen és jól dönthessünk.  
Ilyen bölcs útikalauz a Workania által összeállított, és ingyenesen terjesztett Álláskalauz, ami sokoldalúan hasznos, hiánypótló kiadvány.  
Ajánlom mindazoknak, akik fontosnak érzik az önmegvalósítást, a harmonikus munkahely (gyorsabb) megtalálását és egy valóban sikeres életpályát!”

**Dr. Varga Mihály**  
a PR Herald főszerkesztője, főiskolai docens

#### Részletek:

„...Egy olyan céget választottam, amely nemcsak jó fizetést ajánlott, hanem a cégen belül uralkodó légkör is a kedvemre volt. Már két hónapja vagyok itt, és idáig úgy érzem, minden elvárásom teljesült. Élvezem az új munkám.”

**JÁNOS** (23 éves, 2008-ban végzett frissdiplomás)

„...Hiszik vagy nem, miután felcsatoltam az önéletrajzomat az internetre, egy órán belül már többen felhívtak, konkrét állásajánlattal. Természetesen nem mindegyik ajánlat volt számomra megfelelő, de néhány állásinterjú után rátaláltam arra a munkahelyre, ahová szívesen megyek be minden reggel.”

**ILONA** (29 éves adminisztratív asszisztens)

„...Beültettek egy tárgyalóba... A hölgy megkérdezte mit tudok a cégről, hol néztem utána... Majd elővette az önéletrajzom és abból kérdezgetett... Végül jöttek a tétélek, mint az érettségim... Sokat tanultam ebből az állásinterjúból...”

**SZILÁRD** (22 éves telemarketinges munkatárs)