



2019.07.05.

Szochó változások – mire kell figyelni?

Hosszú hétvégék 2020

Tessék odafigyelni a munkavállalókra ebben a nagy hőségben

340 ezer magyar fiatal kallódik munka és tanulás nélkül

A szabadság megszakítása és annak következményei

Erre minden magyar munkavállalónak fel kell készülnie: csak így lehetnek sikeresek

Túlélőkalauz a legrosszabb napokra

Újabb bizonyíték, hogy az iroda jobb kutyával, mint kutya nélkül!

Viszlát, tétovázás! Csináld ezt a 3 dolgot, hogy jobb döntéshozóvá válj

A mosoly, és ami mögötte van: tévhitek és a valóság

Szocho változások – mire kell figyelni?

A 2019. január 1-től hatályba lépett új Szochó tv. alapvetően az eho integrációjával és a kedvezményrendszer átalakításával hozott újat a korábbi szabályozáshoz képest, az adókulcs évközi, július 1-től életbe lépő csökkenése pedig olcsóbbá teszi a munkaező foglalkoztatását. 2020-tól pedig további 2 százalékpontos csökkenés várható – hívja fel a figyelmet az RSM Blog posztja.

A szociális hozzájárulásiadó-kedvezmények kapcsán négy dologra is fokozottan figyelni kellett a vállalkozásoknak:

- mely kedvezményeket vehetik igénybe folytatólagosan a régi szabályok alapján,
- melyeket érvényesíthetik az új szabályok alapján,
- milyen kedvezmények kerülnek kivezetésre, illetve
- mely kedvezményeket érvényesíthetik visszamenőlegesen akár önellenőrzéssel is.

Az évközi – 2019. július 1-től hatályba lépő – 2 százalékpontos szocho-csökkentés áldásos hatása több fronton is érvényre jut:

- nyilvánvaló, de nem lehet említés nélkül hagyni, hogy csökkennek az összevont adóalapba tartozó jövedelmek (munkabér, munkabér-jellegű juttatások, megbízási díjak, üzletszerű ingó- és ingatlanértékesítések, egyéb jogcímen megszerzett jövedelmek stb.) közterhei,
- csökken a béren kívüli (pl. SZÉP kártya) és egyes meghatározott (pl. üzleti és csekély értékű ajándékok, rendezvényen átadott ajándéktárgyak stb.) közterhe. Az adócsökkenés hatására bruttó cafeteria keretet alkalmazó munkáltatók esetében az év második felében a munkavállalók valamennyivel több nettó juttatáshoz jutnak, mint az év első felében;
- azokban az esetekben, amikor a magánszemély nem kifizetőtől szerez összevont adóalapba tartozó jövedelmet (pl. külföldről, önkéntes biztosítópénztártól kapott jövedelem) július 1-től a jelenlegi 84 százalékos szabály helyett az adóalapot a jövedelem 85 százalékában kell megállapítani;
- az elkülönülten adózó jövedelmek közül mindenképpen kiemelendő az osztalék adóterhének csökkenése, persze csak azokban az esetekben, amikor a minimálbér 24-szeresét el nem érő szja-alap miatt szocho kötelezettség merül fel e tekintetben;
- a kivások esetében a szocho-csökkenés hatása csak késleltetetten jelenik majd meg, a kiva 2020. január 1-től bekövetkező 1 százalékpontos csökkenésekor;
- az évközi 2 százalékpontos (illetve a 2020-tól a reálkereset alakulásának függvényében várható további 2 százalékpontos) csökkenés a szocho-kedvezmények mértékét is befolyásolja, amelyet az alábbiakban részletezünk.

A szocho-kulcs változása során különös tekintettel kell lenni az átmeneti szabályozásra, azaz a júniusi munkabér után még mindenképpen 19,5 százalékos szocho-t kell felszámítani, azonban pl. a béren kívüli juttatások esetében a SZÉP-kártyára júliusban érkező jóváírás már 17,5 százalék szocho-terhelés alá esik. Fokozott figyelemmel kell tehát megállapítani a bevétel megszerzésének időpontját!

Eho helyett szocho 2019-től

Az eho megszűnésével gyökeresen átalakult az a tradicionálisnak mondható szemlélet, amely adózási szempontból aszerint tett különbséget egyes jövedelemtípusok adókezelése között, hogy azok

- a biztosított magánszemély foglalkoztatási jogviszonyban kifejtett tevékenységéhez, vagy
- a magánszemély egyes vagyonelemeinek hasznosításához kapcsolódnak. Az előbbi logika mentén 2018. december 31-ig főszabály szerint szocho terhelte a magánszemély önálló és nem önálló tevékenységből származó jövedelmeit, ugyanakkor nem terjedt ki a szocho hatálya:
- a magánszemély önálló tevékenységből származó jövedelmei közül az ingatlanbérbeadásra, illetve a gazdasági tevékenység keretében történő ingatlanértékesítésre,
- egyéb jogcímen megszerzett jövedelmekre (pl. önkéntes nyugdíjpénztári kifizetések, alacsony adókulcsú államból kapott osztalék és kamat stb.)
- egyes elkülönülten adózó jövedelmekre (mint pl. az osztalék, árfolyamnyereség, vállalkozásból kivont vagy értékpapír-kölcsönzésből származó jövedelem stb.),
- a külföldi előadóművész jövedelmére, valamint a kifizetői adóteher mellett adható béren kívüli, egyes meghatározott juttatásokra és a kamatkedvezményből származó jövedelmekre sem. A kivételként említett jövedelmek korábban a 14, illetve 19,5 százalékos eho hatálya alá tartoztak, bár ez nem minden esetben jelentett tényleges eho-terhelést is egyben. Például az ingatlanbérbeadást 2018-tól kezdődően nem terhelte 14 százalékos eho, illetve az elkülönülten adózó jövedelmek, továbbá a külföldi előadóművészek jövedelme esetében a 450 000 forintos hozzájárulás-fizetési felső határ elérése miatt nem merült fel minden esetben adófizetési kötelezettség.

2019-től megszűnik az itt vázolt distinkció, így egységesen egykulcsos, 19,5, illetve július 1-től 17,5 százalékos mértékű szociális hozzájárulási adó terheli valamennyi előbb említett jövedelemtípust.

Az adóterhelés szempontjából ennek az alábbi jelentősebb következményei vannak:

- a jövedelemkorlátig (Isd. alább) 2019-január 1-től a 15 százalékos szja mellett 19,5 százalék, július 1-től pedig 17,5 százalék szocho-

t kell fizetni (a korábbi 14 százalékos eho helyett) az elkülönülten adózó jövedelmek (pl. osztalék, árfolyamnyereség), illetve a külföldi előadóművész jövedelme után;

- a béren kívüli juttatások (SZÉP-kártya) adóterhe az eho-szocho integráció és az 1,18-as szorzó eltörlésének együttes hatására a korábbi 34,22 százalékról a 2019. január 1.–július 1. közötti időszakban 34,5 százalékra emelkedett, majd július 1-től 32,5 százalékra csökken; az egyes meghatározott juttatások és a kamatkedvezményből származó jövedelem (adóterhe a jelenlegi 40,71 százalékról 38,35 százalékra csökken július 1-től),
- valamint az egyéb jogcímen megszerzett jövedelmek adóterhe 34,5 vagy 28,98 százalékról 32,5 vagy 27,62 százalékra módosul az adókulcs csökkenés következtében. A külön adózó, illetve a külföldi előadóművészek jövedelmei kapcsán kiemeljük, hogy azok után abban az esetben merül fel ténylegesen is szocho-fizetési kötelezettség, ha a magánszemély összevont adóalapba tartozó és elkülönülten adózó, valamint a külföldi előadóművész jövedelmei összesen nem érik el a minimálbér (2019-ben 149 000 forint) huszonnégyszeresét (3 576 000 forint). Ez a hozzájárulás-fizetési korlátra lefordítva azt jelenti, hogy a korábbi 450 000 forintról 697 320 forintra emelkedett a limit, azonban ez gyakorlati tapasztalataink szerint a külföldi előadóművészek esetében tipikusan nem eredményez mentesülést a szocho alól. A jövedelemkorlátba tehát nem kell beszámítani a kifizetői adóteher mellett adható juttatásokat. Az előzőekben leírtak azt jelentik, hogy ha pl. egy cég magánszemély tulajdonosának havi bérjévedelme meghaladja a minimálbér kétszeresét, akkor az osztalék után már nem kell szocho-t fizetnie.

Szocho kedvezményrendszer

Általánosságban elmondható, hogy 2019-ben

- emelkedett a szocho-kedvezmények mértéke, ugyanis azok mértéke a korábbi 100 000 forint helyett a minimálbérhez kötődik,
- részmunkaidős foglalkoztatás esetén nem kell arányosítást alkalmazni, illetve
- egyes kedvezmények (pl. munkaerőpiacra lépők kedvezménye) igénybevétele adminisztratív szempontból is egyszerűbbé vált.

2019. január 1-től jelentősen átalakult a szocho-kedvezmények rendszere. A szocho-kulcs évközi csökkenése értelemszerűen csak a 2019. január 1-től az új Szocho tv. alapján igénybe vehető kedvezményeket érinti. Az alábbi táblázatban foglaltak szerint az új Szocho tv. alapján adható kedvezmények mindenekelőtt a munkaerőpiacra lépést ösztönzik, míg átmeneti rendelkezés alapján 2019-től érvényesíthetők olyan jelenleg is meglévő kedvezmények, amelyeknek érvényesítése 2018. december 31-én folyamatban van. Amennyiben 2018-ban nem áll rendelkezésre az a

kedvezmény érvényesítéséhez szükséges igazolás, úgy a kedvezményt önellenőrzéssel lehet figyelembe venni.

Átmeneti rendelkezés alapján 2019. január 1-jét követően – 2018. december 31-én fennálló jogosultság alapján – továbbra is érvényesíthető, a „régiszocho tv.” alapján adható adókedvezmények

legfeljebb 180 nap biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal rendelkező 25 év alatti pályakezdő munkavállaló után igénybe vehető 2 éves időtartamú kedvezmény	A 2018. december 31-i szabályok alkalmazhatóak az érvényesítésre nyitva álló időintervallumban, amennyiben a kedvezmény érvényesítése 2018. december 31-én már folyamatban van
tartósan álláskereső után érvényesíthető 2 + 1 éves időtartamú kedvezmény	A 2018. december 31-i szabályok alkalmazhatóak az érvényesítésre nyitva álló időintervallumban, amennyiben a kedvezmény érvényesítése 2018. december 31-én már folyamatban van
anyasági ellátásban részesülő munkavállaló után igénybe vehető 2+ 1 , illetve 3+2 éves kedvezmény	A 2018. december 31-i szabályok alkalmazhatóak az érvényesítésre nyitva álló időintervallumban, amennyiben a kedvezmény érvényesítése 2018. december 31-én már folyamatban van
szabad vállalkozási zónákban működő vállalkozások adókedvezménye	A 2018. december 31-i szabályok alkalmazhatóak az érvényesítésre nyitva álló időintervallumban, amennyiben a kedvezmény érvényesítése 2018. december 31-én már folyamatban van
a régi Szochó tv. 462/H. § szerinti K+F kedvezmény	Érvényesítésére nyitva álló határidő lejártáig a 2018. december 31-én hatályos rendelkezések szerint érvényesítheti azzal, hogy ezen adókedvezmény összege nem haladhatja meg a kutatás-fejlesztési tevékenység közvetlen költségei között megjelenő, munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában az új szochó tv. 16. § szerinti K+F kedvezmény után fennmaradó adókötelezettség összegét.

2019. január 1-től az új Szochó tv. alapján adható kedvezmények

közfoglalkoztatottak után	A korábbihoz képest változatlan tartalom; Mérték: közfoglalkoztatási bér, de legfeljebb a garantált közfoglalkoztatási bér 130 százaléka után az adómérték 50 százaléka (8,75 százalék); más kedvezmény nem érvényesíthető emellett
szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók	FEOR-08 9. főcsoport, 6. főcsoport 61. csoport, 7/7333, 8/8421; Mérték bruttó munkabér, de legfeljebb a minimálbér (149 000 forint) után az adómérték 50 százaléka (8,75 százalék)
munkaerőpiacra lépők után kedvezmény	Megelőző 275 napon belül 92 nap biztosítási jogviszony (csed, gyed, gyes, gyet, közfoglalkoztatás nem számít bele); ismételt munkába állás is számít); Igazolás alapján! feltételeket a NAV igazolja majd a bejelentés vagy a 08-as bevallásban tett kérelem alapján; Mértéke: bruttó munkabér, max. a minimálbér (149 000 forint) után az adómértékkal (17,5 százalék) számított összeg az első két évben, az adómérték 50 százaléka (8,75 százalék) számított összeg a harmadik évben
3 vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők kedvezménye	Mérték: bruttó munkabér, max. a minimálbér (149 000 forint) után az adómértékkal (17,5 százalék) számított összeg az első három évben, negyedik-ötödik évben 50 százalék (8,75 százalék); Feltétel: igazolás a NAV-tól, családtámogatási szervtől; a kedvezményjogosultságot nem érinti, ha az anya családi pótlékra való jogosultsága megszűnik a kedvezmény érvényesítési időszak alatt

megváltozott munkaképességűek után érvényesíthető kedvezmény	munkáltatót, egyéni vállalkozót, társas vállalkozást a tagja után; rehabilitációs hatósági igazolás kell, mely szerint max. 60 százalékos egészségi állapota van (vagy rokkantsági rehab ellátásban részesül); Mértéke: adóalap, de legfeljebb a minimálbér (149 000 forint) kétszerese után az adómértékkel (17,5 százalék) számított összeg; jogosultság megszűnését követő hónaptól nem vehető igénybe a kedvezmény
kutatók foglalkoztatásának a kedvezménye	változatlan feltételekkel; Mértéke: tudományos fokozattal rendelkező esetén a bruttó munkabér, de max. 500 ezer forint után az adómértékkel (17,5 százalék) számított összeg; hallgató vagy doktorjelölt után a bruttó munkabér, de max. 200 ezer Forint után az adómérték 50 százalékával (8,75 százalék) megállapított összeg
K+ F kedvezmény	Mértéke: K+F tevékenység közvetlen bérkötségének az adómérték 50 százalék-val (8,75 százalék) számított összeg; Tao adóalap-kedvezmény párhuzamosan nem vehető igénybe
védett korban lévők kedvezménye	Mértéke: bruttó bére, de legfeljebb a minimálbér (149 000 forint) négyszeresének az adó mértékével (17,5 százalék) számított összege; Igazolás kell;

2018. december 31-el kivezetésre kerültek – azaz idén már átmeneti szabály alapján sem érvényesíthetőek – az alábbi kedvezmények:

- 25 év alatti és 55 év feletti munkavállaló utáni kedvezmény;
- Karrier Híd kedvezmény;
- rehabilitációs kártyával történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezmény,
- részmunkaidős kedvezmény (pl. pályakezdő fiatalok, 50 év feletti munkanélküliek, gyermek gondozását, családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásához kapcsolódóan)

Megjegyezzük, hogy 2019-től nem kell szakképzési hozzájárulást fizetni azokban az esetekben, amikor nem merül fel szocho-fizetési kötelezettség, így pl. a munkaerőpiacra lépő munkavállalók, illetve a 3 vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után az első két, illetve három évben szakképzési hozzájárulást sem kell fizetni.

Valamennyi kedvezményre vonatkoznak majd azok az elvi jellegű korlátozások, melyek szerint a kifizető ugyanazon természetes személy után csak adókedvezményt vehet igénybe, illetve a munkáltató a személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató folytathatja a kedvezmény érvényesítését a fennmaradó időszakra.

A kivásokat is érintették a 2019-es változások

Bár 2019-től a béren kívüli juttatások és az egyes meghatározott juttatások is kivaalapot képeznek személyi jellegű kifizetésként, ugyanakkor a kedvezményezett foglalkoztatott után érvényesíthető kedvezmény éves összegét továbbra sem kell figyelembe venni a kivaalap meghatározása során.

Kedvezményezett foglalkoztatottnak minősül az a személy, aki után a szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után, munkaerőpiacra lépők után, három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után, megváltozott munkaképességű munkaviszonyban/tagi jogviszonyban álló személy után, doktori vagy magasabb tudományos fokozattal/tudományos címmel rendelkező kutató/fejlesztő, illetve doktori képzésben részt vevő hallgató vagy doktorjelölt után, K+F tevékenység után érvényesíthető kedvezményeket vesznek igénybe.

Mi lesz a Brexit után a kiküldöttekkel?

A fentiekben tárgyalt nagy horderejű változások árnyékában megbújnak a Brexittel összefüggő átmeneti szabályok. Ez utóbbiak szerint a Brexitet megelőzően megkezdett kiküldetések esetében a kiküldetés végéig, de legfeljebb 2020. december 31-ig az uniós szabályokat kell alkalmazni, azaz brit kiküldöttek továbbra is A1-es igazolással mentesülhetnek majd a magyar szocho-kötelezettség alól.

A Brexitet követően megkezdett kiküldetések esetében a harmadik országbeliekre vonatkozó mentesülési szabályokat kell majd alkalmazni a brit állampolgárokra is, amíg meg nem születik az Egyesült Királyság és Magyarország közötti szociális biztonsági egyezmény.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Hosszú hétvégék 2020

Négynapos hosszú hétvége csak három lesz 2020-ban: húsvétkor, karácsonykor és az augusztus 20-át is magába foglaló hosszú hétvégén. Viszont cserébe munkanap áthelyezés is csak kettő lesz augusztus 21 (péntek) és december 24 (csütörtök) lesz pihenőnap, amelyeket szombaton (augusztus 29 és december 12) kell ledolgozni. További három háromnapos hétvégével tervezhetünk.

Április 10 és 13. között lesz a húsvéti hosszú hétvége, ami nagypéntekkel kezdődik és húsvét hétfőn ér véget.

Május 1-e péntekre esik, így ott három nappal (május 1-3.) számolhatunk.

Június 1-e pünkösd hétfő, ott szintén háromnapos (május 30-június 1..) lesz a hétvége.

Augusztus 20 és 23. között lesz a második hosszú hétvége az évben, csütörtöktől vasárnapig. Itt lesz augusztus 21, péntek pihenőnap, amelyet augusztus 29-én szombaton kell ledolgozni.

Október 23-a szintén péntekre esik, úgyhogy októberben is lesz egy háromnapos hétvége (október 23-25.) a nemzeti ünnepen.

Decemberben pedig 24-e pihenőnap, amit már december 12-én (szombaton) le kell dolgozni előre, így a karácsonyi hétvége december 24-26. (péntektől vasárnapig) fog tartani.

hrportal.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Tessék odafigyelni a munkavállalókra ebben a nagy hőségben

Bár a munkavállalók védelmét törvény írja elő, a Magyar Kardiológusok Társaságának a hőségre tekintettel kiadott közleménye szerint ezt "sok helyen mégsem veszik komolyan". Pedig most, hogy a napi középhőmérséklet biztosan meghaladja a 25 fokot, és immár tartóssá vált a kánikula, nagyon megterhelő a munkavégzés, legyen az fizikai vagy szellemi – írja a 444.hu.

Szervezetünk a nagy melegben is igyekszik fenntartani állandó testhőmérsékletét, de ez ilyenkor kifejezett fizikai terhelést jelent. A szívnek többször kell összehúzódnia, így még akkor is fáradtnak érezzük magunkat, ha nem végzünk fizikai munkát.

Sok jóval nem kecsegtetnek a kardiológusok. Mint írják, ilyen nagy hőségben jellemző a vérnyomásingadozás, az általános gyengeség, a rosszullét. Nagyobb lesz az infarktusveszély, emellett az ödémásodás és a trombózis is gyakoribbá válik. Hogy a hősokról ne is beszéljünk. Ilyenkor a szervezet fehérjéi szinte megfőnek, ez infarktusszerű tüneteket okoz, pedig semmi köze a szívhez.

Ilyen nagy melegben feltétlenül szükséges, de nem elégséges a fokozott folyadékbevitel. Az izzadással elektrolitokat – nátriumot, káliumot, kalciumot, magnéziumot és kloridot is veszünk, ezeket is pótolni kell.

Az MKT ajánlásai szerint 11-15 óra között egyszerűen kerülni kell a szabadban tartózkodást. A munkáltatókat emlékeztetik rá, hogy amennyiben nem tudnak 24 fok alatti hőmérsékletet biztosítani, még az irodai dolgozóknak is védőitalt, legalább fél óránként 14-16 fokos vizet kell biztosítani. Ha pedig egy munkavállaló testhőmérséklete meghaladja a 38 fokot, netán fejfájásra, szédülésre, szemkáprázásra, szapora szívverésre panaszkodik, akkor azonnal abba kell hagyni a munkát.

(szakszervezetek.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

340 ezer magyar fiatal kallódik munka és tanulás nélkül

Bár Magyarországhoz hasonlóan több európai országban nagy problémát jelent a munkaerőhiány, a fiatal felnőttek egy jelentős csoportját mégsem sikerül bevonni se a munkaerőpiacra, se az oktatásba, így nagy tartalékok maradnak kiaknázatlanul – írja a G7. A lap az Eurostat adatai alapján grafikonokon mutatja be a NEET (Neither in Employment nor in Education and Training, azaz se nem dolgozó, se nem tanuló) csoport összetételét.

A statisztikák szerint tavaly a 20-34 éves korosztály 16,5 százaléka tartozott idei európai uniós szinten, ami 15 millió fiatalt jelent. Az arányok azonban országonként elég nagy eltérést mutatnak: főleg délen és kisebb mértékben keleten jelent problémát a fiatalok passzivitása, Európa középső és északi országai jobban állnak ebben a tekintetben. Olaszországban a legrosszabb a helyzet, ott a NEET-csoport a korosztály 28,9 százalékát teszi ki a 2018-as adatok alapján.

Magyarországon ennél jobb a helyzet, nálunk 17 százalék a se nem tanuló, se nem dolgozó 20-34 évesek aránya, azaz csak fél százalékkal haladjuk meg az uniós átlagot.

Ez viszont még így is 340 ezer fiatalt jelent.

A statisztikák szerint 2013 óta folyamatosan javul a magyarországi arány, bár a nők körében 2016 óta alig változott a helyzet. Tavaly a 20-34 éves férfiak 7,8 százaléka, míg a nők 26,6 százaléka tartozott a NEET-csoportba. Ez a nagy különbséget részben betudható a gyerekvállalás miatti kiesésnek, de keleten még így is sokkal nagyobb a nemek közötti különbség, ami arra utal, hogy más tényezők is közrejátszhatnak: a régió iparközpontú gazdasági szerkezete, illetve a nők munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetése és a velük szembeni társadalmi elvárások.

[\(index.hu\)](#)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

A szabadság megszakítása és annak következményei

A nyárral együtt beköszönt a szabadságot, a munkavállalók pihenésének, regenerálódásának időszaka is. A munkáltatónál azonban változatlanul megy tovább az élet, így előfordulhat, hogy egy váratlanul felmerülő probléma vagy sürgősen megoldandó feladat miatt valamely munkavállaló kiadott szabadságát meg kell szakítani vagy el kell odázni.

A munkavállalót megillető szabadság kiadása alapvetően a munkáltató felelőssége, neki kell gondoskodnia arról, hogy a munkavállalót megillető szabadság ténylegesen kiadásra kerüljön, a munkavállaló az őt megillető időben valóban mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 122. § (1) bekezdés]. Ha a szabadság kiadására nem kerül sor, egy esetleges munkaügyi ellenőrzés során a munkáltató bírság kiszabására számíthat. A munkáltató a szabadság kiadásáról a munkavállaló meghallgatását követően köteles dönteni, ez biztosítja, hogy a munkáltató a munkavállaló szempontjait, igényeit megismerje [Mt. 122. § (1) bekezdés]. A munkavállaló igényei ezen felül azért is érvényesítésre kerülnek, hogy a munkáltató naptári évenként 7 nap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját leszámítva – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni [Mt. 122. § (2) bekezdés]. A szabadság időpontját, történjen az a munkavállaló kérésére vagy a munkáltató döntése alapján, később 15 nappal annak megkezdése előtt közölni kell [Mt. 122. § (4) bekezdés]. Tekintettel arra, hogy a szabadságot mindenképp a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, a munkáltató a szabadság kiadásának idejére ugyanúgy készít munkaidő-beosztást, mintha a munkavállaló ebben az időszakban is munkavégzésre kötelezné [Mt. 124. § (1) bekezdés]. Így a munkavállaló számára órákban nyilvántartott szabadság esetén is egyértelmű, az őt megillető szabadságból pontosan mennyit használt fel.

A munkavállalónak kiadott szabadságot a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén jogosult a munkavállaló közölt szabadságának időpontját módosítani, esetleg a munkavállalónak kiadott, már megkezdett szabadságot megszakítani [Mt. 122. § (5) bekezdés]. Fontos, hogy a kiadott szabadság időpontjának módosítása, illetve a szabadság megszakítása nem járhat együtt azzal, hogy a munkavállaló később sem kapja meg az őt megillető szabadságot, a munkáltatónak azt a módosítás esetén később majd ki kell adnia.

A megfelelő időben – legalább 15 nappal megelőzően, de akár fél évvel korábban – közölt szabadság megszakítására nézve a törvény nem határoz meg határidőt, a már közölt időpont fél évvel, vagy két héttel annak megkezdése előtt, illetve a kiadást megelőző estén történő módosítása azonos feltételekkel, azonos – az alábbiakban részletesen kifejtett – jogkövetkezményekkel történhet meg. A munkavállaló szabadságának

megszakítására hiába van a munkáltatónak alapos indoka, a végrehajtás nehézségekbe ütközhet, hiszen szabadsága alatt a munkavállaló rendelkezésre állásra nem köteles [Mt. 124. § (3) bekezdés], a munkavállalótól érkező üzenetet nem köteles elolvasni, hívását nem köteles fogadni. Hiába van tehát az Mt. alapján a munkáltatónak joga ahhoz, hogy megszakítsa a munkavállaló pihenését, ha a munkavállaló nem hajlandó kommunikálni a munkáltatóval, a tényleges megszakítás megghiúsul, a munkavállaló ezért később felelősségre nem vonható. Ha azonban a munkáltató utasítását a munkavállalóval közli, a munkavállaló a módosított időpontot el kell, hogy fogadja, illetve szabadságának megszakítására köteles, ellenkező esetben a munkáltató vele szemben az utasítás megtagadására hivatkozva hátrányos jogkövetkezményt érvényesíthet.

A szabadság közölt időpontja módosításának, illetve annak megszakításának jogkövetkezménye, hogy az azzal okozott költségeket és kárt a munkáltatónak meg kell térítenie. Ha a munkavállalónak, pl. külföldi nyaralása került elnapolásra, ez az összeg magasra rúghat, ám egy otthoni pihenéssel eltöltött szabadság megszakítását a munkáltató akár egy forint költség- vagy kártérítés nélkül is megoldhatja.

Ahogy már fentebb megállapításra került, a munkavállaló tervezett szabadsága idejére is rendelkezik munkaidő-beosztással, ennek módosítása egy szabadságmegszakítás esetén lehet indokolt, azonban nem szükségszerű. Előfordulhat, hogy a munkavállalónak csupán az előzetesen már közölt időpontban kell dolgoznia, attól eltérő időpontban történő munkavégzésre nincs szükség. Az általános szabályok szerint, ha a közölt munkaidő-beosztás szerinti munkavégzés a munkáltató igényeit nem elégíti ki, a munkáltató a munkaidő-beosztást az általános szabályok szerint, a munkavégzést megelőző 96 órával korábban módosíthatja [196. § (5) bekezdés]. A jelenleg hatályos tételes jogi szabályozás alapján a munkavállaló szabadsága időpontjának módosítása, illetve annak megszakítása esetén akkor sem dolgozna rendkívüli munkaidőben, ha beosztását emiatt határidőn belül módosítani kell, hiszen munkavégzési kötelezettségét az előzetesen szabályszerűen közölt munkaidő-beosztás szerint végzi, ennek kapcsán őt erre az időre nézve rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék [Mt. 143. §] nem illetné meg, a szabadság megszakításának csupán a munkáltató költségek és károk megtérítésére vonatkozó kötelezettsége lenne a jogkövetkezménye. Az irányadó jogszabályi rendelkezések szigorú, a jogalkotó célját és a rendkívüli munkavégzés természetét figyelmen kívül hagyó értelmezése alapján a munkavállalót rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó bérpótlék a szabadság megszakítása esetén csupán akkor illetné meg, ha a munkáltató a korábban közölt, már nem módosítható munkaidő-beosztástól eltérő időben kötelezi munkavégzésre munkavállalóját.

A jogszabályok fenti, szigorúan dogmatikus értelmezése esetén a gyakorlatban előfordulhatna, hogy a szabadságát otthon töltő munkavállalót, akinek munkaidő-beosztása megfelel az elvégzendő munkának a munkáltató számára összességében olcsóbb lenne munkavégzésre kötelezni, mint annak

bármely kollégáját, aki munkáját rendkívüli munkaidőben végezhetné csupán. A pusztán pénzügyi szempontú megfontolás azonban ebben az esetben sem tenné lehetővé a szabadság megszakításának előnyben részesítését a rendkívüli munka elrendelésével szemben, mivel a megszakítás feltétele, hogy a munkáltató oldalán különösen fontos gazdasági érdek álljon fenn, a bérpótlék megspórolására való hivatkozás azonban nem elég e feltétel teljesüléséhez. Ha a munkáltató inkább a szabadságon lévő munkavállalót hívná be annak érdekében, hogy némi kifizetést megspóroljon, holott választhatna egyébként szabadságát nem töltő munkavállalót is, a szabadság megszakításának jogával visszaélne [Mt. 7. § (1) bekezdés], a megszakítás jogellenesnek minősülne. Ugyan a szabadságoló munkavállaló erre hivatkozva az utasítás teljesítését nem tagadhatná meg, az ilyen kifogásolható gyakorlattól érdemes tartózkodni.

Tekintettel azonban arra, hogy a jogszabályok értelmezése során a jogalkotó szándékát és az egyes jogintézmények lényegét, természetét sem lehet figyelmen kívül hagyni, általánosan kijelenthető, hogy a munkavállaló szabadságának jogszerű megszakítása esetén is – függetlenül a munkaidő-beosztás tényleges módosításától – jár a munkavállalónak az általa elvégzett munkáért a rendkívüli bérpótlék, hiszen őt a munkáltató előre nem várt munkavégzésre, pihenésének megszakítására kötelezi.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Erre minden magyar munkavállalónak fel kell készülnie: csak így lehetnek sikeresek

Erre minden magyar munkavállalónak fel kell készülnie: csak így lehetnek sikeresek

A virtuális valóság a fehér gallérosok munkáját segítheti a jövőben, miközben az Y és X generáció esetében a munkáltatóknak meg kell barátkozniuk a munkakörnyezet játékosításával, azaz a gamificationnal, hogy a munkavállalók minél inkább motiváltak legyenek, hozzásegítve ezzel a vállalatokat a jobb eredmény eléréséhez.

Milyen hatással vannak a különböző valóságok és a gamification (azaz a játékosítás) a munka és a HR világra? Ezt a kérdést járták körbe a szakemberek az Adecco Magyarország által nemrég megrendezett IT Akadémián. "Az IT Akadémia keretében az elmúlt hat évben főként informatikai témákkal foglalkoztunk, most azonban a HR területet is egyre inkább érintő digitális trendbe, a virtuális (VR) és kiterjesztett (AR) valóságok és a gamification témakörébe ástuk bele magunkat. A téma igen aktuális, hiszen az okostelefonok elterjedésével és a technológia robbanásszerű fejlődésével egyre inkább előtérbe kerül ez a két terület, és a szórakoztatóipar mellett az üzleti életbe, a munka világába is kezd begyűrűzni" – mondta el Spiller László, a magyarországi Adecco Kft. IT Recruitment Team vezetője, az IT Akadémia vezetője.

Nem csak egy valóság létezik

Az alternatív valóságok, mint a virtuális és kiterjesztett valóság ma már nem csak a játékokat és a szórakozást érintik, de a munkaerőpiacon is alkalmazott eszközök. Úgy látják, hogy a különböző valóságok a munka világában elsősorban a fehér gallérosok, azaz szellemi munkát végző személyek munkáját segíthetik a jövőben.

Az iskolai oktatás vagy képzések területén nagy segítséget jelenthet a különböző valóságok alkalmazása, amellyel játékosabbá és testközelivé tehetik a tanárok a tananyagot a diákok számára. Emellett a pszichológia és az orvoslás területén is sikerrel alkalmazhatók, például a fóbiák leküzdésében vagy betegségek megállapításában. Nem utolsó sorban pedig az építészetben is széles körben elterjedhet a valóságok alkalmazása, ahol a számítógépen megtervezett épületeket három dimenzióssá és körbejárhatóvá tudjuk tenni, rávilágítva az esetleges tervezési hibákra – mutatta be a valóságok alkalmazhatóságának területeit Spiller László.

Játékos munkahely, jobb teljesítmény

A HR másik fő digitális trendje a gamification lehet a jövőben. Ennek hátterében az áll, hogy a játékra való hajlam belénk van kódolva, ezért nem csak gyerekkorban játszik nagy szerepet, hanem felnőttként is a fejlődésben, tanulásban. Mindez párosul egy ösztönző hatással, hiszen az élmény mellett azért játszunk egy játékkal, hogy minél jobbak legyünk benne. Miért ne

lehetne tehát a munkahelyen is játékos környezetben dolgozni, ezáltal pedig jobb teljesítményt elérni?

“Minden olyan esetben, amikor játékelemeket alkalmazunk a játékon kívüli környezetben, gamificationról beszélünk. A játékosítást három tényező teszi igen aktuálissá a munka világában. Egyik a motiváció, hiszen egy jól felépített játékban eltűnik az időérzés és a játékos csak az élményre koncentrálnak. Ezáltal egy úgynevezett flow állapotba kerülünk, amiben sokkal jobb teljesítményt tudunk elérni. A másik a technológia fejlődése, ami visszahozta a játékok aranykorát a videójátékok megjelenésével, megadva a kezdő lépést a gamification módszertanának kialakulásában. A harmadik pedig a digitális generáció megszületése, akik a következő 5-10 évben egyre nagyobb szeletet fognak képviselni a munkaerőpiacon” – hívta fel a figyelmet a játékosítás aktualitására Farkas László, a Centaer Consulting Kft. gamification specialistája.

“Az Y és X generáció a játékok és a közösségi média által hozzászokott a gyors és folyamatos visszajelzésekhez, így a munkahelyén is ugyanezt elvárja. Emellett az okostelefonok elterjedésével az idősebb korosztályra is hatással van a játékok világa, ugyanis manapság már a tipikus játékos leginkább a középkorú nő, aki két meeting között vagy ebédszünetben az okostelefonján játszik. A következő évek kihívása tehát az lesz, hogy a munkáltatók alkalmazkodjanak az új helyzethez, és flow élményt, illetve folyamatos, pozitív visszajelzéseket nyújtsanak annak érdekében, hogy a munkavállalók minél inkább motiváltak legyenek, hozzásegítve ezzel a vállalatokat a jobb eredmény eléréséhez” – mondta el Farkas László.

penzcentrum.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Túlélőkalauz a legrosszabb napokra

Megesik, hogy úgy érezzük, minden összeesküdött ellenünk. Lássuk, mit tehetünk ilyenkor!

A főnök ideges, a kollégák feszültek, a projekt csúszik, a prezentációba hiba került, és az aktuális ügyféllel sem sikerül zöldágra vergődni. Hiába próbálnánk tagadni, időnként bármelyikünkkel előfordul, hogy semmi nem úgy működik, ahogy szeretnénk, és szinte szó szerint összeecsapnak a hullámok a fejünk felett. Ahelyett azonban, hogy már délelőtt kukába dobnánk az egész napot, vegyük elő a vészforgatókönyvet, és hozzuk ki belőle, amit még lehet.

Szellőztessük ki a fejünket

Elcsépelten hangzik, mégis hatásos: amikor kezd megtelni a képzeletbeli poharunk, ne várjunk a túlcsondulásig, hanem még időben hagyjuk el az irodát, és a kívül tágasabb elvét követve tartsunk egy negyedórás szünetet. Egy rövid sétán semmi nem fog múlni, viszont a fizikai aktivitás és a friss levegő talán a menthetetlennek vélt helyzetet is képes más színben feltüntetni. Néhány percre ürítsük ki a fejünket, figyeljünk a légzésünkre, a környezetünkre, így mire visszaérünk az íróasztalunkhoz, nem csak a hangulatunk fog oldódni, de valószínűleg a megoldáshoz is közelebb kerülünk.

Kerüljük el a konfliktusokat

Amikor a munkahelyi világvége beüt, legyünk résen, és figyeljünk a lehetséges csapdákra. Kerüljük el nagy ívben rosszkedvű felettesünket, és a lehangolt munkatársakat, így máris sokat tettünk azért, hogy ne romoljon tovább az amúgy sem túl rózsás helyzet. Amennyiben mi keltünk ballábbal, és ennek okán látjuk szürkébbnek a valóságot, netán a mi tévedésünk keltett zavart a rendszerben, ismerjük be a hibát, de elbagatellizálás vagy kétségbeesés helyett koncentráljunk a lehetséges B tervre. Ha úgy érezzük, képtelenek vagyunk megbirkózni a ránk nehezedő feladattal, kommunikáljunk nyíltan illetékes vezetőnkkel, közvetlen munkatársunkkal, és kérjünk segítséget – még akkor is, ha korábban soha nem tettünk ilyet. Tartsuk szem előtt, hogy az őszinteség mindig kifizetődik!

Gondoljuk át a fontossági sorrendet

Amikor egy váratlan problémával találjuk szemben magunkat, az akár az egész napirendünket felboríthatja, azonban nem biztos, hogy minden esetben a tűzoltás lesz a ténylegesen legfontosabb teendőnk. Mielőtt programváltásba fognánk, rendezzük el feladatinkat a sürgős-fontos koordinátarendszerben, és tartsuk magunkat az ennek megfelelő sorrendhez, az esetleges kapkodás ugyanis akár újabb vészhelyzetekhez is vezethet. Ha pedig megbizonyosodtunk róla, hogy a kialakult helyzet nem tűr halasztást, mindenekeelőtt tisztázzuk a felmerült gond okát, így elejét

vehetjük a további félreértéseknek, és még az is kiderülhet, hogy sokkal kisebb a baj, mint ahogy azt elsőre hittük.

Ne engedjük lehúzni magunkat

Minél többen dolgozunk együtt, annál nagyobb valószínűséggel lesz valakinek épp rossz napja, ami aztán beindítja a lavinát, magával sodorva az iroda népét. Ahelyett, hogy újra és újra részt vennénk ebben a kollektív játszmában, egyszerűen álljunk csak el a katasztrófa útjából. Vagyis: ne hagyjuk, hogy egy munkatárs frusztrációja vagy kudarca minket is lehangoljon, de ami még ennél is lényegesebb, hogy ne rántsunk magunkra olyan problémákat, amelyekhez semmi közünk! Természetesen nyújtsunk segítő kezet, amennyiben szükséges, de ne vállaljuk át annak a felelősségét is, ami nem hozzánk tartozik.

Koncentráljunk a pozitívumokra

Bármi is történik velünk a munkahelyünkön, tegyük azt mérlegre, és kezeljük a valódi súlyra, súlyossága szerint: lehetséges, hogy egy vitával indult a napunk, de nem biztos, hogy ettől annak hátralévő része is borzasztó lesz. Elképzelhető, hogy egy határidőről lecsúsztunk, de ez nem jelenti azt, hogy értektelen, amit csinálunk. Ne feledjük: a leggyakrabban a hozzáállásunkon múlik a pozitív vagy épp negatív végkifejlet! Arra sem árt néha emlékeztetnünk magunkat, hogy a munka csupán életünk egy szelete, és ha ott nem is mennek aktuálisan rendben a dolgok, más területeken még megannyi öröm érhet bennünket – már ha nem engedjük, hogy egy-két félresikerült munkanap elterelje ezekről is a figyelmünket.

(profession.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Újabb bizonyíték, hogy az iroda jobb kutyával, mint kutya nélkül!

Egy friss kutatás bebizonyította, hogy a terápiás kutyákkal eltöltött idő segíthet csökkenteni a stressz negatív hatásait egyetemistáknál.

A több mint 300 egyetemista bevonásával végzett vizsgálat szerint heti egy órányi kutyás foglalkozás hatására azok a stresszes diákok, akiknek esetében magas volt a bukás vagy a lemorzsolódás kockázata, "nyugodtabbnak és elfogadottabbnak" érezték magukat. A kutyákkal töltött idő segített nekik a koncentrációban, a tanulásban és az információk jobb felidézésében – írja a BBC hírportálja.

A Washingtoni Állami Egyetemen dolgozó Patricia Pendry szerint azoknál a diákoknál volt a legszembetűnőbb a jótékony hatás, akik a legkockázatosabb csoportba tartoznak, például mert mentális egészségi problémával küzdenek.

Javuló közérzet, csökkenő stressz

Az Egyesült Államokban csaknem ezer campuson vannak terápiás háziállatok, és számos nagy-britanniai egyetemen, köztük a University College Londonban és a Nottingham Trent Egyetemen is találkozni kutyákkal.

Korábbi tanulmányok eredményei azt sugallják, hogy a háziállatok simogatása csökkentheti a stresszhormon szintjét.

Elég, ha ránézel, máris jobb kedved lesz?

A New York-i Állami Egyetem pszichológusa, Nancy Gee szerint maga a mechanizmus ugyan nem teljesen világos, ám az egyértelmű, hogy a kutyákkal eltöltött idő hatására a diákok "nyugodtabbnak és támogató környezetben" érzik magukat, valamint nagyobb az önbizalmuk a tanulmányaikkal kapcsolatban. Hozzátette, néha már az is képes javítani az ember közérzetén, ha csak ránéz egy állatra.

(hrpwr.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Viszlát, tétovázás! Csináld ezt a 3 dolgot, hogy jobb döntéshozóvá válj

Mindennap kihívást jelentő helyzetekkel kell szembesülnünk. Ezek a helyzetek megkövetelik, hogy bizonyos döntéseket hozzunk, és ezek nem mindig könnyűek. A döntések azonban életünk alapjai. Ha szeretnénk olyan életet teremteni, amit szeretünk, érdemes meghozni a legjobb döntéseket, még akkor is, ha azok kemények.

A döntés azt jelenti, hogy minden más lehetőséget elvágunk, megszüntetjük az egyéb alternatívákat, és elköteleződünk egy cselekvési irányban. Sajnos nem születünk olyan stratégiákkal, amelyek segítségével jó döntéseket hozunk. Ez viszont azt jelenti, hogy idővel megtanulhatunk döntést hozni, és gyakorlással javíthatunk is rajtuk.

Ha gyakran hezitálunk, és jobb döntéseket szeretnénk hozni, akkor kövessük az alábbi lépéseket:

#1. Tisztázd a célod, és azonosítsd a kívánt eredményeket

A döntés céljának tisztázása az első lépés a helyes irányba. Ezzel célirányos lépéseket tehetsz a kívánt eredményhez. Ha szilárdan szem előtt tartod a célt, az segít a halogatás elleni küzdelemben, és szembesülhetsz a zavaró hatásokkal. A célok ismerete önmagában nem elég. Azt is meg kell határoznod, milyen pontos eredményeket vársz a döntésedtől. Például a fogyás mögött húzóó cél a jobb egészség és a megnövekedett önbecsülés lehet, míg a pontos eredmények azt jelentik, hány kilót veszítesz, vagy mennyire csökken a koleszterinszinted. Ennek a lépésnek a lényege tehát az, hogy motivált maradj a döntésedben.

#2. Hozz létre szilárd stratégiát és taktikát a végrehajtáshoz

Nincs értelme tisztázni a célokat és azonosítani az eredményeket, ha nem vagy hajlandó a cél felé haladni. Szükséged lesz egy stratégiára a cél eléréséhez és egy sor taktikára, amelyeket a döntés következő szakaszának végrehajtásához használsz. A stratégia létrehozásához vizsgálj felül az első lépésben azonosított eredményeket. Minden eredménynek saját stratégiája lesz, amit az adott eredmény eléréséhez követned kell. Például az x kilótól való megszabadulás stratégiája magába foglal olyan gyakorlatokat, amelyeket a napi rutin részeként kell elvégezned. Ennek a stratégiának a végrehajtásához azonban szükséged lesz néhány taktikára is. A taktika az a konkrét akció, amelyet a cél eléréseért kell tennünk. Tehát ha a stratégia magába foglalja a napi gyakorlatokat, akkor a taktika lehet például a Zumba órák látogatása keddenként és csütörtökönként, és néhány kilométer lefutása szombaton és vasárnap.

#3. Azonnali cselekvés

Végül semmilyen cselekvési terv nem fog működni, ha nem teszünk valamit az azonnali döntés meghozataláért. Késleltetni könnyű, még a legbonyolultabb tervek létrehozása után is. Ahelyett, hogy elhalasztanád a cselekvést, merészen lépj a tettek mezejére. A siker megköveteli, hogy

belevágj. Ezzel jelet küldesz az agynak, hogy szándékaid komolyan, és ez arra kényszeríti, hogy az „elme módból” döntési üzemmódba kapcsoljon. De hogyan tehetünk azonnali cselekvéseket, miután a fenti lépéseket megtettük?

Érdemes tenni egy erős lépést, amely segít az első taktika végrehajtásában. A súlyvesztés példájánál maradva azonnali intézkedés lehet az edzőruhák választása, a jelző bekapcsolása a reggeli súlymérésére, vagy a hétvégi futás leegyeztetése a barátaiddal. Bármilyen is legyen ez, győződj meg róla, hogy erőteljesen illeszkedik az átfogó stratégiához, és ez segít az egyik fő taktika megerősítésében.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

A mosoly, és ami mögötte van: tévhitek és a valóság

Nem igaz, hogy derűsebbek lennének azok, akik gyakran mosolyognak, mint azok, akik nem erőltetnek magukra jó kedvet, ha nincs rá semmi okuk – döntött meg egy évszázados elméletet az Amerikai Pszichológiai Társaság lapjában három amerikai pszichológus. Az eredményeket a Qubit foglalta össze.

Nicholas Coles, Jeff Larsen és Heather Lench fél évszázad szakirodalmát átnyálazva jutottak arra a következtetésre, hogy a mosolygás mégsem derít önmagában jókedvre senkit, vagy legalábbis majdnem senkit. Pedig a 20. század végétől különösen népszerű teóriát már több mint száz éve hirdetik, és nem kisebb hatású természettudós volt az egyik megalapozója, mint Charles Darwin, az evolúcióelmélet atyja.

Fake it till you make it?

Darwin azon kevesek egyike volt, aki úgy hitte, hogy az arcizmok működése hatással lehet a hangulatra. Az ötletre komplett elmélet, a mimikai visszacsatolás hipotézise épült, ami több mint száz éve tartja magát. Az ember és az állat érzelmeinek kifejezése (Expression of the Emotions) című 1872-es munkájában Darwin azt írta:

„Egy érzelem szabad, külső jegyek általi kifejezése felerősíti az eredeti érzelmet. Másfelől az érzelmek elfojtása, a külső jegyek lehetőség szerinti teljes elrejtése gyengíti az érzelmet magát. Még az érzelmek megjátszása is képes életre kelteni az adott érzelmet az emberi tudatban.”

A mimikai visszacsatolás elméletének Darwin eredeti felvetése szerint létezik egy enyhébb verziója, miszerint az érzelmek kifejeződése vagy elrejtése (úgy is, mint a pókerarc) legfeljebb erősíteni vagy enyhíteni képes egy-egy alapvető érzelmet. A radikálisabb elképzelés szerint a mimikai izmok működése és akaratlagos működtetése megteremteni is képes egy-egy érzelmet. Így például az elmélet szerint azok, akik olyankor is mosolyognak, amikor nincs rá semmi okuk, valóban derűsek és jókedvűek lesznek, míg azok, akik arckifejezése folyton borongós, akkor is rosszkedvvel kell számolniuk, ha semmi kellemetlenség nem éri őket.

Ceruzával a szánkban boldogabbak vagyunk – vagy mégsem?

A szépen csengő elméletet azonban nehéz bizonyítani és száz évig nem is sikerült. 1988-ban azonban a Mannheimi Egyetem és az Illinois-i Egyetem három személyiségpszichológusa, Fritz Strack, Leonard Martin és Sabine Stepper újszerű kísérleti metódussal állt elő az elmélet bizonyítására. A kísérleti alanyoknak azt mondták, hogy a vizsgálatuk azt hivatott kideríteni, milyen nehézségekkel kell szembenézniük a mindennapos feladataik elvégzése során az embereknek akkor, ha nem használhatták a kezüket. Vagyis a kísérleti alanyok nem tudták, hogy mire megy ki a játék.

A kísérleti alanyoknak a szájukba kellett venniük egy ceruzát. Ezt kétféleképp tehették, vagy csak az ajkaik, vagy csak a foguk segítségével

tartották. Amikor az ajkaikkal szorították az íróeszközt, arcizmaik a szomorúságot imitáló pozícióba húzódtak, míg azok esetében, akik a fogukkal tartották a ceruzát, mosolyt imitáltak. Ezt követően a szájukban tartott ceruza segítségével ki kellett tölteniük egy egyszerű kérdőívet. A kontrollcsoport arcizmait nem piszkálták, ők a kezükben tarthatták a ceruzát a kérdőív kitöltésekor, viszont a balkezeseknek jobb, a jobbkezeseknek pedig bal kézzel kellett írniuk. A résztvevőknek ezután értékelniük kellett a feladat nehézségét. A valódi kísérlet csak ezután következett: miután ezzel megvoltak, megnézettek velük egy rövid rajzfilmet, és a résztvevőknek értékelniük kellett, mennyire volt vicces az animáció.

A kísérlet az előzetes elvárásoknak megfelelően azt az eredményt hozta, hogy a ceruzát a fogukkal tartók szignifikánsan viccesebbnek ítélték a rajzfilmet, mint akár a kontrollcsoport, akár a szomorú arc kifejezésre kényszerítettek. A tanulmánynak azért volt óriási a hatása, mert látszólag bizonyította, hogy a mosolygás úgy is képes előmozdítani a jókedvet, hogy az emberek még csak nem is tudják, hogy fiziológiai értelemben mosolyognak.

...és a cáfolat

Az eredmények átütő erejét csak 2016-ban kérdőjelezte meg Eric-Jan Wagenmakers holland matematikus, aki a világ 17 különböző laboratóriumában ismételte meg az eredeti, 1988-as kísérletet, és nem talált a németekéhez hasonló összefüggéseket.

Az amerikai pszichológusok most a szakirodalom metaanalízisével a Wagenmakerséhoz hasonló eredményre jutottak. Mintegy 300 pszichológiai kísérletsorozat szakirodalmának elemzéséből azt a következtetést szűrték le, hogy ha a mosolygás elősegíti is a jókedvet, a hatása annyira minimális, hogy szinte elhanyagolható. Mint írták, ha 100 embert a hangulatától függetlenül mosolygásra bírnak, abból végül legfeljebb heten fogják úgy érezni, hogy vidámabbak lettek, mint ha nem mosolyogtak volna.

(hrpwr.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)