



2019.07.12.

Adócsomag: újabb adócsökkentések, egyszerűsítések jönnek 2020-tól

Egyre többen dolgoznak kölcsönzött munkaerőként

Posting-irányelv: mi is a kiküldött fogalma?

4 marketingstratégia, amellyel jobba tehető a HR

Az apák is jogosultak akár 26 hét fizetett szabadságra gyermekük születésekor

Egyre több részmunkaidős álláshirdetést adnak fel a cégek

Mi a baj az asszertív kommunikációval?

Ezért hátrány, ha túl jó vagy a munkádban

Segítség! Kiürült az iroda, mindenki a strandon, ki fog így dolgozni?

10 lépés, amit még ma tegyél meg a munkahelyi mindfulness felé

Adócsomag: újabb adócsökkentések, egyszerűsítések jönnek 2020-tól

Bevezetik a négygyermekes anyák szja-kedvezményét, megszűnik a tao-feltöltés, csökken a kiva kulcsa, kedvezményes áfakörbe kerül a szálláshelyadás, 0 százalékos lesz a reklámadó kulcsa, és mentességet kap néhány pénzügyi tranzakció az illeték alól. Pénteken szavaz az Országgyűlés a kormány 2020-as adócsomagjáról.

A Varga Mihály pénzügyminiszter által benyújtott törvénycsomag indokolással együtt 57 oldalon módosítja számos adónem szabályozását és a számviteli törvényt; a pakkhoz 22 oldalas összegző módosító javaslatot adott be a Törvényalkotási bizottság, amely leginkább jogtechnikai, nyelvtani és hatályba léptető változtatásokat tartalmaz.

SZJA: itt a négygyermekes anyák kedvezménye

A törvényjavaslat új adóalap-kedvezményt iktat az szja-törvénybe, amely élethosszig tartó személyijövedelemadó-mentességet biztosít a legalább négy gyermeket szült vagy örökbefogadott, és azokat saját háztartásában nevelő vagy felnevelt édesanyák számára a munkával szerzett jövedelmeik tekintetében.

„A négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye” alcímmel egészítik ki az Szja tv. összevont adóalapot megállapító rendelkezéseit; a kedvezményt az adóalapot csökkentő kedvezményként határozzák meg. A javaslat tételesen felsorolja azokat a jövedelmeket, amelyek vonatkozásában a kedvezmény érvényesíthető. Rögzítik továbbá, hogy a kedvezmény akkor érvényesíthető, ha a jogosult az adóbevallásához nyilatkozatot tesz, melyben feltünteti a jogosultságot megalapozó gyermekek nevét, adóazonosító jelét, a jogosultsági időszakot és – ha a jogosultság nem áll fenn az egész adóévben – a kedvezményre jogosító jövedelem összegét. A kedvezmény első alkalommal a 2019. december 31-ét követően megszerzett bevétel adókötelezettségére lesz alkalmazható.

Tao: megszűnik az adófeltöltés, csökken a kiva kulcsa

Megszűnik már az idén az adóelőleg-kiegészítési kötelezettség a társasági adóban, az innovációs járulékból és az energiaellátók jövedelemadó-járulékjában, azaz mint a részletes indokolásban olvasható, „Adóelőleg-kiegészítési kötelezettség a 2019-ben kezdődő adóévtől kezdődően az adózót nem terheli, ha a 2019. adóéve utolsó hónapjának 20. napja későbbi, mint a jogintézmény megszüntetésével összefüggésben módosított rendelkezések hatályba lépésének, illetve az azzal összefüggésben hatályon kívül helyezett rendelkezések hatályon kívül helyezésének napja”. Az adózó 2019. adóév vonatkozásában választása szerint teljesítheti a feltöltési kötelezettséget, és ha él ezzel a választással, akkor adófelajánlást is tehet. Az adóelőleg-kiegészítési kötelezettség megszűnése nyomán változnak az annak határidejéhez igazodó növekedési

adóhitel szabályai is: a növekedési adóhitel megmarad, ugyanakkor az éves adóbevalláshoz kapcsolódóan lehet megtenni a jogintézmény választására vonatkozó nyilatkozatot. A halasztás (részletfizetés) alapján az adó megfizetése hat egyenlő részletben lehetséges, a később megfizetett adóra továbbra is kamatot kell fizetni.

2020. január 1-től a kisvállalati adó, illetve adóelőleg mértéke 13 százalékról 12 százalékra csökken. Mivel a kisvállalati adó kiváltja a szociális hozzájárulási adót, így a szociális hozzájárulási adó kulcsának csökkentésével összhangban indokolt a kisvállalati adókulcs csökkentése – szól az indokolás.

A törvény – a korábbi bejelentésekkel összhangban – 2020. január 1-től megszünteti az egyszerűsített vállalkozó adót (evát).

A csoportos társasági adóalanyisággal kapcsolatos adózói visszajelzések alapján pontosítják a csoportos társasági adóalanyiságra vonatkozó szabályokat, amely változások elsősorban az adminisztráció egyszerűsítését és az egyértelmű jogalkalmazást szolgálják – olvasható a részletes indokolásban. A könnyítések szerint a csoporttagoknak nem kell azonos pénznemben vezetni a könyveiket, és jelentősen csökken a nyilatkozatok száma. Emellett egyszerűsödnek a kamatlevonásra, az adókedvezményekre és az adófelajánlásra vonatkozó szabályok.

A törvény lehetővé teszi, hogy a nemzetközi sportszövetségeknél foglalkoztatott személyek választhassák az ekho szerinti adózást – azaz 15% közterhet fizessenek 250 millió forintos összeghatárig. „Annak érdekében, hogy a nemzetközi sportszövetségek számára Magyarország olyan vonzó célponttá váljon, ahová érdemes e szervezeteknek letelepedniük, a javaslat olyan adózási szabályokat vezet be, melyek a magyar sportszervezetek munkavállalóihoz hasonlóan lehetővé teszik a nemzetközi sportszervezetek munkavállalóinak az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás, egy kedvező adónem választását” – indokol a pénzügyi tárca.

2020-tól kisvállalkozásoknál 300 millió forintra, középvállalkozásoknál 400 millió forintra csökken a kis-és középvállalkozásokra vonatkozó jogcím esetében a fejlesztési adókedvezményre jogosító beruházási értékhatár. A javaslat szerint 2021-től a KKV-jogcím értékhatára a kisvállalkozásoknál 200 millió forintra, a középvállalkozásoknál 300 millió forintra a kis-és középvállalkozásokra vonatkozó jogcím esetében a fejlesztési adókedvezményre jogosító beruházási értékhatár. 2022-től a KKV-jogcím értékhatára kisvállalkozásoknál 50 millió forintra, középvállalkozásoknál 100 millió forintra csökken.

Új társasági adóalanyként jelenik meg a szabályozásban a vagyonkezelő alapítvány.

Újabb áfacsökkentés

A javaslat bővíti az Áfa törvény értelmében vett jogutódlással történő megszűnés eseteit, ezen túl 18%-ról 5%-ra csökkenti a szálláshelyadás áfakulcsát.

Helyi adók

A helyi adókról szóló törvény módosításait elsősorban az adózói adminisztrációs terhek csökkentésének szándéka hatja át. A jogszabályváltozás több ponton, jelentős mértékben csökkenti az adózói adminisztrációs terheket a helyi iparűzési adóban – olvasható az általános indokolásban.

Reklámadó: jön a 0 százalékos kulcs

A reklámadó mértéke 0%-ra csökken 2019. július 1-jétől, ideiglenesen. A javaslat 2019. július 1. és a 2022. december 31-e közötti időszakra kizárja az Rtv. releváns, eljárási természetű rendelkezéseinek alkalmazhatóságát. Ez garantálja többek között azt is, hogy ne kelljen a bevallási kötelezettséget sem teljesíteni, ha a megrendelő lenne az adó alanya, továbbá ne legyen lehetőség a bejelentkezési kötelezettség elmulasztása miatti sajátos szankció alkalmazására vagy a vélelmezett adó megállapítására. A javaslat rendelkezik arról is, hogy a 2019. július 1-jét magában foglaló adóév adóelőlegének csak a felét kell megfizetni.

A részletes indokolás szerint a kormány az Európai Unió Bíróságának ítéletére várva függesztette fel a hatályos, lineáris adómértéket.

Mentességek a pénzügyi tranzakciós illeték alól

A kincstári műveletek kapcsán általános mentességi rendelkezést vezetnek be, a természetes személyek fizetési számlája és a kincstár által állampapír-forgalmazás érdekében vezetett számla között lebonyolított fizetési műveletek is mentességet kapnak a pénzügyi tranzakciós illeték alól.

Szintén mentesül a postai csekkes befizetés 20 ezer forint értékig, e fölött 6000 forint lesz az illeték maximuma.

Egészségügyi szolgáltatási járulék új összege

Az egészségügyi szolgáltatási járulék összege 2020. január 1-jétől havi 7500 (napi 250) forintról havi 7710 (napi 257) forintra változik.

A nyugdíj járulék, a természetbeni egészségbiztosítási járulék, a pénzbeli egészségbiztosítási járulék és a munkaerőpiaci járulék összeolvad, és jövőre már egy adófajtaként kell nyilvántartani.

Számvitel: egyszerűbb lesz a projektek elszámolása

A számviteli törvény módosításának egyik elsődleges célja az uniós és hazai forrású projektek elszámolási szabályainak a gyakorlati igényekhez való igazítása, és egyben a hazai előírások közelítése a nemzetközi (IFRS-ek szerinti) előírásokhoz.

A Polgári Törvénykönyv, szerződésekre vonatkozó megengedő előírásai és a számviteli törvény elsősorban a számlázásra épülő bevétel-elszámolási szabályai együttesen bizonytalanságot okoznak a több üzleti évet átfogóan teljesített szerződésekkel (projektekkel) kapcsolatos bevételek és költségek, ráfordítások számviteli elszámolásában. A törvénymódosítás az

időbeli elhatárolás alkalmazásával összhangba hozza az árbevétel elszámolását és a kapcsolódó költségek, ráfordítások elszámolását a tényleges teljesítésnek megfelelően, függetlenül a számlázástól, annak módjától. A szerződés elszámolási egységére vonatkozó módosításokkal összhangban egyértelmű lesz, hogy a ténylegesen már megkötött, hátrányos szerződésekből származó jövőbeni veszteségekre is képezhető céltartalék.

Az adócsomag számos részletszabályt pontosít, írásunkban a leglényegesebb elemek kiemelésére szorítkoztunk. A törvényjavaslat részletes tanulmányozása elengedhetetlen.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Egyre többen dolgoznak kölcsönzött munkaerőként

A legutóbbi kötelező adatszolgáltatás szerint Magyarországon több mint 800 munkaerő-kölcsönző cég létezik és közel 150 ezer fő dolgozott hosszabb-rövidebb ideig kölcsönzött munkavállalóként - írja az adózóna.

Ez a 2017-es adat több mint 30 százalékkal magasabb, mint az előző évben, és várhatóan a 2018-as év statisztikái is hasonlóak lesznek - emlékeztet az adózóna.

Fontos tudni, hogy a kölcsönzés ideiglenes foglalkoztatás, nem lehet célja az állandó foglalkoztatás kiváltása. A jogszabály rendelkezik arról, hogy meddig, milyen időtartamban lehet valakit kölcsönzött munkavállalóként foglalkoztatni.

A munkaerő-kölcsönzés szabályairól a munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) XVI. fejezete rendelkezik. A munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó ellenérték fejében munkavégzésre ideiglenesen átengedi (kölcsönzés) a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevőnek.

Kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, a kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. Kölcsönvevő pedig az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez.

A kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót nevezzük kölcsönzött munkavállalónak - vele szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A kikölcsönzés pedig nem más, mint a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

[\(hrportal.hu\)](http://hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Posting-irányelv: mi is a kiküldött fogalma?

Ha nemzetközi, vagy határon átnyúló kiküldetésről beszélünk, az adott országok közötti kettős adózás elkerüléséről és adóztatás megakadályozásáról szóló egyezményeket, valamint egyéb joganyagot is szem előtt kell tartanunk. Írásunkban most a küldő és fogadó országok munkajogi szabályainak összehangolásáról szóló Posting-irányelvet elemezzük.

Abban az esetben, ha nemzetközi, vagy határon átnyúló kiküldetésről beszélünk, az adott országok közötti kettős adózás elkerüléséről és adóztatás megakadályozásáról szóló egyezményeket, valamint egyéb joganyagot, így például a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló Európai Parlament és Tanács 883/2004/EK rendeletet, valamint a végrehajtására vonatkozó Európai Parlament és Tanács 987/2009/EK rendelet vonatkozó rendelkezéseit is szem előtt kell tartani. Jelen cikkben azonban a küldő és fogadó országok munkajogi szabályainak az összehangolására és annak biztosítására vonatkozó 96/71/EK irányelv rendelkezései kerülnek elemzésre (Posting irányelv), EU-s bírósági jogesetek értelmezésével. Azt azért célszerű figyelembe venni, hogy a 96/71/EK irányelv értelmében használt kiküldött fogalma nem fedi teljesen a szociális biztonsági jogban használt fogalmat.

Az alapvető szabadságjogok közé a tőke, szolgáltatás, áruk szabad áramlásán kívül a személyek szabad áramlása is beleértendő. Amennyiben személyek szabad mozgásáról beszélünk, sok esetben nemcsak a küldő, hanem a fogadó ország rendelkezéseit is figyelembe kell venni. A munkavállalói mobilitás kétféle módon érvényesül az Európai Unióban. Az egyik esetben a munkavállaló él az EUMSZ 45. cikke által biztosított szabad mozgás jogával és egy másik tagállamban vállal munkát. Ekkor a munkavállalót a hazai munkavállalókkal azonos elbánás és jogok illetik meg a foglalkoztatás terén. A másik eset a szolgáltatásnyújtás szabadságán (EUMSZ 56. cikke) alapuló kiküldetés, amikor a munkavállaló egy másik tagállamban meghatározott szolgáltatás teljesítése céljából ideiglenesen végez munkát. Ebben az esetben a munkavállalóra a küldő ország jogszabályai vonatkoznak, a munkavégzés helye szerinti ország joga alapján csak bizonyos jogosultságok illetik meg. A kiküldetésre vonatkozó szabályozás (96/71/EK irányelv) a szolgáltatások szabad áramlását és a kiküldött munkavállalók védelmét egyidejűleg kívánja szolgálni, e két cél között igyekszik egyensúlyt teremteni. A kiküldött munkavállalót a fogadó országban a munkaügy terén érvényes és hatályos jogosultságok közül csak néhány illeti meg, ezek közül kiemelendő a minimális bérszint, a maximális munkaidő és minimális pihenő idő, a minimális éves szabadság, a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei munkaerő-kölcsönzés esetén, a munkahelyi egészség, biztonság, higiénia és a férfiak és nők közti egyenlő bánásmód. A kiküldetési irányelv célja kettős: méltányos béreket és egyenlő versenyfeltételeket biztosítani a küldő vállalatok és a fogadó országok munkavállalóinak úgy, hogy közben érvényesüljön a szolgáltatások

szabad mozgására vonatkozó elv is. A kiküldetésben dolgozók száma 2016-ban az EU-ban 2,3 millió fő volt, ami az összes foglalkoztatott 0,4 százalékát tette ki. (Forrás: parlament.hu)

A küldő és fogadó országok munkajogi szabályainak az összehangolására és annak biztosítására, hogy a munkavállalók számára a fogadó ország szerinti munka- és fizetési feltételek valóban biztosításra kerüljenek- abban az esetben, ha azok a küldő ország rendelkezéseitől kedvezőbbek- jött létre a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv (Posting irányelv).

A 96/71/EK irányelv célja a (13) preambulum bekezdése szerint a személyek és szolgáltatások tagállamok közötti szabad mozgását gátló akadályok eltörlése a tagállamok jogszabályainak összehangolása révén. Az irányelv meghatározza a minimális védelmet nyújtó kötelező szabályok magját, amelyet a befogadó ország munkáltatóinak, akik munkavállalókat ideiglenes munkavégzés céljából egy olyan tagállam területére küldenek ki, ahol a szolgáltatásokat nyújtják, be kell tartaniuk. A belső piacon nyújtott szolgáltatások szabad áramlását -többek között -a kiküldött munkavállalók munkaviszonyára irányadó szabályok „kemény magjának” rögzítése útján biztosítják, mely rendelkezéseket a 96/71/EK irányelv 3. cikke tartalmazza. Ennek értelmében – noha a más tagállamokból kiküldött munkavállalók még mindig a kiküldő vállalattal állnak munkaviszonyban, tehát a szóban forgó tagállam jogszabályai vonatkoznak rájuk – a küldő vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy a kiküldetés ideje során a munkavégzés helye szerinti (fogadó) tagállamban hatályos jogszabályok – valamint az építőiparban a hatályos jogszabályok és az általános érvényű kollektív szerződések rendelkezései – alapján illesse meg a kiküldött munkavállalókat:

- a) a maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
- b) a minimális éves szabadság;
- c) a minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;
- d) a munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
- e) a munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;
- f) a védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
- g) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

Maga az irányelv hatályát az 1. cikk részletezi, mely szerint az irányelvet a tagállamban letelepedett vállalkozásokra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére:

- a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással;

b) c) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy

munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

Kijelenthető, hogy az uniós tagállamok a kiküldetésre irányadó munkavállalási feltételeinek szabályozása útján kívánták megakadályozni, hogy a származási országukban alacsonyabb bérért dolgozó munkavállalók elárasszák a fogadó tagállamok munkaerőpiacát, kiszorítva a magasabb bérért munkát vállaló állampolgárokat. A 96/71/EK irányelv rendelkezései tkp. azért születtek, hogy a munkaerőpiacot torzító tényezők kizárása mellett biztosítsák az ideiglenesen más tagállamba kiküldött – és ezáltal nehezebb helyzetben lévő – munkavállalókat megillető tisztességes munkafeltételeket. A 96/71/EK irányelv azonban számos hiányossággal bír, ugyanis nem rendelkezik pl. a kiküldetés korlátozott ideje, a küldő/fogadó vállalkozás fogalmáról.

A foglalkoztatási feltételek értelmezési nehézségei, a minimális bérszint lényegi meghatározásának hiánya, valamint az irányelv és az egyéb uniós jogszabályok közötti ellentmondások – teret engedtek a különböző tisztességtelen munkáltatási formáknak, az ún. postafiók-vállalkozások, színlelt egyéni vállalkozások, tisztességtelen munkaerő-kölcsönzési ügynökségi formáknak, amelyek gyakorlatilag kihasználták a tagállamok közötti bér-, és legfőképpen társadalombiztosítási járulék-különbségeket. Az irányelv 3. cikkében akként rendelkezik, hogy a minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozza meg, amelynek területén a munkavállaló a kiküldetésben tartózkodik. A C-341/02. sz. Európai Közösségek Bizottsága kontra Németországi Szövetségi Köztársaság elleni ügyben a Bíróság kimondta, hogy nem teljesíti a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71 irányelv 3. cikkéből eredő kötelezettségeit az a tagállam, amelynek jogszabályai nem ismerik el a minimálbér alkotórészeként a más tagállamban letelepedett munkáltató által az építőipari ágazatban foglalkoztatott, e tagállamba kiküldött munkavállaló részére fizetett, a munkavállaló által végzett munka és az általa kapott ellenszolgáltatás viszonyát nem módosító pótlékokat és kiegészítéseket, kivéve ezen ágazat munkavállalóinak ágazati prémiumát. A kiküldő munkáltató a pótlékokat a kiküldő tagállam joga szerint állapította meg, azonban a kiküldetés helye szerinti tagállam, azaz Németország az ilyen típusú pótlékokat csak bizonyos, németországi kollektív szerződésben szerepeltetteket ismerte el. A német jog csak a német jog által meghatározott prémiumot ismerte el a minimálbér részeként, ami alapjaiban sérti a kiküldött munkavállalók alapvető jogait, az

EU Bíróság szerint. Az ítéletből és az azt elemző szakirodalom szerint az mondható el, hogy az irányelv nem azt várja el a tagállamoktól, hogy akár a kiküldő, akár a fogadó tagállam szerinti bérelemben részesüljön a kiküldött munkavállaló, hanem azt, hogy a kiküldött munkavállalót a kiküldetés miatt ne érje hátrány: azaz egy átlátható, ellenőrizhető kalkulációs módszer szükséges a minimálbérekre vonatkozó követelmények betartására. A Bíróság általában figyelembe veszi a tagállam azon jogát mely meghatározza a munkáltató által fizetett többletmunka ellentételezések közül melyeket számítja be a minimálbér összegébe. Az irányelv megsértése abban állt, hogy a fogadó tagállam nem tette lehetővé az összehasonlítást a kiküldő tagállamban érvényben lévő bérelemekkel.

Szintén a minimális bérszint témakörében irányadó a C-396/13 sz. ítélet, mely szerint a fogadó tagállam olyan szabályozása, amely kizárja a kiküldött munkavállalókat képviselő szakszervezet keresetelési jogát az irányelv szerinti minimálbér tekintetében az adott tagállam bírósága előtt, ellentétes az irányelvvvel, valamint a munkavállalók jogvédelmét célzó szabályozással is. Az ügy tényállása szerint a Lengyelországban letelepedett ESA társaság a villamos energia területén gyakorolta tevékenységét. Finnországban fiókteleppel rendelkezett. Az Eurajoki (Finnország) településen az olkiluotói atomerőmű építkezésén végzendő elektromos munkák céljából az ESA 186 munkavállalóval kötött Lengyelországban és a lengyel jog alkalmazásával munkaszerződéseket. E munkavállalókat az említett társaság finnországi fióktelepére küldte ki. Az olkiluotói építkezést jelölték ki számukra a munkavégzés helyeként, és Eurajokiban, a fenti építkezés helyétől hozzávetőleg 15 kilométerre elhelyezkedő lakásokban szállásolták el őket. Az alapeljárás feleinek álláspontja eltért a tekintetben, hogy az említett munkavállalók számára mennyi időt vesz igénybe a szálláshely és az említett építkezés közötti oda- és visszautazás. Mivel az érintett munkavállalók azt állították, hogy az ESA nem a villamosenergia-ágazatban és az épülettechnológia-ágazatban az uniós jog alapján alkalmazandó finn kollektív megállapodások szerint járó minimálbért fizette a részükre, követeléseiket egyénileg átruházták a Sähköalojen ammattiliitto részére annak érdekében, hogy az utóbbi gondoskodjon az összegek behajtásáról. A Bíróság az ügyben hat különböző bérelem minősítéséhez adott támpontokat, az irányelv és a korábbi gyakorlata alapján. Kijelentette, hogy a költségtérítés funkciójú juttatások nem számíthatók bele a minimálbérbe (például az étkezési utalvány, a szállásköltségek megtérítése, akkor sem, ha ez utóbbit nem kell megelőlegeznie a munkavállalónak). A nem költségtérítés funkciójú, de a kiküldetéshez kapcsolódó juttatások viszont az irányelv szerinti minimálbér részét képezik (például a napidíj és az úti időre járó díjazás). Ezeket tehát ugyanúgy biztosítani kell a kiküldött munkavállalónak, ahogy arra a fogadó tagállam munkavállalói belföldi kiküldetés esetén jogosultak. A Bíróság rámutatott, hogy nemcsak a minimálbér fogalmát, hanem annak meghatározási módját is a fogadó állam joga alapján kell meghatározni. Így a fogadó tagállamban hatályban lévő szabályok előírhatják, hogy a

minimálbért időbérként vagy teljesítménybérként kell számítani. E szabályoknak azonban kötelező erejűnek kell lenniük, és meg kell felelniük az átláthatóság feltételeinek, így hozzáférhetőnek és egyértelműnek kell lenniük. Végül a szabadságra járó díjazást is a minimálbér körébe sorolta.

A 2014-es végrehajtási irányelv

A 96/71/EK irányelv tagállami végrehajtásának elősegítésére 2014-ben elfogadott 2014/67/EU irányelv (a továbbiakban: 2014-es végrehajtási irányelv) jelentős előrelépést jelent a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos adminisztrációs kötelezettségek és információcsere területén. Jelenleg a szabályozás egyik legnagyobb akadályát ugyanis éppen a kiküldött munkavállalókra vonatkozó információ és legfőképpen a pontos számadatok hiánya jelenti, amire a 2014-es végrehajtási rendelet lehet egyfajta megoldás. A 2014-es végrehajtási irányelv a következő kötelezettségeket támasztja a tagállamokkal szemben: a fogadó tagállam illetékes hatóságának – szükség esetén szorosan együttműködve a letelepedés helye szerinti tagállammal – meg kell vizsgálnia azon tényszerű elemeket, amelyek ténylegesen jellemzik

a kiküldetés fogalmához elválaszthatatlanul kötődő ideiglenes jelleget, valamint azt a feltételt, hogy a munkaadó ténylegesen abban a tagállamban legyen letelepedett, amelyből a kiküldés történik (8) preambulumbekzdés; az illetékes hatóságoknak – annak meghatározása érdekében, hogy valamely vállalkozás ténylegesen folytat-e a pusztán belső igazgatási és/vagy adminisztratív tevékenységeken kívül érdemi tevékenységet – meg kell vizsgálniuk a vállalkozás letelepedési helye szerinti tagállamban elért forgalmának nagyságát, figyelembe kell venniük a különböző valuták vásárlóereje közötti eltéréseket (9) preambulumbekzdés; a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a foglalkoztatási szabályokkal és feltételekkel kapcsolatos információkat díjmentesen általánosan elérhetővé tegyék, és hatékony hozzáférést biztosítsanak hozzájuk nem csupán a többi tagállam szolgáltatói, hanem a kiküldetésben lévő érintett munkavállalók számára is (18) preambulumbekzdés; a tagállamoknak – a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása mellett – biztosítaniuk kell, hogy a kollektív szerződések mindenki számára hozzáférhető és átlátható módon rendelkezésre álljanak (19) preambulumbekzdés; a tagállamok adminisztratív követelményeket és ellenőrzési intézkedéseket írhatnak elő a kiküldött munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban, és biztosítják, hogy a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban előírt megfelelő és hatékony ellenőrzések és nyomkövetési mechanizmusok rendelkezésre álljanak (9) cikk (1) bekezdése; a tagállamok intézkedéseket hozhatnak annak érdekében, hogy a kiküldött munkavállalókat ténylegesen foglalkoztató alvállalkozók – a munkáltatóval együttesen vagy a munkaadó helyett – felelősségre vonható legyen a kiküldött munkavállalót megillető bérek és járulékok kifizetését illetően (12.cikk).

Az Mt. 2012. évi I. tv. 297. § 2016. június 18-án hatályba lépett módosítása a kiküldetési irányelv végrehajtásáról szóló 2014/67/EU irányelv

9. és 12. cikkének jogharmonizációját biztosítja és ennek keretében bővült a szolgáltatás jogosultjának felelősségi köre. Az előzetes tájékoztatási kötelezettségen túlmenően rögzítésre került, hogy a szolgáltatás hazai fogadója egyetemlegesen felel a külföldi munkáltatóval a külföldi munkáltatót terhelő munkabér és járulékok megtérítéséért, amennyiben tudott vagy kellő gondosság mellett tudnia kellett arról, hogy a külföldi munkavállaló munkabér és járulékfizetési kötelezettségének a munkavállaló foglalkoztatása során nem tett eleget.

A 2018/957/EU irányelv

2018-ban az EP plenáris ülése 456 szavazattal, 147 ellenszavazattal és 49 tartózkodással megszavazta a módosító irányelvet, melynek fő elemei az alábbiak: ugyanazon a munkahelyen azonos javadalmazás jár a munkavállalóknak, azaz a kiküldött munkavállalót az alapbéren felül a különböző juttatások és bónuszok is megilletik; a kiküldetés 12 hónapig tarthat, ami egyszer 6 hónappal meghosszabbítható; ennek letelte után a fogadó ország munkaügyi szabályait kell alkalmazni; a javadalmazásra vonatkozó nemzeti szabályok információit honlapokon közzé kell tenni; az utazás, a szállás és az étkezések költségei nem vonhatók le a munkavállaló béréből; a munkaadónak megfelelő, a nemzeti szabályozással összhangban lévő lakáskörülményekről kell gondoskodnia; a tagállamok regionális vagy iparági kollektív szerződést is köthetnek; ha a munkavállaló csalás (pl. fiktív cég) áldozata lesz, legalább a kiküldött munkavállalónak járó védelmet biztosítani kell számára az adott tagállam részéről.

Kihirdették az elfogadott jogszabályt 2018. július 09-én, melyet a tagállamoknak 2020. július 30-ig kell átültetniük. 2018. október 4-én a magyar kormány sajtóközleményben jelentette be, hogy megsemmisítési keresetben (C- 620/18.) megtámadta a 2018/957/EU irányelvet. Indoklásában felhozta, hogy az irányelv egyes rendelkezései sértik a szükségesség és az arányosság elveit, másrészt olyan kötelezettséget és korlátozásokat vezet be, amelyek nem felelnek meg a megkülönböztetésmentesség követelményének. Emellett álláspontja szerint sérül a jogbiztonság és a normabiztonság elve is, valamint az új szabályok korlátozzák a szolgáltatásnyújtás szabadságát. Lengyelország hasonló tartalmú keresetet nyújtott be (C- 626/18).

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

4 marketingstratégia, amellyel jobbá tehető a HR

Márkaépítés, élményközpontúság – ezek a kötelező prioritások.

A profi HR-eseknek több szerepet kell eljátszaniuk – ők kötik össze a dolgozókat, ápolják a cégkultúrát, vezetik az embereket, coaching tevékenységet folytatnak és így tovább. Egy új elképzelés szerint azonban nekik kell lenniük a legjobb marketingeseknek is, mivel feladatkörükbe tartozik a munkáltatói márka kiépítése, az alkalmazottak élményeinek javítása. Amikor a HR marketingtechnikákat épít a saját tevékenységébe, sokkal jobban tudja kezelni a tehetségeket. Az Entrepreneur cikke szerint a következő négy marketinges elvet minden HR vezetőnek át kell ültetnie a gyakorlatba.

1. Legyen célközönségünk

A marketingesek értik a közönségüket. Tanulmányozzák a demográfiai mutatókat, attitűdöket, viselkedést, és ezek alapján részletes személyiségrajzot kapnak az ügyfélről, akinek célzott üzeneteket tudnak eljuttatni. A HR is használhat hasonló stratégiát, hogy a legjobb munkavállalókat érje el. Végtére is a dolgozók e-mailek tucatjait kapják hetente, és a megkérdezettek 50%-a azt mondja, hogy még mindig úgy érzik, ki vannak zárva a friss, naprakész információkból, nem jelent számukra semmit az üzenet – derül ki egy munkahelyi mobil applikációs trendeket vizsgáló tanulmányból. De miért van ez így? Mert az üzenetek nem esnek egybe az érdeklődési köreikkel. Kezdjük tehát azzal, hogy megismerjük a dolgozókat. Mi motiválja őket? Milyen céljaik vannak? Mit értékelnek a legjobban? Milyen problémáik vannak? Milyen pénzügyi és nem pénzügyi jellegű ajánlatokra fognak reagálni? Ezek a válaszok hogyan változnak részlegről részlegre? Ezután használjuk ezt a tudást arra, hogy célzott üzeneteket és HR programot készítsünk a munkavállalók egy konkrét csoportjának, ahelyett, hogy általános információkkal bombáznánk az összes dolgozót. Például a vállalati közleménynek különbözőnek kell lennie hangnemben és látványban is attól függően, hogy kihez szólunk. A különböző dolgozók különböző üzeneteket szeretnének. Szeretnék tudni, milyen hatással lesz rájuk a közölt dolog, mennyiben változtatja meg a mindennapi munkát, mit jelent ez nekik. Tegyük fel, hogy a cég új wellnessprogramot készít. Az üzenetnek ismertetnie kell a programot, illetve megmutatnia, hogyan válik ez a dolgozók előnyére. Milyen jutalmat várhatnak a részvételükért? A csapatvezetőknek küldött üzenetnek pedig azt kell felvázolnia, hogyan ösztönözhetik így a csapattagokat a részvételre. Gondolkozzunk úgy, mint egy marketinges, hogy mindenki számára a legfontosabb információt közvetítsük.

2. Egy márka több csatornán

A marketingesek jól tudják, hogy ha szeretnénk felhívni mások figyelmét, egy módszernél többet kell alkalmazniuk. A kampány nem lehet sikeres, ha csak e-maileket és hírleveleket küldenek ki. A marketingesek a média különféle eszközeit használják üzeneteik közvetítésére: videót, képeket, interaktív weboldalakat, közösségi médiát...stb. Az e-mail nem a legjobb útja annak, hogy elérjük a dolgozókat. Egy kutatásban a dolgozók 80%-a mondta azt, hogy ugyan használja az e-mailt kommunikációra, de 30%-a ignorálja a leveleket, ha az a munkaadótól/HR-től érkezik. Ugyanebben a tanulmányban a megkérdezett szakemberek 90%-a úgy véli, hogy a mobil eszközök sarkalatos pontjai a munkának. Vagyis használjunk sms-t, mobil applikációkat, belső közösségi hálózatokat a kommunikációra. Töltsünk fel videókat a hírlevélbe. Kezdjünk céges blogot írni, használjuk a Facebookot, a Twittert, a LinkedInt, és minden olyan platformot, melyeket a dolgozók is látogatnak. Minél több úton közelítünk hozzájuk, annál jobban meg tudják emésztani az információt. Ügyeljünk persze arra, hogy megfelelően koordináljuk a témákat, figyeljünk az odaillő hangnemre.

3. Hozzuk össze az információkat

A marketingesek szeretnék a vásárlás folyamatát egyszerűvé tenni az ügyfelek számára. Mint a marketingesek, a HR-esek is arra törekszenek, hogy a dolgozóik részt vegyenek a programokban, kezdeményezésekben, különféle feliratkozásokban. Hogy a lényeges információk ne sikkadjanak el és szóródjanak szét különféle fórumokon, hozzunk össze minden programot, kezdeményezést és információt egy platformra, így a dolgozóknak nem kell oda-vissza lépkedniük különféle honlapok között, és nyomon követniük az egymástól elkülönült információkat. Amikor mindent el tudnak érni egy helyen, a bevonódásuk gördülékenyebbé válik.

4. Mérjük fel a hatékonyságunkat

A marketingesek nyomon követnek és mérnek mindent, hogy a legjobb stratégiákat találják meg. A HR-esek ugyanígy felmérhetik az adatokat, hogy javítani tudják a folyamatokat. Döntsük el, milyen mutatók a legfontosabbak a cég számára az általános üzleti célok szempontjából, és kövessük nyomon ezeket, hogy magas dolgozói elégedettséget érzünk el. Válaszolnak a dolgozók az üzenetekre? Jókor kapnak jó üzenetet? Részt vesznek-e programokban? Boldogok? Mit tehetnék jobban? Az úgynevezett People Analytics tippjei segítséget nyújtanak abban, hogy értékelni tudjuk az emberek, programok és folyamatok hatékonyságát. Analitikai technikákkal segít feltárni a problémákat és irányítani a HR tevékenységeket. A Google által létrehozott honlap segítségével adatokon és tényeken alapuló döntéseket hozhatunk, kitalálhatjuk a mérési szempontokat, visszacsatolásokat gyűjthetünk a dolgozóktól.

A HR nem könnyű feladat. De amint a vezetők úgy gondolnak rá, mint egyfajta marketinges perspektívára, a HR-stratégiák javíthatják az alkalmazottak élményeit, és következetes, erős munkáltatói márkát építhetnek ki.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Az apák is jogosultak akár 26 hét fizetett szabadságra gyermekük születésekor

A Diageo július 1-jén globálisan bevezetett, a vállalat összes munkavállalójára vonatkozó új családbarát szabályzatának értelmében a szülők (anyák és/vagy apák), akár 26 hét fizetett szabadságra válnak jogosulttá gyermekük egy éves kora előtt. A cég ezzel a lépéssel is tovább kívánja erősíteni egy befogadó és sokszínűsége alapuló vállalati kultúra építését.

A Diageo július 1-jén globálisan bevezetett, a vállalat összes munkavállalójára vonatkozó új családbarát szabályzatának értelmében a szülők (anyák és/vagy apák), akár 26 hét fizetett szabadságra válnak jogosulttá gyermekük egy éves kora előtt. A cég ezzel a lépéssel is tovább kívánja erősíteni egy befogadó és sokszínűsége alapuló vállalati kultúra építését.

„A nálunk dolgozók átlagéletkora 31 év, sokuk életében most a családalapítás, gyermekvállalás a meghatározó. Minden munkatársunk számára, aki éppen élete ezen örömteli időszakát éli, biztosítjuk a Diageo globális szabályzatának megfelelő juttatásokat”- mondta Zeisler Gábor, a Diageo vezérigazgatója. „Különösen fontos számunkra kollégáink elkötelezettsége és hiszünk abban, hogy a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése hozzájárul ehhez.”

A Diageo ezzel a lépéssel példát is szeretne mutatni mind más globális vállalatok, mind a társadalom egésze számára.

A Diageo munka és magánélet egyensúlyának kialakítására és fenntartására vonatkozó kezdeményezéseit Magyarországon is számos alkalommal elismerték, többek között Családbarát Munkahely és Szerethető Munkahely díjakkal jutalmazva az elmúlt évek progresszív gyakorlatát.

„Az egy soha vissza nem térő alkalom, hogy jelen lehess a gyermek életének e korai szakaszában, láthasd növekedni, erősödni, okosodni nap nap után, ráadásul úgy, hogy mindebben támogat a munkahelyed is” - mondta az új szabályzat kapcsán James Ashall, a DIAGEO által is támogatott Movement to Work mozgalom igazgatója.

(hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Egyre több részmunkaidős álláshirdetést adnak fel a cégek

Markáns növekedés látszódik a részmunkaidős álláshirdetések számában – derül ki a Profession.hu új negyedéves összeállításából.

Megugrott a hazai munkaerőpiacon az egészségügyi helyekre jelentkezők száma – derül ki a Profession.hu 2019 második negyedéves összeállításából. A másik figyelemre méltó fejlemény, hogy a részmunkaidős álláshirdetések számában is markáns növekedés látszik.

Tovább bővült az álláskeresők száma

Jelentősen nőtt az álláskeresők száma 2019 második negyedévében az elmúlt év ugyanezen időszakához képest. A Profession.hu hazai munkaerőpiacot érintő friss jelentése szerint a jelentkezők számában 10 %-os bővülés tapasztalható, míg a beadott pályázatok száma 15 %-kal múlta felül az egy évvel korábbit. Ebből az is kirajzolódik, hogy a munkát keresők immár jellemzően több állásra adnak le jelentkezést, mint korábban.

Az egészségügy munkaerő gondjainak enyhülésére utalhat, hogy az álláskeresők pályázatainak száma az ágazatban növekedett a legnagyobb mértékben, mintegy 33 %-kal. A fejlődés ugrásszerű ütemét jelzi, hogy a második legnagyobb növekedés mutató mérnök és a szakmunkák esetében is számottevő előrelépést tapasztaltak, ám ennek mértéke „csak” 23-23 % volt. A Profession.hu adatbázisa szerint, ha a hirdetésszámokat vesszük alapul, akkor a mérnöki, a szakmunkák, a pénzügy és a vendéglátás területén látszik a legnagyobb bővülés.

Megnőtt részmunkaidős álláshirdetések száma

Az adatokat vizsgálva egyértelmű előrelépés látható a részmunkaidős foglalkoztatás terén. Az ilyen álláshirdetések száma ugyanis jelentősen, 36 százalékkal bővült. Mindez a Profession.hu teljes hirdetési állományán belül is érdemi eltolódást mutat, hiszen a részmunkaidős állások 2019 második negyedévében már a közzétett állások 7%-át jelentették. Ezzel szemben tavaly ugyanebben az időszakban a részmunkaidős álláshirdetések még csak a teljes állomány 5 %-át tették ki. Ezek közül is két terület az, ami látványos előrelépést mutat: az értékesítői állások esetében a bővülés extrém ütemű, 174 %-os, de a szakmunkák terén is ritkán látható, 92 %-os növekedést mértek.

Bár összességében a jövedelmet is tartalmazó álláskeresések száma csupán 1 %-kal gyarapodott, mégis akadnak olyan szektorok, ahol meredeken nőtt az ilyen hirdetéseknek aránya. A bolti eladók esetében például a fizetést is ismertető álláskeresések száma megháromszorozódott. Ehhez az is hozzá tartozik, hogy komoly fejlődés látszik a kínált bér esetében is, hiszen tavaly ilyenkor még 135 000 forintos átlagot regisztráltak, ami a most vizsgált időszakra 180 000 forintra kúszott fel.

Mozgásban Hajdú-Bihar megye

Az egyelőre nem jelenthető ki egyértelműen, hogy az új BMW-gyár Magyarországra települése már érzékelhető lenne a munkaerőpiacon, ám kétségtelen érdekes változások látszanak Hajdú-Bihar megyében. Az első negyedévben több fronton is élénkülést tapasztaltunk a régióban, ami a második negyedévben is folytatódott. A hirdetésszám 3 %-kal emelkedett, ám a mérnöki állásoknál ez már 32, míg a gyártás, termelés terén pedig 33 %-ot tett ki.

([profession.hu](https://www.profession.hu))

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Mi a baj az asszertív kommunikációval?

A tréning- és csapatépítő iparág bevételeinek talán fele abból származik, hogy vezetőket és beosztottakat igyekeznek jól (vagy kevésbé jól) képzett szakemberek az asszertív kommunikációra, valamint a win-win helyzetet kereső érdekérvényesítésre megtanítani. Ám valami mégiscsak hibádzik.

A kommunikációs vagy vezetői tréningek igyekeznek gyors megoldást nyújtani olyan problémákra (bocsánat: kihívásokra), melyek gyökerei a személyiség fejlődésében vagy éppen a munkahelyi szervezet vagy a külső gazdasági viszonyok nyújtotta kontextusban rejlenek. Ettől persze még nagyon is sok hasznuk lehet e tréningeknek, ha a csoport és a tréner jól dolgozik.

Rosszabb esetben arra irányul a tanítás, hogy a résztvevők jegyezzék meg:

az asszertív kommunikáció mindenre megoldás, mindig azt kell használni, még akkor is, ha ég a ház. Punktum.

A legtöbbször azonban elő szokott kerülni az alábbi „kommunikációs négyeség” mint szemléltetőeszköz, mely a közlő („én”) és a közlést fogadó („te”) önértékelése alapján különböztet meg négy állapotot, és ezekhez az állapotokhoz társít egy-egy kommunikációs módot.

Jobb tréningeken a résztvevők maguk ismerik fel, hogy nemcsak a kommunikáló felek önértékelése, de a helyzet is erős befolyással van arra, hogy éppen melyik kommunikációs módozat a legrelevánsabb.

Ha például tényleg ég a ház, akkor az egyszerű utasítás, a szikár parancs a legcélszerűbb (agresszív kommunikáció).

De valljuk be őszintén, ilyen helyzet igen ritkán fordul elő a munka világában.

És igenis helye van az életben – ne szűkítsük a fókusz a munka világára – a manipulatív kommunikációnak is.

Az udvarlás lényegét öli meg például az asszertivitás. Gondoljunk csak bele, mennyi illúzióval és varázslattal bír az ilyen fajta felajánlás: „gyere, találkozzunk, vacsorázzunk, s miután mind a ketten kifizettük a számlánkat, menjünk fel a lakásomra, s fekjünk le egymással, természetesen mondhat sz nemet is”. Azért ennél mégiscsak izgalmasabb az „igyunk meg egy pohár bort és dumáljunk egy jót” felhívás.

Lesz, aki felháborodik ezen a gondolaton, de sietve hozzáteszem: az, hogy valaki felmegy a másik lakására egy pohár borra, még nem teszi kötelezővé, hogy szexuális kapcsolat is létrejöjjön a felek között, továbbá szerencsére a magyar törvények is tiltanak mindenféle testi és lelki erőszakot.

Ha én csak úgy tudom elérni a célokat, hogy mindig a hátsó ajtón próbálok belopózni, vagy hogy a másik nyomulásnak érzi az udvarlásom, akkor valójában mindegy, hogy manipulatív vagy asszertív módon kommunikálok.

A baj a túlhajtott asszertivitással és a végsőkig fokozott manipulatív udvarlással ugyanaz: erőszak van bennük.

A kelet-európai kultúrában az asszertivitás sok megnyilvánulását sokan agressziónak élik meg, és igazuk van. A rosszul alkalmazott asszertivitás a felszínen ugyan hordozza a szükséges jegyeket (énközlés, érzelmek elválasztása a tényektől, a másik minősítésétől való tartózkodás), ám a legtöbbször kilóg a lóláb: én akarok valamit, én kezdeményezem a kommunikációt, és még csak szó sem érheti a ház elejét, mert „kérem, én asszertív voltam, csak a másik nem nőtt fel ehhez, így vele nem is lehet annak lenni”.

Továbbá a munkahelyi pozíciók, valamint a kommunikációs eszköztár mérete erősen rétegfüggők. A vezető pozíciókat általában középosztálybeliek, míg például a betanított munkásait inkább a társadalmi hierarchia alsóbb fokairól érkező emberek töltik be. Az előbbiek nagyobb valószínűséggel tudják alkalmazni, ráadásul tudatosan alkalmazni az asszertív eszközöket, mint a lejjebb lévők.

Ezáltal nemegyszer a kizsákmányolás, a másik ember kizsigerezésének eszközévé válik az asszertív kommunikáció.

Így az önmagában nem is tud erőszakmentes lenni.

Végül egy magánmegjegyzés: milyen kár, hogy sok vezető azon nyomban elfelejti az asszertív kommunikációt, amint a saját főnökével tárgyal és válik a szubmisszív (alárendelődő), esetleg a manipulatív kommunikáció Paganinijévé!

(forbes.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Ezért hátrány, ha túl jó vagy a munkádban

Azt tanultuk, hogy mindig a maximumot kell nyújtanunk, mert így tudunk érvényesülni. De mint minden mást, ezt sem szabad túlzásba vinni, különösen nem a munkahelyen.

Régóta elfogadott tény, hogy a nagy önuralommal rendelkező, fejlett éntudatú emberek számos előnyét élvezik ennek a két remek tulajdonságnak, a munkában és a magánéletben egyaránt. Ők azok, akik szakmailag mindig magasan az elvárt szint fölött teljesítenek, nem felejtik el senki születésnapját és az egyéb évfordulókat, és remekül néznek ki, mert betartják az egészséges táplálkozás szabályait és nem hagyják ki az edzéseket. Egy amerikai tanulmány szerint azonban, amelyet a Business Insiders ismertet, a túteljesítő emberek számára teherré válhat, hogy a környezetük egy idő után természetesnek veszi és el is várja, hogy mindig a maximumot nyújtsák.

„Túteljesítőnek lenni általában véve jó dolog, gondolja mindenki, és ez elméletileg így is van – mutat rá Christy Zhou Koval, a kutatás vezetője. – Az ilyen emberek elérik a céljaikat, jó partnerek a munkában és a magánéletben egyaránt. Általában anyagilag is jobban állnak, mint kevésbé fegyelmezett társaik, egészségesebbek és magasabb minőségűek az emberi kapcsolataik.”

A kutatók azonban azt találták, hogy a fegyelmezett, túteljesítő emberekre egy idő után visszaütnek ezek a tulajdonságaik. Például a környezetük eleve többet vár el tőlük, függetlenül attól, hogy ez érvényes igény-e adott esetben.

Az egyik kutatásban egyetemistákat kértek arra, ítélik meg valaki tanulmányi teljesítményét annak alapján, mennyire feledkezik bele az új zeneszámok hallgatásába egy iTunes-boltban. A másik kutatásban egy fiktív személy munkahelyi teljesítményét kellett megbecsülni annak fényében, milyen hatékonyan tud megtakarítani az új lakására. Mindkét esetben az lett az eredmény, hogy minél nagyobb önuralmat tanúsított az alany, annál többet vártak el tőle.

El kell ismerni, ez nem irreális feltételezés. A kutatók rámutatnak, hogy az önuralom tényleg jó teljesítményt feltételez. Ez nem is olyan rossz a maximalisták számára, hiszen kellemes az a tudat, hogy számítanak az emberre. De ha mindig sokat várunk el tőlük, kiégethetjük őket, mondja Zhou Koval.

A kutatók azt találták, hogy miközben hajlamosak vagyunk többet elvárni ezektől az emberektől – ami végül is nem alaptalan feltételezés –, számukra nem könnyebb elvégezni ezt a többletmunkát, még ha annak is tűnik. A magas önuralommal rendelkező emberek szintén erőfeszítéseket tesznek a feladatok elvégzése során, magyarázza Koval, csak ők jobban csinálják. „Kitartóbbak, nem adják fel egyhamar, jobb stratégiákat alkalmaznak.” De miközben a tudomány elismeri a jobb teljesítményt, a

munkahelyi főnök azt gondolhatja, a maximalistáknak könnyű, hiszen mindent csak úgy kiráznak a kisujjukból.

Mindez komoly problémához vezet: a maximalisták számára nagyobb terhet jelentenek a munkahelyi kapcsolatok, mint a kevésbé fegyelmezett kollégáknak. Több áldozatot hoznak a munkatársaikért, derül ki a kutatásból, még azon az áron is, hogy ez a saját céljaik megvalósításának rovására mehet. Hasonló dinamika figyelhető meg a magánéleti kapcsolatokban is. Ha mindig számíthatnak valakire, az előbb-utóbb kiszárítja az illetőt.

Mindez nem jelenti azt, hogy a túteljesítőknek vissza kellene fogniuk magukat. A nagy önuralomnak még mindig sokkal több az előnye, mint a hátránya.

De a menedzserek (meg a kollégák és a romantikus partnerek) vegyék figyelembe: ha természetesnek veszik, hogy a nagy önuralommal rendelkező emberek mindig túteljesítenek, elveszíthetik őket. Miközben rövid távon jó stratégiának tűnik, ha a túteljesítőkre támaszkodunk – mindig elvégzik a feladatot –, „hosszú távon zavarni kezdheti őket a teher, amelyet rájuk rakunk”, mondja Zhou Koval.

Fentiekből az következik, hogy a túteljesítőket el kell ismerni az erőfeszítéseikért. „Érezniük kell, hogy kapnak valamit azért a többletért, amit a munkába beletesznek” – hangsúlyozza a kutató. Néha pedig hagyjuk őket egy kicsit lazítani, hogy ne érezzék, kihasználjuk őket, mert ők tehetségük és elkötelezettségük folytán többre képesek.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Segítség! Kiürült az iroda, mindenki a strandon, ki fog így dolgozni?

9+1 tipp a kiegyensúlyozott szabadságolásokért

Nyáron nem feltétlenül csak a hőség forralja a dolgozók vérének, hanem az is, hogy kinek sikerül az általa kinézett időben szabadságra mennie. A főnök feje pedig azért főhet, marad-e elég dolgozó a munkahelyen.

Az alábbi 9+1, vezetőknek szóló tipp azonban mindenki életét megkönnyítheti.

1. Rendelkezzen a cég szabadságolási irányelvekkel!

Az irányelvek segítenek benne, hogy a dolgozók világosan átlássák a szabályokat, emellett kijelölik a prioritásokat is. Alkalmazkodhatnak a cég működési sajátosságaihoz – erre lehet példa a termelési ciklusok alapján elrendelt kötelező szabadság –, de a döntési szempontok a vállalati kultúra értékeit is megjeleníthetik.

2. Az időbeli sorrend döntsön!

Az irányelvek részévé lehet tenni, hogy a szabadságok kiadása a kérelmek beadásának időbeli sorrendjén alapuljon. Így a szabadságot tisztességesebben osztják ki, és a menedzsereknek több idejük lesz arra, hogy felkészüljenek a távollétre, és kezeljék az esetlegesen fellépő munkaerőhiányt. Jó ötlet, ha a csapatok szerkeszthető naptárat hoznak létre, amely segíthet az elérhető munkaerő tervezésében, vagy a konfliktusok kezelésében. Ha az alkalmazottak azonnal értesítik a menedzsert a szabadságigényükről, a főnök pedig gyorsan hagyja jóvá azokat, akkor a többi kolléga is jobban tud tervezni.

3. Bátorítsd a csoporton belüli kommunikációt!

Néhány szabadságigényt nehéz átütemezni. Nehéz döntési helyzet elé kerül az a főnök, akinek egyik alkalmazottja a nem visszaváltható repjegyét lobogtatja, míg a másik közli, hogy gyermekei időbeosztása miatt csakis most oldható meg a család közös nyaralása. Bármilyen is lesz a döntés, valakinek csalódást fog okozni. Az ilyen helyzetek elkerülésére bátorítsuk az előzetes egyeztetéseket a csoport tagjai között, ha pedig már felmerült a probléma, javasoljuk a felek közti egyezkedést!

4. Tervezz előre!

Mielőtt szabadságra mennek, kérd meg az alkalmazottakat, hogy számoljanak be: milyen feladatokon dolgoznak, milyen közelgő határidőik vannak, és milyen ügyeket kell távollétük alatt más munkatársaknak ellátniuk. Szerencsés, ha egy nagy projekt befejezése után mennek a dolgozók szabadságra, amikor várhatólag kevesebb a teher. A helyettesítendő feladatokat próbáld minél több ember közt szétosztani. Ne feledd, hogy nekik a saját szokásos feladataikkal is meg kell birkóznuk!

5. Figyelj azokra, akik nem utaznak el!

Vannak, akik nem mennek vakációra, akár azért, mert úgy érzik, hogy visszatérve rengeteg feladat tornyosul majd előttük, vagy azért, mert véleményük szerint a jó alkalmazott mindig dolgozik. Főnökként a te

felelősséged, hogy rámutass: a pihenés szükséges a jóllétükhöz, és akár egy otthon töltött hét is segíthet az újratöltődésben.

6. Javasolj rövid pihenőket!

Ha valaki nem akar hosszabb időre távol lenni a munkahelytől, felvetheted neki, hogy vegyen ki pár pénteket és/vagy hétfőt. Ez nem okoz nagy zavart a munkaterhelésben, azonban a mentális felfrissülésben sokat segíthet.

7. Járj elől jó példával!

Nehéz lesz meggyőzni a beosztottaidat, hogy menjenek el nyaralni, ha te magad megállás nélkül melózol a munkahelyen. Ez ugyanis azt az üzenetet közvetíti, hogy a jó munkavállaló sohasem vesz ki szabadnapot. Habár a szóbeli kommunikáció is fontos, igyekezz jó példa mutatásával is elősegíteni, hogy a munkatársaid is megtalálják az egyensúlyt a munka és a magánélet között.

8. Ne jelentkezz be a nyaralásról!

Ha a nyaralás közben is ellenőrizgeted a csapatodat, az két okból is káros. Egyrészt úgy érzik majd, hogy nem bízol bennük, és ez gátja lehet a fejlődésnek. Másrészt a főnök példáját követve ők is bejelentkeznek majd a nyaralásukról, aminek következtében nem pihenek ki eléggé magukat.

9. Ügyelj a terhelésekre!

Ha valaki úgy érzi, hogy nem tud szabadságra menni, mert senki nem tudja helyettesíteni, akkor a vezető felelőssége, hogy ezt korigálja. Ha az alkalmazottakat olyan tevékenységekre is felkészítjük, amik a szokásos feladatkörükön kívül esnek, akkor senki sem érzi úgy, hogy szabadságával a többieket hagyja cserben.

9+1 Hozz erősítést!

Ha többen vannak egyszerre szabadságon, akkor túlságosan megnőhet az irodában maradtak munkaterhe. Ilyenkor célszerű valamilyen külső erősítést bevetni, például gyakornokokat vagy ideiglenes munkaerőt.

(hrpwr.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

10 lépés, amit még ma tegyél meg a munkahelyi mindfulness felé

A mindfulness sokunkban egy zen kertben meditáló szerzetes képét idézi fel, amit nehéz összeegyeztetni a munkahely zajával és tempójával. Pedig nem lehetetlen lelki békét teremteni az iroda forgatagában – nézzük hát, hogyan tehetjük meg ezt!

Íme tíz hasznos tipp, amelyeket megfogadva hatékonyan növelhetjük saját magunk és kollégáink munkahelyi jóllétét.

1. Légy tudatosan jelen!

A mindfulness elsősorban a tudatos jelenlétről szól. Minden pillanatban legyünk tudatában annak, hogy mi zajlik körülöttünk – és hogy mi zajlik bennünk. Ha elkalandoznak a gondolataink – akár a főnökünkkel folytatott tegnapi vitára, akár a vágyott előléptetésre gondolunk – akkor a legjobb, amit tehetünk, az, hogy visszairányítjuk figyelmünket az előttünk álló feladatra. Határozzuk el a nap elején, hogy mindig a jelen pillanatra összpontosítunk!

2. Végezz rövid gyakorlatokat!

Valószínűleg a munkahelyi pörgés közepette nem lesz időd egy félórás meditációra a kedvenc jógaszőnyegeden. Ez azonban nem jelenti azt, hogy nincs lehetőség rövid gyakorlatokkal segíteni lelki egyensúlyod megőrzését. Ha csupán pár percre megpróbálsz a légzésedre koncentrálni, máris csökkentetted a téged érő stresszt, és ennek hatására bölcsebb döntéseket tudsz hozni.

3. Legyél "egy ügyű"!

Habár sokan felnéznek azokra, akik egyszerre öt különböző dolgot csinálnak, a multitasking valójában csak legenda. Ilyenkor ugyanis az ember agya az egyik feladatról a másikra ugrál, és így semmire nem tud igazán koncentrálni. Aki multitaskol, az lehet, hogy hatékonynak érzi magát, valójában azonban sokkal rosszabbul teljesít, mintha egyszerre egy feladatra összpontosítana. Tartsd számon, hogy éppen mivel foglalkozol, egyszerre hány feladat jár a fejedben, és mennyire hatékonyan sikerül megbirkóznod velük!

4. Használj emlékeztetőket!

A világ egyik legkönnyebb dolga az, hogy autopilóta üzemmódba kapcsoljunk. Habár egyszerű megoldásnak tűnik, hogy csapongó gondolatainkba burkolózva jussunk át a munkanap nagy részén, a kutatások szerint ez nemcsak a hatékonyságunknak árt, de jóllétünket is károsan befolyásolja. Hasznos, ha emlékeztetjük magunkat arra, hogy jelen legyünk. Ha csörög a telefonod, vegyél egy tudatos lélegzetet. Ha üzeneted érkezett, ne olvasd el egyből, hanem előbb térj vissza a jelenbe! Ragadj meg minden alkalmat, hogy új szemmel tekinthess magadra és környezetedre!

5. Lassíts le, hogy rákapcsolhass!

Habár ez ellentmondásnak tűnik, de gondoljunk bele: mi lenne, ha egy hétig nem aludnánk? Több időnk lenne a munkára (is), de valóban többet

tudnánk elvégezni? Ha nap közben lelassítunk és tudatosan vagyunk jelen, akkor hatékonyabban tudunk dolgozni, jobban kommunikálunk, könnyebben sajátítunk el új dolgokat, és megfontoltabb döntéseket hozunk.

6. Barátkozz össze a stresszel!

A Wisconsin-Madison Egyetem kutatói a stressz élettani hatásait vizsgálva meglepő eredményre jutottak. Azok körében, akik sok stressznek vannak kitéve, és abban hisznek, hogy a stressz káros az egészségükre, nagyon magas halálozási rátát mértek. Azok esetében azonban, akik szintén sok stressznek vannak kitéve, ám meggyőződésük, hogy a stressz hasznos, a legalacsonyabbak voltak a halálozási mutatók. A mindfulness segíthet abban, hogy megváltoztassuk a stresszel kapcsolatos hozzáállásunkat – ne negatívan, hanem kreatívan kezeljük a minket érő feszültséget.

7. Légy hálás!

Mindannyiunkban megvan a hajlam arra, hogy jóval többet foglalkozunk azokkal a dolgokkal, amik nem sikerültek, ahelyett, hogy a pozitívumokra figyeljünk. Akár a munkáról, akár a magánéletről van szó, ha összegyűjtjük, hogy milyen dolgokért vagyunk hálásak, rögtön más színben kezdjük el látni a világot. Ha tudatosítjuk magunkban a jó dolgokat, elkerülhetjük a negatív gondolatok spirálját.

8. Törekedj az alázatra!

Az alázat talán az egyik legfélreismertebb attitűd. Sokan összekeverik a bátortalansággal vagy a beletörődéssel. Az alázat azonban nem azt jelenti, hogy rosszabbnak tartjuk magunkat másoknál, hanem azt, hogy tudatában vagyunk: természetes dolog, hogy másokra kell támaszkodnunk. Jim Collins Jóból kiváló című könyvében arról ír, hogy a jó cégeket kiváló vállalatokká formáló menedzserek egy dologban különböztek más vezetőktől: alázattal álltak az előttük álló feladatokhoz.

9. Fogadd el, amit nem tudsz megváltoztatni!

Ahhoz, hogy változtatni tudj, először el kell ismerned a jelenlegi helyzetet. A tagadás, az elkerülés, vagy az agresszió nem változtatja meg a tényeket – rád, a kapcsolataidra és a munkádra viszont rossz hatással van. Fontos önmagad elfogadása is: ezzel nemcsak az önkritika energiapazarlását állítod meg, de megfelelő alapot is nyújt ahhoz, hogy javíts a szükséges területeken.

10. Alkalmazd a fejlődési szemléletmódot!

Carol Dweck Szemléletváltás című könyvében két szemléletmódot különböztet meg. A rögzült szemléletmód úgy véli, hogy a lapok már le vannak osztva, velünk született képességeink és tehetségünk határozza meg sorsunkat. Ez azonban nem így van. A fejlődési szemléletmóddal rendelkezők, akik erőfeszítéseket tesznek, hogy fejlessék intelligenciájukat és adottságaikat, jóval sikeresebbnek bizonyulnak. A mindfulness segít, hogy ne a múltira, hanem a jelenre és az előttünk álló lehetőségekre összpontosítsunk.

hrpwr.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)