



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



MINŐSÉGI MUNKAHELYEK ÉS MÉRÉSÜK A VASÚTI ALÁGAZATBAN

Esettanulmány a Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél' című projekthez.



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



T A R T A L O M J E G Y Z É K

A Minőségi munkahelyek vizsgálatának eredete	3
A minőségi munkahelyek megteremtése a nemzetközi szervezetek törekvéseiben.....	4
A munkáltatók a minőségi munkahelyekről.....	5
A munkavállalók a minőségi munkahelyekről	7
Az Európai Szakszervezeti Szövetség	7
Az Európai ágazati szövetségek	8
Minőségi munkahelyek a MÁV Zrt.-nél	11
A MÁV munkaügyi kapcsolatai	13
A rendelkezések érvényesülése	18
A foglalkoztatás helyzete	19
Összefoglaló a „Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban” esettanulmányról	21
Irodalomjegyzék.....	23



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



A Minőségi munkahelyek vizsgálatának eredete

Az elmúlt évtizedekben a foglalkoztatás hagyományos mérőszámai mellett, amelyek például a foglalkoztatottak számát, az foglalkoztatottak ágazati-, életkor-, nemi-, összetételét, vagy például kereseti viszonyait vizsgálták, fontos mutatóvá vált az úgynevezett minőségi munkahelyek számának, jellemzőinek vizsgálata.

A kérdés fontossá válásához nagyban hozzájárultak az Európai Unió hosszú távú gazdasági tervei, foglalkoztatási stratégiái; az a felismerés, hogy az úgynevezett humán erőforrás adja a vállalkozások számára a legnagyobb hozzáadott értéket, illetve az a felismerés, hogy gazdasági szempontból tervezni csak jól képzett, önmagát folyamatosan továbbképző, megélhetésében rendezett, egészségében jó állapotú, tartósan foglalkoztatott munkavállalókkal lehet.

Emellett egy egészen más követelés-csomag – az emberi jogok, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem felértékelődése, a szakszervezetek részéről a dolgozói szegénység megszüntetése és vállalati participáció, valamint a párbeszéd fórumainak megerősítése iránti igény – szintén megerősítette a minőségi munkahelyek kérdéskörének fontossá válását. A minőségi munkahelyek fogalom alatt nem teljesen ugyanazt értik a munkáltatók és a munkavállalók, mivel a munka minősége többdimenziós fogalom. Sőt a fogalom meghatározásakor a különböző szakpolitikai törekvések és tudományágak is más és más elemeket hangsúlyoznak.

A leginkább látható megközelítések a gazdasági szereplőknek szinte azonnali előnyt ígérő humán relations elméletek, amelyek azt ígérnek a cégek gazdasági vezetőinek, hogy az alkalmazottakra való figyelés, az emberekkel való foglalkozás, bánás, a munkahelyi stressz csökkentése szinte azonnal kifizetődő, minimális befektetéssel megvalósítható program lehet. Ezzel szemben a szakszervezetek már konkrétabb, és sajnos vállalatok számára költségesebb igényekkel állnak elő, ilyen – a mindkét oldal által elismert megfelelő bérezésen túl – a biztonságos és egészséges munkakörnyezet, a munka-magánélet egyensúlyának betartása, a szakszervezeti képviselő és kollektív jogok biztosítása áll középpontban. A szakszervezetek ezen túl általánosabb követeléseket is napirendre tűznek a minőségi munkahelyek megteremtésénél, mint például a társadalmi juttatásokhoz való hozzáférés (ez a munkáltatókat főleg az adó és járulékfizetési kötelezettségükön keresztül érinti), vagy a munkáltatók hozzájárulása az egyéni nyugdíjrendszerhez.

A független elemzők kérdőívekkel próbálnak válaszokat találni arra, hogy egy-egy munkahelyen mi okoz stresszt, hogyan lehet csökkenteni, illetve hogyan lehet a munkát hatékonyan megszervezni, illetve hogyan hatnak a bonyolult emberi viszonyok a munkavégzésre, hogyan lehet az alá és fölérendeltségből adódó helyzetet kezelni stb., illetve több, korábban nem vizsgált kérdést is a középpontba helyeznek a vizsgálataik során.

A kérdéskör vizsgálata a mai napig leginkább az Európai Unió által finanszírozott, háromoldalú irányítással működő Eurofound kutatásaiban teljessé vált ki. Az Eurofound kutatásai a legtöbb esetben mind a független kutatóintézetek, mind az üzleti világ, mind a munkavállalók szempontjait tartalmazzák. A kutatások jellemzője, hogy elvi kérdések megfogalmazásán túl a minőségi munkahelyeket a munkavégzés szintjén, tehát a konkrét munkahelyeken mérik. A hitvallásuk, hogy objektívan megfigyelt, munkavégzéssel kapcsolatos témákat tárgyalnak, amelyek kapcsolódnak az emberek munkavégzéssel kapcsolatos igényeinek kielégítéséhez.

Továbbá foglalkoznak a munka és a foglalkoztatás olyan jellemzőivel, amelyek bizonyítottan okozati összefüggést alkotnak az egészséggel és a jólléttel. A munkafolyamatok pozitív és negatív elemeit térképezik föl, és olyan mutatókat vizsgálva, amelyek a humán erőforrásokat és a munkakövetelményeket térképezik fel, illetve a fizikai, pszichológiai, társadalmi vagy szervezeti szempontokat, vagy az ezeket befolyásoló folyamatokat vizsgálják¹.

A minőségi munkahelyek megteremtése a nemzetközi szervezetek törekvéseiben

A minőségi munkahelyek megteremtésének célja az európai szakpolitikában a tisztességes munka, (tisztességes munkahelyek) biztosítása fogalomkörében jelentkezik. Az ENSZ Közgyűlése 2015-ben a tisztességes munka és a tisztességes munka menetrend négy pillérét – a munkahelyteremtés, a szociális védelem, a munkahelyi jogok és a társadalmi párbeszéd – a fenntartható fejlődés 2030-ig tartó ütemtervének részévé tette. A 2030-ig tartó időszak menetrendjének 8 célja többek között a teljes és produktív foglalkoztatást, valamint a tisztességes munka előmozdítását tartalmazzák. Ezenkívül a tisztességes munka kulcsfontosságú szempontjai széles körben beépültek a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD): OECD Foglalkoztatási Stratégiájába is.²

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint a minőségi munkahelyek a feltörekvő és fejlődő országokban a fenntartható növekedés motorjaként működhetnek. A világszervezet egy korábbi jelentése, amely 140 fejlődő és feltörekvő gazdaság részletes elemzését tartalmazza, megállapítja, hogy azok az országok, amelyek a 2000-es évek eleje óta a legtöbbet áldozták a jó minőségű munkahelyek létrehozására, minden évben 1 százalékponttal magasabb növekedést produkáltak, mint más fejlődő és feltörekvő országok. Továbbá ezekben az országokban kisebb mértékű növekedés volt a munkanélküliek számában is.³

Ugyanakkor azoknak a pontos mérőszámoknak és módszereknek a megalkotása és elfogadtatása, amelyekkel az egyes országok tevékenységét, eredményeit egyértelműen mérni lehet, még kívánni valókat hagy maga után. A világszervezet többször felhívta a figyelmet az

1 Eurofund: Job quality <https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality>

2 The new OECD Jobs Strategy. <https://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/>

3 A minőségi munkahelyek a gazdaságot is segítik Piac és profit 2014. május 30.
<https://piacesprofit.hu/gazdasag/a-minosegi-munkahelyek-a-gazdasagot-is-segitik/>

évi jelentések (ILO World Decent Work Report⁴), elkészítésének nehézségeire, arra, hogy még a fejlett országokban sem sikerült mérni a tisztességes munkafeltételeket, a statisztikák nehezen összehasonlíthatóak, ha ugyan léteznek.⁵

A munkahelyek minőségének javítása fontos szakpolitikai szempont lett az Európai Unóban is. A minőségi munkahelyek megteremtése döntő fontosságú a munkavállalók participációjának, jólétnek és a gazdasági teljesítmény növekedésének szempontjából. A munka minősége kulcsfontosságú a munka fenntarthatóvá tételében és annak lehetővé tételében, hogy a munkavállalók továbbra is motiváltak maradjanak, és hosszabb ideig legyenek munkavállalók. Az Európai Unió minőségi munkahelyek politikájában, hogy több és jobb munkahelyet teremtsen. A munkavállalók, az őket foglalkoztató vállalkozások és szervezetek, valamint a társadalmak számára előnyösek a magas minőségű munkahelyek és sok költséggel járnak a rossz minőségű munkahelyek.

A kérdés már az Európai Bizottság által 1997-ben megalkotott Európai foglalkoztatási stratégiában is szerepelt, azóta az Európai Szemeszter rendszerében a tagállamok évenként kapnak kérdéseket arra vonatkozólag, hogyan tudják javítani a munkafeltételeket, a munkabiztonságot, a foglalkoztatást, és mindazokat az intézkedéseket, amelyek a minőségi munkahelyek minél nagyobb számú megteremtéséhez köthetők.⁶

A munkáltatók a minőségi munkahelyekről

A munkáltatók számára is fontos a minőségi munkahelyek kialakítása, egyrészt a korábban említett, termelésben betöltött szerepük miatt, másrészt az utóbbi időben egyfajta presztízst is adott mindez az egymással – és a kiváló munkavállalókért is versengő – cégeknek. Ugyanakkor a cégek jó része sokszor a minőségi munkahelyek megteremtését alapvetően a fehérgalléros, irodai dolgozókra vonatkoztatja. Tény, hogy ezeken a munkahelyeken van az emberi tényezőnek a legnagyobb szerepe, egyrészt, mert az irodát működtető cégek költségeinek nagy része nem az alapanyagokból, hanem humán erőforrásokból származik, ráadásul ezek a humán erőforrások drágábbak, mint a piacon hozzáférhető munkaerő nagy része. A leírások szerint a munkáltatók számára a minőségi munkahely definíciója a hatékonyság, vagyis olyan munkatér, és környezet, valamint a folyamatok megszervezése, amely alapvető ahhoz, hogy az alkalmazottak ellássák a feladatukat és hatékonyan dolgozzanak.⁷

4 The ILO's Decent work agenda. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

5 Richard Anker and Pascal Annycke: Reporting regularly on decent work in the world: Options for the ILO. Working Paper No. 94. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_120744.pdf

6 European employment strategy <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

7 Az alábbiak példák az egyik legnagyobb amerikai újság szakmai mellékletéből <https://smallbusiness.chron.com/definition-quality-workplace-13260.html>

A munkáltatók szempontjai közül nagy nyilvánosságot kapnak a különböző humán erőforrás tanok, amelyek az egyén lelkiületére, társas kapcsolataira fókuszálnak, és sok esetben a munkafeltételeket adottnak veszik. Azt vizsgálják, hogy az egyén az adott feltételekhez hogyan tud alkalmazkodni, illetve, hogy az egyént hogyan lehet motiválni annak érdekében, hogy a megfelelő teljesítményt tudja nyújtani.

A leginkább elfogadott nézet a teljesítménymotiváció elősegítésére a leginkább elfogadott vélemény, hogy leginkább az alkalmazottak versenyképes fizetése, illetve a fair menedzsment megléte járul ahhoz hozzá, hogy a beosztottak minőségi munkát végezzenek. Fontos elem továbbá a hitelesség. Az egyik neves szakíró, Robert Levering, a *Nagyszerű hely a munkavégzéshez* (Great Place to Work) szerzője⁸ a minőségi munkahelyek egyik legfontosabb elemének az a bizalmat tekinti, amely a menedzsment és az alkalmazottak között kialakul. Az egyik ilyen bizalmi elem, hogy a menedzsmentnek be kell ismernie, hogy elsősorban a vállalat jövedelmezőségével törődik – ugyanakkor a munkavállalók jólétével és boldogságával is kell törődnie. Mindezeket túl szerinte a minőségi munkahelyeknek átláthatóan strukturáltaknak kell lenniük, tisztességes irányítással kell rendelkezniük, és a munkavállalóknak értelmes munkaterhelést kell adniuk. Pontosabban olyan munkaterhelést, amelyet a munkavállaló még el tud végezni a legjobb ismeretei és képességei szerint.

Ezek az elméletek lehetnek pszichológia megközelítésűek is, például Fábián Henriette: *A minőségi munkavégzésről* szóló tanulmányában az elvégzett munka minőségére kiható számos, egymással szoros kölcsönhatásban levő feltételeket vizsgálja. Négy kategóriát állít fel, ezek 1. a minőségi munkavégzést befolyásoló objektív feltételek (az egyénen kívüli, a munka fizikai körülményeiben, a munka jellegében rejlő tényezők) et. 2. Az egyénben rejlő, szubjektív (pszichológiai) feltételek, melyek közül elsősorban a motiváció, teljesítménymotiváció és a szükséglet a kulcsfogalmak, itt a szerző a lehetséges teljesítményösztonzókkal kapcsolatos vonatkozásokat veszi sorba. 3. Az egyén és társas környezete viszonyát leíró szociálpszichológiai feltételek. 4. A szervezetpszichológiai feltételek. A tanulmány, ahogy más, hasonló típusú tanulmányok is, a szervezeti kultúra, illetve a szervezeti elköteleződés hatásait veszik górcső alá, illetve erősen vizsgálják az elvégzett munka minőségére negatívan kiható stressz hatásait.⁹

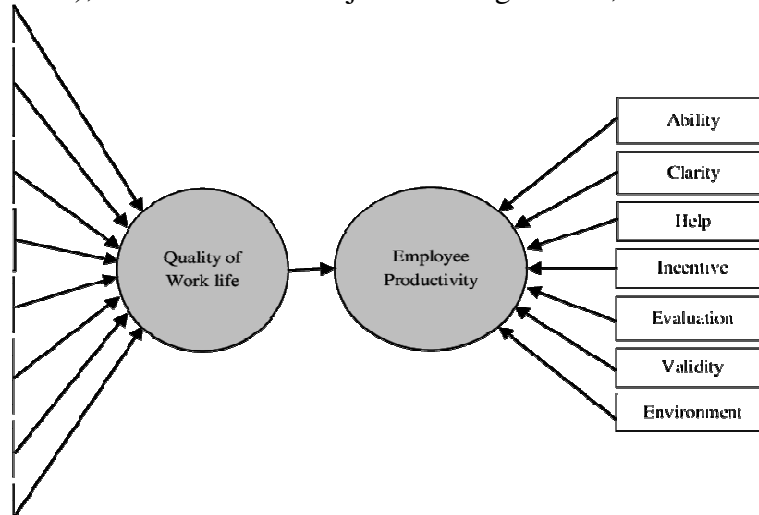
Az elméletek koncentrálnak szinte kizárólag a munkaerő csábítására és megtartására is. A Teamlab Munkaerőmegtartás Módszertani útmutatója¹⁰ például a nehezen megtalálható jó munkatársakra fordítandó idő, energia, és pénz szükségességéről beszél annak érdekében, hogy a munkáltató meg tudja tartani alkalmazottait, mivel „*az átalakuló munkaerőpiacon ugyanis az elmúlt években sokkal inkább a munkavállalók megtartása, semmint toborzása vált a legnagyobb kihívássá*”. A cégen belüli munkafolyamatok hatékonyságának növelésének egyik módja az elkötelezettség növelése. Ennek eszközei a szerzők szerint a 1. világos célok, 2. a törődő vezetés 3. a csapatépítő események, 4. élményközpontú programok 5. pozitív

8 Robert Levering Great Place to Work - Mi tesz néhány munkáltatót annyira jóvá és másokat annyira rosszá?
<https://www.amazon.com/Great-Place-Work-Employers-Good/dp/0380711036>

9 Fábián Henriette: A minőségi munkavégzést befolyásoló pszichológiai, szociálpszichológiai és szervezetpszichológiai tényezők. http://humanexchange.hu/site/uploads/file/HISZ_II-1_108-123.pdf

10 Munkaerőmegtartás: Módszertani útmutató 2020. <https://teamlab.hu/blog/munkaero-megtartas/>

munkahelyi környezet kialakítása. Emellett a szerzők fontosnak tartják a bizalom kiépítését (a munkavállalók között!), a munkavállalók saját fontosság-érzését, illetve a közös tanulást.



A fenti ábrán például a minőségi munkahely kizárólagosan a termelékenységet szolgálja.¹¹

A munkavállalók a minőségi munkahelyekről

Az Európai Szakszervezeti Szövetség

Az európai és az ágazati munkavállalói szövetségek politikailag és szakmailag is hozzájárulnak a munkahelyi környezetek szabályozásának fejlesztéséhez és a minőségi munkahelyek elterjedéséhez. Az Európai Szakszervezeti Szövetség 2017 decemberében elfogadott egy dokumentumról arról, mit tekint minőségi munkahelynek, hogyan határozza azt meg.¹² A végrehajtó bizottsági határozat egy erre a célra kijelölt előkészítő bizottság javaslatán alapul, miszerint a minőségi munka meghatározásának a következő jellemzőkből kell állnia:

1. Megfelelő bérezés
2. Munka(hely)biztonság a hagyományos foglalkoztatás-, és a szociális védelemhez való hozzáférés révén
3. Egész életen át tartó tanulás lehetősége
4. Jó munkakörülmények, biztonságos és egészséges munkahelyek

¹¹ https://www.researchgate.net/figure/1-Total-quality-of-work-life-and-employee-productivity_fig1_289250696

¹² ETUC Resolution : Defining Quality Work: An ETUC action plan for more and better jobs
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-defining-quality-work-etuc-action-plan-more-and-better-jobs>

5. Ésszerű munkaidő, a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyával
6. Szakszervezeti képviselő és tárgyalási jogok

Az Európai Szakszervezeti Szövetség megállapította, hogy a különböző munkavállalói csoportok esetében ezek a pontok más-más fontossággal rendelkezhetnek. A különböző munkahelyeken dolgozók előtt álló kihívások nem azonos súlyúak és tartalmúak - azonban ezek a pontoknak mindenképpen szerepelniük kell a minőségi munkahelyek mérésében. Ezt tekinthetjük a szakszervezetek alap-követelésének. Ugyanakkor ehhez a követelés-csomaghoz időről-időre új elemek is társulnak. A szervezet 2020-ban már így bővítette a minőségi munkahelyekkel szembeni elvárásait:

1. a munkahelynek a törvényekkel és a kollektív szerződéssel egyezően kell működniük,
2. a munkahelyeknek be kell tartania az adózási és járulékfizetési szabályokat,
3. a közpénzekre pályázó munkáltatóknak vállalniuk kell, hogy az állami támogatásért cserébe újabb munkahelyeket teremtenek,
4. a vállalatoknál felelős felügyelő kapjon megbízást a képzések felügyeletére,
5. a munkáltatóknak hagyományos foglalkoztatást kell kínálniuk, mivel az időszakosan, nem hagyományos munkarendben stb. vagyis vulnérabilisan foglalkoztatottaknak nincs hozzáférésük a szociális ellátásokhoz,
6. a munkáltatóknak meg kell határozniuk azt a minimális óraszámot, amelyet végig dolgozva a munkavállalók biztonságos megélhetést adó nettó fizetést vihetnek haza.¹³

A fenti példából láthatjuk, hogy a munka világa nagyon összetett, és ha minden egyes részegységével szeretnénk foglalkozni, akkor további követeléseket kellene megfogalmaznunk más, speciális helyzetű, marginális vagy marginalizálódó munkavállalói csoport védelmében. Az európai szervezetek nagy része abban gondolkodik, hogy bizonyos követeléseket, elvárt intézkedéseket lejjebb elhelyezkedő szinteken kell meghozni, például ágazati szinten.

Az Európai ágazati szövetségek

Az európai ágazati szövetségek közül a témánk szempontjából az **Európai Közlekedési Szövetség** - European Transport Federation állásfoglalásai a leginkább relevánsak. Az ágazati szövetség alágazatokra bontva fogalmazza meg a minőségi munkahelyek iránti elkötelezettségét.

13 Minőségi munkahelyek. Ez Európai Szakszervezeti Szövetség összefoglalója <https://www.etuc.org/en/quality-jobs>



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



Vegyük példának például ezt a 2019-ben kiadott dokumentumot, amely a kikötői dokkmunkások érdekében a holland FNV szakszervezet kikötői alapszervezete, az FNV Havens részére fogalmazott meg követéseket. A követelések a következők:

1. Ésszerű dialógus folyjon a tulajdonosokkal, a menedzsmenttel és a kikötői hatóságokkal, és az operátorokkal.
2. Felhívta a figyelmet, hogy a hajók kitámasztását és a biztonságát nem ellenőrzik rendszeresen.
3. A munkavédelmi ellenőrzésbe a munkavállalók képviselőit is vonják be. (Elítélik azokat a tulajdonosokat, akik visszautasítják, hogy munkavállalói felügyelők, munkaügyi ellenőrök szemléljék meg a munkaterületet, pedig ez része a kollektív szerződésnek.)
4. Felhívják a figyelmet arra, hogy az automatizálás önmagában nem jelent nagyobb biztonságot.
5. Felhívják a figyelmet arra, hogy az új daruk nagyobb sebessége veszélyes és szűk a távolság a gátak és a hajófedélzet között, továbbá az elnyíró konténerek és az egymásra rakható emelőkosarak bizonytalan helyzetet teremtenek.
6. Megállapítják, hogy a hajók fedélzetén dolgozó dokkolókra mindez különösen veszélyes, mert a nagy a súlyuk, és az elhaladó hajók miatt fellépő nagy szívóerő okán a hajókat néha mozgás közben kell szerelni.
7. Kéri, hogy javítsák a munkafeltételeket, és ismerjék el, hogy veszélyes üzem a kikötő.
8. Az ágazati szövetség végül szót emel az időszaki munkavállalók kizsákmányolása ellen, illetve
9. rövidebb szolgálati időt kér az itt dolgozóknak, mondván, hogy az itt foglalkoztatott munkavállalóknak rövidebbek az életkilátásai.¹⁴

A közleményből egyrészt az tűnik ki, hogy a minőségi munkafeltételeket nem lehet elvonatkoztatni a konkrét munkahelyeken dolgozók tényleges problémáitól. Az is kiolvasható a dokumentumból, hogy az ágazati szövetség a tisztességes munkafeltételeket, a minőségi munkahely megteremtését az általános munkavédelmi szempontok érvényre juttatásával, a helyi problémák orvoslásával, illetve a helyi munkavételelem megerősítésével és a munkavállalói képviselők bevonásával látja biztosíthatónak. Továbbá jegyezzük meg, hogy tágabb értelemben a minőségi munkavégzés feltételeihez a hosszú távú életkilátások figyelembe vétele, a nyugdíj és járulékkérdések is beletartoznak.

*

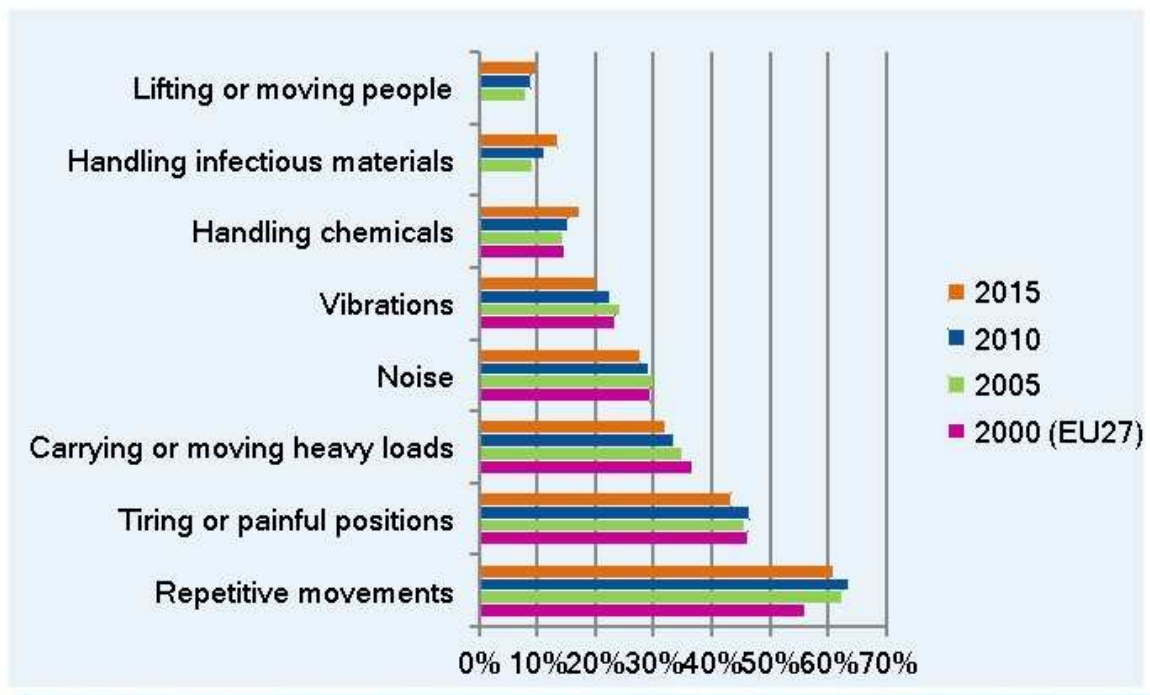
¹⁴ ETF 2019. január 28. A tisztességes közlekedés megvalósítása minőségi munkahelyeket követel meg a kikötőkben. <https://www.etf-europe.org/fair-transport-means-quality-jobs-in-ports/>

Láthattunk eddig, hogy némileg más fogalmakat alkalmaznak, más területeket vizsgálnak a minőségi munkahelyek alatt a munkáltatói, a munkavállalói szervezetek és a különböző kutatóintézetek. A munkafeltételek vizsgálatánál a leginkább átfogó képet az Európai Bizottság által finanszírozott háromoldalú intézmény, az Eurofound méri fel. Itt mindezt csak megemlítjük, mindezt az Eurofound vizsgálatait a projekt módszertana kidolgozásánál fogjuk részletezni, mert a projekt keretében kidolgozott vizsgálatunknál leginkább erre a módszertanra támaszkodunk.

Itt csak egy ábrát közölünk, egy jellemző példát az Eurofound vizsgálataira. Ez a diagram a munkakörnyezetet vizsgálva azt értékeli, hogy 15 év alatt hogyan változtak az elvégzett munka nehézségei a következők tekintetében: Mozgatni vagy emelni kell-e embereket; Fertőző anyagokkal kell-e dolgozni; vegyi anyagokkal kell-e dolgozni; vibrációnak-, zajnak kitétség mértéke-e a fő probléma; nehéz súlyokat kell-e mozgatni, fárasztó vagy fájdalmat okozó testhelyzetben kell-e dolgozni; a munka nehézségét az ismétlődő mozdulatok adják-e.

Az ábrából kitűnik például, hogy nehéz súlyokat kevésbé kell emelni 2015-ben, mint azt kellett 2000-ben, viszont az ismétlődő mozdulatok általi igénybevétel nőtt.

Physical environment

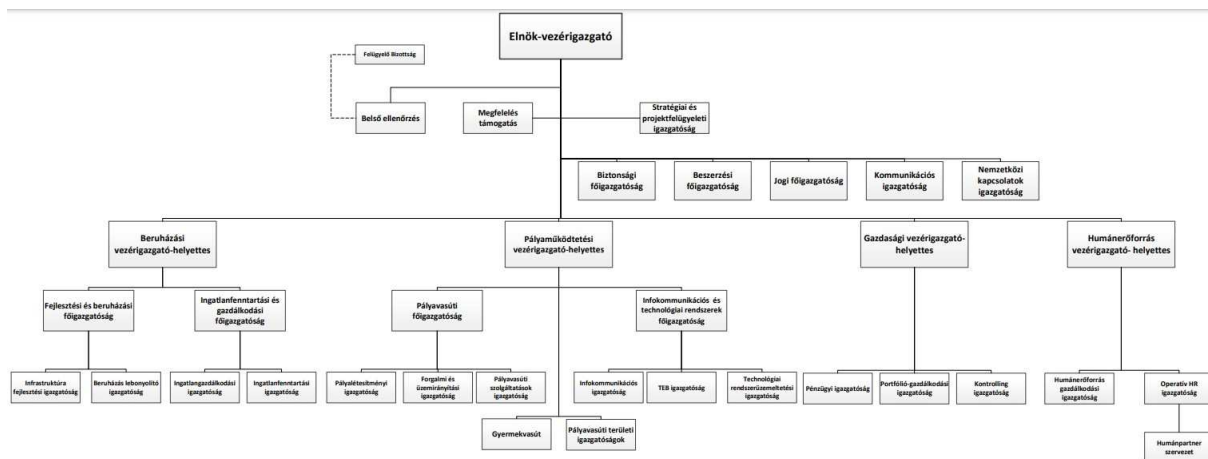


Source: 6EWCS, EU28

Minőségi munkahelyek a MÁV Zrt.-nél

A MÁV Zrt. közel 18 ezer munkavállalót foglalkoztató országos szinten is meghatározó, bonyolult szervezeti struktúrával rendelkező vállalat (lásd az ábrát).

A MÁV szervezeti felépítése



A MÁV Zrt. szervezeti felépítése 2020. 06.01.¹⁵

A vizsgálódásunk kiindulópontja, hogy a MÁV Zrt. a munkahelyeken a törvényekkel és a kollektív szerződéssel részletes szabályrendszert épített fel, betartja az adózási és járulékfizetési szabályokat, gondot fordít a képzésre, továbbképzésre, a munkavédelmi szabályok betartására, a munkavállalóknak zömében hagyományos foglalkoztatást kínál, és ezen keresztül a munkavállalóinak biztonságos megélhetést adó fizetést biztosít.

A MÁV Zrt. „elismeri, elősegíti és támogatja a képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységüket”¹⁶, illetve a kollektív szerződésében szabályozza a munkaviszonyhoz kötődő szinte valamennyi felmerülő munkaügyi kérdést. Az évtizedes munkaügyi kapcsolatok, a szakszervezetekkel való nem mindig felhőtlen, de döntően partneri viszony eredményeként a kollektív szerződés több előírása jóval meghaladja a Munka törvénykönyve kötelező előírásait, és a legtöbb esetben a munkavállalók javára tér el.

¹⁵ A MÁV Zrt. szervezeti felépítése

https://www.mavsoport.hu/sites/default/files/upload/page/szervezeti_abra_mav_zrt_20200601.pdf

¹⁶ 8.§ 1.pont. A MÁV Zrt. határozatlan időtartamra szóló, Kollektív Szerződése

https://www.pvdsz.hu/uploads/KSZ%20egyeses%20szerkezetben%202021_%20marcius%2024_%20napjat%20ol.pdf



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



Minderre jó példa a felmondási időre járó munkavégzés alóli felmentés, a felmondás esetén a végkielégítsen felüli akár 8 havi távolléti díjnak megfelelő külön végkielégítés, a munkavállalókat egyhavi munkaidőkeret alkalmazásával történő foglalkoztatás előírásai. A munkarendek precízen szabályozottak, külön szabályok vonatkoznak az eltérő munkarendben történő munkavégzésre, rendkívüli munkaidőkre és munkavégzésre, az így foglalkoztatott munkavállalók számára a különböző, emelkedő szintű pótlékok, a készenléti és az ügyeleti idő szabályozása, illetve a pihenőidők szabályozása jól átlátható rendszert alkot.

A szabadságok tekintetében létezik a pótszabadság rendszere, például 60 éves kor fölött egy pótszabadság nap jár, a véradásért pedig 2 nap pótszabadságot vehetnek ki a munkavállalók.

A kollektív szerződés nagy hangsúlyt fektet a folyamatos képzésekre és az alkalmassági, egészségügyi állapot felmérésére. A támogatott, kötelező képzések után, bizonyos feltételek teljesülése esetén, 8-32 órás szabadidő jár, illetve munkaidőkedvezmény is. Az egészségügyi állapot változásakor a munkavállalónak kötelező új munkakört felajánlani, illetve bizonyos esetekben az egészségügyi alkalmatlanság esetén kompenzációra jogosult.

A keresetek és a pénzügyi biztonság tekintetében a KSH és a MÁV Zrt. által készített statisztika rámutat, a vasúti átlagbérek 2020-ban évek óta először a nemzetgazdasági szint felett alakultak.

Ebben nem kis szerepe volt a hároméves megállapodásnak, amely a vasutas bérek leértékelődését megakasztotta. A munkaerőpiaci folyamatok és a bérek alakulása című, a MÁV és a KSH által készített táblázat alapján úgy látszik, hogy a hároméves bérmegállapodás eredményei hozzájárultak ahhoz, hogy a vasutasság többsége a keresetéből tisztes megélhetést tudjon biztosítani maga és családja számára. (Ugyanakkor, mint erre a meginterjúvált szakemberek felhívták a figyelmünket, a 2020-as kimagasló eredményt az tette lehetővé, hogy cég a béren kívüli juttatást megszüntette, illetve átalakította egy úgynevezett lojalitási juttatássá, amelyet évente egyszer fizetnek ki. Ennek mértéke 350 000 Ft. Ez az összeg – ellentétben a béren kívüli juttatásokkal – az átlagkeresetbe beleszámít.)

Összehasonlító táblázat a MÁV Zrt. és a nemzetgazdasági szintű teljes munkaidős – közfoglalkoztatottak nélküli - bruttó átlagkereset alakulásáról.

(hó/Ft/Bruttó kereset)

Év	MÁV Zrt.	Nemzetgazdaság	MÁV/Nemzetgazdaság	Különbség (Ft)
2016.	266231	278100	95,77%	-11869
2017.	299410	310800	96,34%	-11390
2018.	341080	341600	99,85%	-520
2019.	366075	378100	96,82%	-12025
2020.	425970	414500	102,77%	11470

forrás: www.ksh.hu, 5034/2021/MÁV adatközlés¹⁷

A MÁV munkaügyi kapcsolatai

A MÁV-csoport önmagáról kialakított képe erős hangsúlyt helyez az átláthatóságra és a különféle jogszabályok és önként vállalt szabályok betartására. A hatályos Etikai Kódexe kimondja, hogy a hatékony működésnek felelős gazdálkodással kell párosulnia. ez annyit jelent, hogy számos olyan ellenőrző mechanizmust működtet, amelyek lehetővé teszik az úgynevezett etikus működés megszegése esetén egy jelzőrendszer beindítását. A MÁV-csoport etikai elvei például a biztonság, a munkavédelem, a környezettudatos működés, a korrupcióval szembeni fellépés, az egyenlő bánásmód stb. Így a normák megsértése és a közérdek sérelme esetén nyomon követhetően, az egyenlő bánásmód elvét betartva tárják fel az okokat, és olyan megoldások szülessenek, amelyek a MÁV-csoport és a munkavállalók érdekeit egyaránt szolgálják. Az eljárásrend célja, hogy a csoport érdekeinek védelmével kapcsolatban felmerülő problémákat egységesen, átlátható és ellenőrzött módon kezelje. Az anonimitást is biztosító bejelentőrendszert igénybe veheti a széles utazóközönség, a társaság partnerei, de a MÁV-csoport munkavállalói is.¹⁸

17 Nyílt vonal hézag nélkül 2021. I. XXIII. évfolyam. A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének honlapja, <https://www.pvdsz.hu/uploads/Orszagos%20ber.pdf>

18 Fenntarthatósági jelentés MÁV csoport, 2016.

https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/upload/mav_csoport_csr_jelentes_2016_web.pdf

A szabályok betartása végett a társaság egy bejelentési rendszert is működtet. Ennek csúcsszerve a Megfelelőségi Bizottság, amely fennállása óta több mint 500 (2016-ban közel 90) beérkezett bejelentést bírált el, és több mint 1400 határozatot hozott. Ezenkívül a MÁV-csoport hangsúlyt helyez a belső ellenőrzésre, amely rendszerszemléletű megközelítéssel, módszeresen és szabályozott eljárással értékeli és javítja a kockázatkezelési, a kontroll- és az irányítási folyamatok gazdaságosságát, hatékonyságát. A belső ellenőrzés a társaság munkaszervezetétől függetlenül kialakított szervezet.

A MÁV-csoport elsődleges fontosságúnak tartja a munkavállalók biztonságáról gondoskodni, saját megfogalmazása szerint így válhat „jó munkáltatóvá”.¹⁹

A munkavállalók bevonásával működik a csoportszintű munkavédelmi rendszer. A Munkavédelmi törvény és a Munka törvénykönyvéről szóló rendelkezések értelmében a megválasztott munkavédelmi képviselők száma a szervezet munkavállalói létszáma alapján sávosan emelkedik egészen 13 főig. Ahol a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, ott munkahelyi munkavédelmi bizottságot alakíthatnak. A MÁV-csoport büszke arra, hogy a bizottságot előtérbe helyező működési elvek érvényesülése folytán munkabalesetből adódó súlyos vagy halálos kimenetelű káresetek nagyon ritkán történnek. (2016-ban például nem történt ilyen eset.) Továbbá a cég képviseli a saját Sokszínűségi Kartájában szereplő irányelveket és törekszik arra, hogy egy sokszínű vállalati kultúra jöhessen létre.

A vállalatcsoport – az érdekképviselőkkel együttműködve – 2016-ban aláírta a 2017-2020. időszakra szóló új Esélyegyenlőségi tervét, amely az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből fakadó kötelezettségének megfelelően a szociális partnerekkel együttműködve került kidolgozásra. A dokumentum legfontosabb célkitűzése, hogy a vállalat munkaadóként valamennyi munkavállalóját és partnerét érintően érvényre juttassa az egyenlő bánásmód elvét az esélyegyenlőség elősegítésére. Ennek értelmében a vállalat működése során megtilt mindennemű hátrányos megkülönböztetést a faji, vallási, nemzetiségi, etnikai, politikai hovatartozásra, fogyatékosagra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, vagyoni helyzetre vonatkozóan munkavállalói, partnerei, utasai irányában. A terv a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok (pl. nők, öregségi nyugdíj előtt állók, családosok, megváltozott munkaképességűek stb.) esetében speciális intézkedésekkel segíti az esélyegyenlőség érvényesülését. A vállalat az intézkedések betartatása érdekében nemcsak Esélyegyenlőségi Szakértői Testület kialakításáról rendelkezett, hanem Esélyegyenlőségi referenst is foglalkoztat.

A MÁV-csoport nagy hangsúlyt helyez az állandó képzések megszervezésére és lefolytatására. Célja, hogy a vasutas pálya iránt elhivatott munkatársait megtartsa a vasúttársaság kötelékén belül, ennek érdekében nemcsak több elemből álló juttatási csomagokat nyújt, de karriertanácsadással, folyamatos képzésekkel arra törekszik, hogy dolgozói megtalálják a számításukat. Jelentős lépéseket tett a cégcsoport saját oktatási módszertanának korszerűsítésére, új tananyagok és vizsgák fejlesztésére, a belépő munkavállalókra vonatkozó tanfolyamok esetében pedig korszerű szervezési és lebonyolítási

19 Ez az idézet, valamint az alábbi rész a Fenntarthatósági jelentésből valók.

gyakorlat bevezetésére.

A MÁV-csoport két nagy munkáltatója (MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt.) kiemelten kezeli a munkavállalók képzettségének folyamatos fejlesztését. A vállalat képzési oktatási rendszerét jogszabályok és a belső utasítások határozzák meg. A MÁV-csoport nemcsak a meglévő munkakörök követelményeinek – melyek a munkaköri leírásban rögzítettek – felelteti meg a munkavállalókat, a jövőben várható elvárásokra is igyekszik válaszokat adni. A szükséges szakmai kompetenciák folyamatos szinten tartása érdekében a vasúti vizsgákhoz kötött munkakörökben dolgozók évente rendszeres szakmai oktatásokon vesznek részt. Létszámuk ~12 000 fő. Csoportszinten több mint hatezer alkalmazott vesz részt évente a közel ezer órányi különböző szintű és fókuszú képzési modulok elsajátításában a környezetvédelmi ismeretek fejlesztése területén.



(A MÁV-csoport tájékoztatója, 2016)



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



A MÁV-csoport, munkavállalóiról gondoskodó munkaadóként törekszik arra, hogy dolgozóit ne csak az alpbérrel, de azon felüli juttatásokkal is motiválja, ezzel vonzó munkahelyként jelenjen meg a vasutas pályát választók előtt. A komplex juttatási csomag legfontosabb, legszélesebb körben elérhető elemei – számos, vállalati egységekre, szakmacsoportokra kidolgozott program mellett – a következők:

- A béren kívüli javadalmazások (a munkavállaló igényére szabott választható béren kívüli juttatások; alanyi jogú juttatás; önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás) komplex rendszerét alakította ki a vállalatcsoport.
- A MÁV Zrt. a munkakörök egymásra épülésén keresztül biztosítja a munkavállalók előrelépési lehetőségét 6-17 munkaköri rendszer kategóriában, a tudás-képesség-feladat-felelősség-hatáskör dimenziók mentén. A csoport karrier portált működtet és kéthetente megjelenő belső karrier hírlevelet is, ahol a munkavállalók tájékozódhatnak – az akár átképzést követően elérhető – betöltetlen álláshelyekről. A cég karrier-menedzsment filozófiájának központi eleme, hogy átképzéssel, akár külső átképzési támogatással, más munkakör felajánlásával tartsa meg dolgozókat pl. technológiaváltás, hatékonyságnövelés stb. esetén.
- Továbbá a cég utazási igazolványt biztosít, amely korlátlan és díjmentes utazást tesz lehetővé a jogszabályban meghatározott szervezetek (MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt.) dolgozói, nyugdíjasai, valamint igényjogosult hozzátartozói számára
- A vállalatcsoport kiterjedt – a Munka törvénykönyvében szabályozottnál szélesebb – biztosítási csomagot kínál a vasutas munkavállalók és családtagjaik részére a munkabaleseti halál, rokkantság, tartós keresőképtelenség esetén.
- A MÁV-csoport azon foglalkoztatási nehézséggel (a munkáltató működésével össze - függő okra alapított munkáltatói felmondásban) érintett munkavállalóknak, akiknek a munkáltató nem tud belső átképzéssel végzettségüknek, képzettségüknek, szakmai tapasztalatuknak, vagy egészségi állapotuknak megfelelő betölthető munkakört felajánlani, a MÁV-csoport egy, legfeljebb 6 hónap időtartamú, a munkavállaló által kiválasztott külső (MÁV-csoport szervezetén kívüli) képzésben való részvétel lehetőségét biztosítja.
- A vállalat az utolsó munkaviszony létesítésétől számított legalább 10 évi folyamatos (megszakítás nélküli) MÁV-csoport tagjai munkaviszonnyal, vagy a MÁV-csoport által ilyenek el - ismert vasúti munkaviszonnyal rendelkező, létszámleépítésben érintett 45. életévét betöltött munkavállalók részére munkahely keresésre a cég hosszabb időt biztosít a szabaidőkeret terhére.
- A legalább 15 évi folyamatos MÁV-csoport tagjainál munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók, hogy korhatár előtti ellátásra vagy teljes összegű öregségi nyugellátásra jogosultságot szerezzenek a MÁV Zrt. úgynevezett MÁV-ÉVEK programot indított. Mindez kedvező azok számára, akiknek a munkaviszonyra

vonatkozó szabályokban rögzített felmondási idő, végkielégítés, külön a MÁV-ÉVEK programhoz biztosított 3 hónap munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés és az ezek idejére járó szabadság időtartama hiányzik (életkorban és/vagy szolgálati időben).

- A MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt. gondoskodó munkáltatóként, a társadalmi felelősségvállalás keretében működteti Egészségmegőrző Programját. A program célja, hogy a fokozott éberséget és jó fizikai állapotot követelő, valóban veszélyes munkakörökben foglalkoztatott kollégák egészségét és munkavégző képességét fenntartsa. Az Egészségmegőrző program egy prevenciós tevékenység, mely kiterjed a munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzésére, a megbetegedések meg - előzésére, az esetlegesen kialakuló betegségek mielőbbi felismerésére. A program elsősorban rekreációs lehetőséget biztosít a résztvevőknek a két leggyakoribb olyan betegségekre helyezve a hangsúlyt, amelyek esetében kizárólag életmódváltással érhető el eredményes terápia (mozgásszervi-reumatológiai, illetve keringési és érrendszeri krónikus megbetegedések). A programba felvételt nyerő munkavállalók 7 napos (6 éjszakás) teljes körű hotelszolgáltatás mellett vehetik igénybe térítésmentesen az intézmények által nyújtott egészségügyi szolgáltatásokat.
- A MÁV-csoport munkavállalói 99%-át védi kollektív szerződés. A szakszervezetek – a széleskörű érdekképviseleti tevékenység mellett – egyik legfontosabb feladata a kollektív szerződés tárgyalása során a dolgozói érdekek képviselete. A MÁV Zrt.-nél öt, jogszabály alapján kollektív szerződésre jogosult szakszervezet van, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete, a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete, a Vasutasok Független Szakszervezeti Szövetsége, a Vasutasok Szakszervezete, illetve a VDSZSZ Szolidaritás. A cégcsoportnál tervezett jelentős változások esetén az érintett munkáltatók eleget tesznek a Munka Törvénykönyvének 264. §-ában foglalt kötelezettségüknek, ami alapján a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül különösen a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása; termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése; munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme; munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása; egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés; új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása; képzéssel összefüggő tervek, foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele; egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munka - vállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete; munkarend meghatározása; munka díjazása elveinek meghatározása; munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés; egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés; családi élet és a munkatevékenység összehangolása; munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.)



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



A rendelkezések érvényesülése

A sok ellenőrzési és a munkaügyi kapcsolatokat szolgáló testület és lefektetett szabály mindazonáltal nem előzi meg, hogy konfliktusmentesek legyenek a munkaügyi kapcsolatok. A konfliktusok közül csak egyet szeretnénk megemlíteni, mert nagyon tanulságos. Arra példa, hogy a különféle panaszkezelő testületek felállítása, illetve a szakszervezetekkel tartott partneri kapcsolatok ellenére az ügy nem oldódott meg a MÁV keretein belül.

Az eset az egyik vasutas szakszervezet lapjában, a MiÚjság 2020/4-6 számában jelent meg. A cikk rávilágít, hogy a munkaidő beosztásával, illetve a pihenőidő kiadásával több probléma merül fel: előfordul, hogy a heti pihenőidő kijelölésére, helyi vezénylési hibákból és jogértelmezési problémákból adódóan, nem került sor.²⁰

A szakszervezet próbapert indított, és első fokon megnyerte. A másodfokú bírói ítélet ugyanakkor eltérő ítéletet hozott, és megnyugtató módon, a munkavállaló javára született ítélettel csak a rendkívüli jogorvoslat, felülvizsgálati kérelem után zárult az ügy.

A per lényege az volt, hogy téves szabályértelmezés nyomán a munkavállaló pihenéshez kapcsolódó jogai sérültek, mivel a vezénylők sem voltak képesek világosan meghatározni a heti és a napi pihenőidőket. A kollektív szerződés részletes rendelkezései ellenére is értelmezési kérdések vetődtek fel a munkaidő beosztásra vonatkozóan. Az idézett cikk felveti azt a kérdést, hogy ha a heti pihenőidőt vasárnap-hétfőn adják ki, akkor (mivel ez már külön hétnek számít) nem érvényesül a heti két egybefüggően kiadandó pihenőidő, a kétszer 48 óra (illetve a munkaidőkeret heti átlagában meg kell lennie a 48 órának.)

Bizonyos munkavállalói csoportok esetében még a jogszerű munkaidő-beosztás is hosszú távon egészségkárosodáshoz vezethet (zaj, a vibráció, mozdony, pálya, stressz, járművezetés, forgalmi helyzet, nagy felelősség). Mindezt súlyosbítják az egyéb kedvezőtlen pszichoszociális tényezők (kedvezőtlen munkaidőbeosztás éjszakai munkavégzéssel együtt, a rendszeres túlmunka, a munkaközi szünet kiadásának anomáliái és a rendszertelen étkezési szokások stb.).

Mindez azért is fontos, mert a pihenéshez való jog munkavállalói alapjog, amelyet elismer és betart a MÁV Zrt. A hatályos Munka törvénykönyve megkülönbözteti a heti pihenő nap és a heti pihenőidő jogintézményét, és lényeges eltéréseket állapít meg. Ebből adódóan ezek alkalmazása nem mosható össze. A pihenőidőre vonatkozó rendelkezés a munkaidőkeret hosszától függetlenül (naptári)heti korlát és beosztási szabály. Nagyon lényeges a kollektív szerződéses szabályozás, mely ebben az esetben megfelelő védelmet biztosított a munkavállalónak.

²⁰ MiÚjság 2020/4-6 https://www.vdszsz.hu/images/a8165/MiUjsag_IV_VI_compressed.pdf

Ugyanakkor a nem megfelelő munkaidő-beosztás egyik legfontosabb következménye a rendkívüli munkavégzés. Minden olyan esetben, amikor a munkáltató jogellenesen, azaz olyan időszakra (vagy olyan időtartamon belül) osztja be a munkavállalót munkavégzésre (és ezt nem rendkívüli munkavégzésként rendeli el), amikor a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége egyébként nem lenne vagy nem lehetne, akkor erre csak rendkívüli munkavégzés keretében van lehetőség.

A pályázat keretében tervezett felmérésben illetve tanulmányban ezért fontos rákérdezni arra, a rendkívüli, nem tervezett munkavégzés mennyire jellemző a cégnél.

A foglalkoztatás helyzete

A kötött pályás közlekedés üzemeltetéséhez továbbra is a nagy élőmunka igény jellemző, ezért szorító gond a munkaerőhiány. Ennek mértéke a vasúti közlekedésben kritikus. A közlekedési vállalatok mind a bérezés, mind a munkakörülmények tekintetében jelentős versenyhátrányba kerültek az elmúlt években. A foglalkoztatási viszonyok, különös tekintettel az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra, továbbá a munkakör betöltéséhez szükséges egészségi és szakmai követelményekre az utánpótlás biztosítása – az intenzív toborzási tevékenység ellenére – egyre nagyobb nehézségekbe ütközik, amit a demográfiai folyamatok – a munkavállalói korfa előregedése – csak tovább erősítenek. A közlekedési vállalatoknál – így a MÁV -csoporton belül is – kifejezetten magas az idős munkavállalók száma és aránya.

Egy 2018-ban készült, *A Munkaegészségügy a közösségi közlekedésben* címet viselő átfogó tanulmány szerint²¹ „a MÁV-csoport vállalatainál a közlekedésbiztonsággal és a köztulajdonnal is összefüggésben a munkajogi normák betartása alapvetően biztosított, ugyanakkor a foglalkoztatással együtt járó kockázatok kiemelkedőek. A köztulajdon miatt a munkajogi szabályozás (ideértve a kollektív alku korlátozását is) inkább rontja a szektor helyzetét, egyes esetekben (munkaközi szünet, pihenőidő biztosítása) csak „kifejezett rugalmas alkalmazkodással” biztosítható a normakövetés. A megszakítás nélküli tevékenység (éjszakai munkavégzés), a sajátos munkarendek (munkaidő-beosztások), a rendkívüli munkavégzés volumene és egyéb körülmények (pl. nagyfokú leterheltség) miatt a munkavállalók egészsége jelentős mértékben veszélyeztetett.”

A fenti munkabiztonsági tanulmány a vezénylések tanulmányozása során megállapította, hogy megfigyelhető a rendszeres „progresszíven tolódó munkakezdés”, ami azzal jár, hogy a műszakkezdések időpontjai gyakran meg sem közelítik az alvás- ébrenlét periodikusságát. Ezek a mesterséges beavatkozások (melyeket gyakran kísér a pihenőidők kiadásának ellentmondásos gyakorlata, szélső esetben annak hiánya) már rövid távon is krónikus

21 Béres Gabriella: *Munkaegészségügy a közösségi közlekedésben*. 2018. Készült „a munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a szállítási ágazatban” elnevezésű GINOP-5.3.4-16-2016-00015 számú projekt keretében. <http://szallitasbiztonsag.hu/szakmai-anyagok>



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



kifáradáshoz vezet, mely nyilván további következményekkel és kockázatokkal járhat (koncentrációs zavarok, dezorientáltság).

A regenerációs időszakot nagymértékben rövidíti – a munkavállalók számos részét érintő – jelentős munkába-, majd a szolgálatot követő hazautazási idő (ez elsősorban a budapesti szolgálati helyeken foglalkoztatottakra igaz, a jelen projektben érintett munkavállalók esetében ez egyébként kevésbé probléma, a két órát meghaladó utazási idő a megkérdezettek alig több, mint 5%-ánál fordult elő). A munkaidő-beosztások kiszámíthatatlansága – az egészségre gyakorolt káros hatásain túl – egyfajta pszichoszociális kockázatként is felfogható, hiszen jelentősen (és negatívan) befolyásolja a munkavállalók magán (és családi) életét.

A MÁV Zrt.-nél és elődjeinél lévő viszonylagosan jó foglalkoztatási körülmények ellenére a vasúti ágazatnál tartották a legtöbb sztrájkot a rendszerváltás óta.²² Itt és most nem feladatunk elemezni ezeket a sztrájkokat, de az látható, hogy a sztrájkok kiváltó okai majdnem kivétel nélkül a bérvita volt, csak elvétve akadt olyan munkabeszüntetés, amely – mint például az 1992. novemberi -, amely más célokat is zászlójára tűzött. (Itt a tömeges elbocsátások ellen, egy új közlekedéspolitikai koncepció kidolgozásáért és a hozzájuk szükséges pénzügyi feltételek megteremtéséért folyt a megmozdulás.) Mindez azt valószínűsíti, hogy a foglalkoztatási, egészségügyi, munkavédelmi, munkaidőbeosztási kérdésekben élénk és élő volt a párbeszéd a munkavállalók képviselői és a munkáltató között.

22 Berki Erzsébet: Sztrájk 2.0, Dura stúdió, Budapest, 2016.



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



Összefoglaló a „Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban” esettanulmányról

A tanulmány elemezte a minőségi munkahelyek kérdéskörének felmerülését és a nemzetközi szervezetek, valamint munkaadói és munkavállalói szervezetek általi értelmezésének különbözőségeit. Megállapította, hogy a minőségi munkahelyek többdimenziós fogalom, ahol a különböző szakpolitikai törekvések és tudományágak más és más elemeket hangsúlyoznak. Ezen belül a tanulmány külön figyelmet fordított a fogalom szakmai értelmezéseinek – a pszichológiai, a humán relations vagy a szakszervezeti nézőpont szerinti – bemutatására, és annak a felvázolására, hogy milyen különbözőségeket és hasonlóságokat rejtenek ezek a különböző nézőpontok és vizsgálati módszerek.

A tanulmány megállapította, a munkahelyek minőségének javítása nemcsak a nemzetközi az ágazati és a tagállami szinten működő szakszervezetek törekvéseinek áll a középpontjában, hanem a téma fontos szakpolitikai szempont lett az Európai Unóban, és egyre inkább gyökeret ver az európai – és a hazai – vállalatok gyakorlati tevékenységében is.

A tanulmány megállapítja, hogy a felmérés egy kifejezetten jó munkaügyi kapcsolatokat működtető vállalatnál történik, ahol a kollektív szerződés, és más előírások betartásával, a munkavállalókat védő szabályozókkal és intézkedésekkel lehet számolni.

A tanulmány középpontjában lévő vállalat nagy hangsúlyt helyez az állandó képzések megszervezésére és lefolytatására. Célja, hogy a vasutas pálya iránt elhivatott munkatársait megtartsa, több elemből álló juttatási csomagokat és karriertanácsadást is kínál a dolgozóinak.

Ugyanígy, a tanulmány bemutatta, milyen gazdag az a juttatási rendszer, amelyet a MÁV Zrt. a munkavállalóinak nyújt, és fő vonalakban bemutatta azokat a részletes szabályozásokat is, amelyek a munkavégzés gyakorlati elemeit körül veszik.

A tanulmány nem hallgatta el azt sem, hogy a MÁV Zrt. és a MÁV-START Zrt. gondoskodó munkáltatóként, a társadalmi felelősségvállalás harcosaként tekint magára, és saját etikai és üzletfilozófiát alakított ki. Mint ilyen a munkavédelem mellett jelentős hangsúlyt helyez a dolgozói egészségvédelmére, mind a megelőzés, mind az utókezelés, mind a foglalkoztatáshoz kötődő egészségügyi vizsgálatok terén.

A tanulmány felvetette azt is, hogy a több ellenőrzési és a munkaügyi kapcsolatokat szolgáló testület és lefektetett szabály nem mindig előzi meg, hogy konfliktusmentesek legyenek a munkaügyi kapcsolatok. A tanulmány egy példája szerint a konfliktusok nem mindig tudnak a vállalaton belül megoldódni, a részletes rendelkezések és jogszabályok nem zárja ki ezek a munkavállalók kárára történő értelmezését.

Ugyanakkor a tanulmány felveti a lehetőségét, hogy a projekt által biztosított lehetőségnél fogva egy új szempontú vizsgálat folyjon, illetve, hogy a végeredmény a későbbi felmérések számára kiindulópontként (referenciaként) szolgáljon. A tanulmány utal rá, hogy a MÁV Zrt.



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



munkaügyi kapcsolatait az aláírt kollektív szerződés, valamint a kapcsolódó dokumentumok a kifejezetten kedvező jellemzőkkel rendelkező, minőségi munkahelyek közé sorolják.

A tanulmány feltevése, hogy egy kérdőíves, illetve fókuszcsoporthoz felmérés rámutathat, hogy melyek azok a témák, ahol – mind a munkáltatónak mind a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak. Végül a tanulmány leszögezi, hogy a tervezett kérdőíves és fókuszcsoporthoz vizsgálat alapjául az Eurofound háromoldalú szervezet tapasztalatait hasznosítja, illetve az itt lefolytatott vizsgálatok mintájára alakítja ki a saját módszertanát.



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



Irodalomjegyzék

A MÁV Zrt. határozatlan időtartamra szóló, Kollektív Szerződése

https://www.pvdsz.hu/uploads/KSZ%20egyseges%20szerkezetben%202021_%20marcius%2024_%20napjatol.pdf

A minőségi munkahelyek a gazdaságot is segítik Piac és profit 2014. május 30.

<https://piacesprofit.hu/gazdasag/a-minosegi-munkahelyek-a-gazdasagot-is-segitik/>

At your service: Working conditions of interactive service workers

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/at-your-service-working-conditions-of-interactive-service-workers>

Az alábbiak példák az egyik legnagyobb amerikai újság szakmai mellékletéből

<https://smallbusiness.chron.com/definition-quality-workplace-13260.html>

Béres Gabriella: **Munkaegészségügy a közösségi közlekedésben.** 2018. Készült „a munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a szállítási ágazatban” elnevezésű GINOP-5.3.4-16-2016-00015 számú projekt keretében.

<http://szallitasbiztonsag.hu/szakmai-anyagok>

Berki Erzsébet: **Sztrájk 2.0**, Dura stúdió, Budapest, 2016.

Dr. Bognár Ferenc: A projekt bemutatása. Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél című és GINOP-5.3.5-18-2019-00124 azonosító számú projekt bemutatása. 2020. Kézirat.

Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról

https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/upload/page/ksz_egyseges_szerkezetben_2019_07_10_napjatol.pdf

ETUC Resolution : Defining Quality Work: An ETUC action plan for more and better jobs

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-defining-quality-work-etuc-action-plan-more-and-better-jobs>

Eurofound: **Job quality** <https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality>

Eurofound: **Six european working conditions survey, methodology.** <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>.

Európai munkakörülmény-felmérések – EWCS

<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

European employment strategy <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>



GINOP 5.3.5-18-2019-00124 projekt
„Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása
a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél.”



European Transport Federation: A tisztességes közlekedés megvalósítása minőségi munkahelyeket követel meg a kikötőkben. 2019. január 28. <https://www.etf-europe.org/fair-transport-means-quality-jobs-in-ports/>

Fábián Henriette: **A minőségi munkavégzést befolyásoló pszichológiai, szociálpszichológiai és szervezetpszichológiai tényezők.** http://humanexchange.hu/site/uploads/file/HISZ_II-1_108-123.pdf

Fenntarthatósági jelentés, MÁV csoport, 2016.
https://www.mavcsoport.hu/sites/default/files/upload/mav_csoport_csr_jelentes_2016_web.pdf

Minőségi munkahelyek. Ez Európai Szakszervezeti Szövetség összefoglalója
<https://www.etuc.org/en/quality-jobs>

MiÚjság 2020/4-6 https://www.vdszsz.hu/images/a8165/MiUjsag_IV_VI_compressed.pdf

Munkaerőmegtartás: Módszertani útmutató 2020. <https://teamlab.hu/blog/munkaero-megtartas/>

Richard Anker, Pascal Annycke: **Reporting regularly on decent work in the world:** Options for the ILO. Working Paper No. 94. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_120744.pdf

Robert Levering **Great Place to Work** - Mi tesz néhány munkáltatót annyira jóvá és másokat annyira rosszá? <https://www.amazon.com/Great-Place-Work-Employers-Good/dp/0380711036>

The Decent Work agenda. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

The New OECD Jobs Strategy. <https://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/>