



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

Mérési módszertan 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

Az Eurofound jelentései és vizsgálatai	3
Az Eurofound vizsgálatok módszertana	4
A felmérések alapelvei	4
A kérdőívek továbbfejlesztése.....	5
A kérdések megszervezése	5
A felmérés elvárt eredményei	7
A minőségi munkahelyek mérése – kérdőív	9
A fókuszcsoportos felmérés kérdőíve	19
A vizsgálat módszerei	22
Fókuszcsoportos vizsgálat.....	22
Kérdőíves vizsgálat	22
A vizsgálat határai	22
A vizsgálat időbeli lefolytatása	23
Összefoglaló a „Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban” tanulmány mérési módszertanról.....	23
Irodalomjegyzék.....	25

Az Eurofound jelentései és vizsgálatai

A projekt keretében elkészült Esettanulmány részletezte mindazokat a szempontokat, amelyeket a minőségi munkahelyek tanulmányozásánál figyelembe lehet venni. Arra is történt utalás, hogy a leginkább átfogó képet az Európai Bizottság által finanszírozott háromoldalú intézmény, az Eurofound adja, ezért a projekt módszertana kidolgozásánál leginkább ebből a módszertanból merítettünk.

A kutatóintézmény különböző vizsgálatokat, különböző célcsoportokkal végez. A munkavállalókat kérdezi meg az Európai Munkakörülmények Felmérése (EWCS); a vállalatok vezetőit az Európai vállalati felmérés (ECS) és az állampolgárokat az Európai életminőség-felmérés (EQLS).

A szervezet 1990-től ötévenként összegzi a munkafeltételekről szóló jelentését (Európai munkakörülmény-felmérések - EWCS).¹ A jelentés a munka világa szinten minden szegmensét magában foglalja, a munkaidőtől a kollégákkal való kapcsolatig, a munkahelyen meglévő képzési lehetőségektől az egyén megelégedettségéig. Fő vizsgálati tengelyei a következők:

1. A foglalkoztatási jogviszony jellege
2. a munkaidő hossza és beosztása
3. a munkaszervezés
4. a tanulás és a képzés
5. a fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők
6. a biztonság és az egészségvédelem
7. a munka és a magánélet egyensúlya
8. a munkavállalói részvétel
9. a keresetek és a pénzügyi biztonság,
10. a munka és az egészség kérdése.

Az Eurofound tevékenységei közül a munkahelyek minőségéről végzett felmérése 7 tényezőt azonosít a minőségi munkavégzés vizsgálatára, aszerint, hogy *a munkavégzési folyamatnak milyen hatása van az egészségre és a jólétre*. Ezek legfontosabb mérési pontjai:

1. A fizikai környezet (hatása az egyénre: ergonómiai, zaj, hőmérséklet, biológiai és kémiai hatások),
2. a munkaintenzitás (mennyiségi követelmények, többféle munkaterület, érzelmi hatások),
3. a munkaidő minősége (hossza, nem tipikus munkarend, rugalmasság),
4. a szociális környezet (ellenséges légkör, társadalmi támogatás, a menedzsment színvonala),
5. a képzettségek és diszkréció (kognitív képzettségek, döntések, a szervezeti részvétel, képzések),
6. a kilátások, előmeneteli lehetőségek (státusz, karrierugrás lehetősége, munkahely biztonság, túlképezettség),
7. a keresetek.

¹ Európai munkakörülmény-felmérések (EWCS) <https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

(A mérések komplex módszertannal történnek, például a fizikai környezet kérdéskörének az egyik elemét, az ergonómiai problémákat a következőképpen azonosítják: a.) rossz, fárasztó testhelyzet; b.) nehéz súlyok emelése, c.) súlyos tárgyak hordása, d.) ismétlődő mozdulatok, és ülőmunka. Ezeket kell a munkavállalóknak kitölteniük, hogy a munkaidejük hány százalékában kell ezeket az ergonómiai kihívásokat elviselniük. Ezt követően, ha a hőmérsékletről, zajról, biológiai és kémiai hatásokról is kitöltötték a munkavállalók a tesztet, akkor értékelik a fizikai környezet hatását a dolgozóra.)

Azokat az állásokat, amelyeket hasonlóan értékelték a 7 minőségi munkát mérő indexen, 5 munkaminőségi profilba csoportosították. Ezek a következők: 1. szárnyaló, 2. finoman haladó, 3. aktív, 4. nyomás alatt lévő és 5. gyenge minőségű.

A felmérések alapján; az Eurofound szakértői azt állapították meg, hogy a munkaerőpiac nagyon megosztott, minden ötödik munkavállalónak – a vizsgált skálát alapul véve – gyenge minőségűek a munkafeltételei.

Az Eurofound vizsgálatok módszertana

A felmérések alapelvei

A nemzetközi szervezet lelkiismeretesen foglalkozik az általa elvégzett vizsgálatok hitelességével és validitásával. A felmérések alapelvei a következők²

- Érvényesség és megbízhatóság. Szakértők véleménye alapján tervezi meg a kérdéseket.
- Konzisztencia. Fontos a felmérés konzisztenciájának biztosítása, ezt a gondosan kiválasztja a reprezentatív mintákkal, a módszertannal és a tapasztalt kérdezőbiztosok alkalmazásával éri el.
- A kérdezőbiztosoknak átfogó képzést biztosít az interjúk készítéséhez és a kódoláshoz, valamint az összegyűjtött adatok ellenőrzéséhez, a súlyozáshoz és az elemzéshez.
- A felmérések elvégzéséhez minőségbiztosítási stratégiáját alkot.
- Mintavétel. Gondosan megválasztja a válaszadók körét, hogy a lehető legreprezentatívabb legyen. Ha nem áll rendelkezésre teljes nyilvántartás a válaszolók potenciális köréről (például háztartások), úgy egy úgynevezett „véletlenszerű út” eljárást használ a lehetséges válaszadók listájának elkészítéséhez. Ügyel arra, hogy megfelelő méretűek legyenek a minták (A több országot átfogó felmérésekben az országok méretét figyelembe veszik).
- Kódolás. A gazdasági tevékenységek egész Európára kiterjedő statisztikai osztályozásában (NACE). A kódolást általában a jövedelemmel, a válaszadók iskolai végzettségével (ISCED-n keresztül), valamint az általuk lakott régióval (NUTS-en keresztül) kapcsolatos nyitott kérdésekre kell alkalmazni. A nyílt kérdések válaszainak értékelésénél kidolgozza a kódolást.
- Súlyozás. A mintavételben előforduló egyensúlyhiányt kiiktatja. (Például egyes válaszadó csoportok alulreprezentáltak, ezt korrigálja.).

² Eurofound survey methodology <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/about-eurofound-surveys/methodology>

A kérdőívek továbbfejlesztése

Említettük, hogy az Eurofound öt évenként végzi el az adatfelvételeket. Ehhez azt is fontos hozzátenni, hogy az Eurofound minden újabb felmérésre vonatkozóan *átdolgozza* a korábbi kérdéseit. Az átdolgozás szempontjai a korábbi felmérések tanulságai, szakmai, politikai kérdések, illetve új prioritások. Például figyelembe veszi gazdasági válság idején a recesszió munkahelyi minőségre és a munka életére gyakorolt hatásait. Például nemrégiben kérdéseket alkotott a társadalmi légkör vagy a munkahelyi szervezeti igazságosság mérésére, a munka és a család konfliktusainak feltérképezésére. Továbbá az átdolgozások érintették a képviselőket, az elkötelezettséget, illetve a krónikus betegségek és alvási problémák kérdéseit is. A felülvizsgált kérdések között szerepel a munkahely, a vezetés, a foglalkoztatási helyzet és a munka fenntarthatósága. Ugyanúgy, a legutóbbi felmérés a Covid-19 munkavégzést befolyásoló hatásaira is rákérdezett.

Az új kérdőív véglegesítését megelőzően a szervezet kognitív interjúkat készít a kérdőív tesztelésére és új kérdések előterjesztésére.³

Fontos megemlíteni, hogy a kérdőív elkészültét követően az új kérdésekkel egy kb. 30 fős tesztszempontot a kérdések kidolgozói lekérdezik, hogy lássák, érthetőek-e a kérdések. Továbbá, hogy a kérdőíves eredmények begyűjtése után egyes jellemző-, vagy az átlagtól nagyon eltérő esetekben szóbeli beszélgetéseket, mélyinterjúkat végeznek el az Eurofound által felkért szakemberek, hogy az események egy-egy vonatkozását mélyebben is meg tudják vizsgálni.

A kérdések megszervezése

A kérdések megfogalmazásában gondot kell fordítani arra, hogy egyszerű nyelven és zömében zárt kérdéseket tegyünk fel.

- Egyszerű, feleletválasztós kérdéseket (Itt az eredmény az igen, illetve a nem válaszok százalékos száma lehet)
- Skála kérdéseket, amelyek a súlyozást lehetővé teszik (Soha- ritkán – gyakran – mindig. Ilyen válaszok a nagyrészt egyetérték; csak kismértékben értek egyet; nem nagyon értek egyet; nagyrészt nem értek egyet; egyáltalán nem értek egyet. A válaszok százalékos ábrázolása mellett itt lehetőség nyílik az átlag és a medián meghatározására is).
- Nyitott kérdéseket (Például, hogy hány percet utazik naponta a válaszadó. Ezeket a kérdéseket a kérdező kódolja, egy tól-ig skálán, például a minimálbér értéke, ennek a másfélszerese, kétszerese, háromszorosa, négyszerese)
- Ellenőrző kérdéseket: Például azt követően, hogy a válaszadó mennyire érzi stresszesnek a munkahelyét, az a kérdés következik, hogy hány napot volt az adott munkavállaló elmúlt évben betegszabadságon.

3 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>.

A kérdések kiegészülnek a ténykérdésekkel, például a válaszadó adataival. Fontos, hogy a megkérdezettek tudják: a kérdésekre minden válasz helyes, és az is alapvető, hogy a kérdések ne sugalljanak semmiféle kötelezőnek vélt választ. Célszerű, ha az indító kérdések általános jellegűek, majd fokozatosan áttérnek az egyre specifikusabbakra. A kérdőív végére célszerű hagyni a kényesebb kérdéseket, például a fizetésről ne az első oldalon érdeklődjön a kutatásvezető. Ha van rá lehetőség, akkor egyértelmű kitöltési útmutatót is mellékelni kell a kérdőív mellé, illetve a kérdezőbiztosok számára egy rövid felkészítőt, majd egy utólagos értékelést is érdemes tartani.

Az Eurofound munkafeltételeket felmérő kérdőíve 57 oldalas, 107 kérdésből áll, kitöltése legalább egy órát feltételez. A kitöltés után a válaszadó nyilatkozik arról, hogy további, telefonos vagy személyes interjúra hajlandó-e.

A kérdőívhez készül egy kódolás, amelyen külön számsorozat jelenti, ha a választ az interjúalany megtagadja, vagy nem tudja. Olyan kérdéseknél, amelyik értelmét nehezebb felfogni, például az egyik kérdés a vállalati szerkezetváltásra kérdez rá, a kérdezőbiztosok fel vannak készítve, hogyan magyarázzák a szerkezetváltás fogalmát az interjúalanyak. Ha volt szerkezetváltás (például átszervezés), akkor tájékoztatták-e a változásokról az alanyt, vagy kikérték-e a véleményét?⁴

A kérdések nem csak arra az állapotra kérdeznak rá, amelyben a válaszadó dolgozik, hanem arra a szándéokra is, amely miatt az adott (foglalkoztatási) helyzetbe került. Például „mi miatt lett önfoglalkoztató, azért, mert nem volt jobb munkalehetősége?” Szintúgy, a kérdések arra is rákérdeznak, hogy például egy határozott idejű munkaszerződésnek mennyi a pontos időtartama évben és hónapban. Nem csak arra kérdeznak rá, hogy az alany pontosan hány éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén, hanem hogy az elmúlt 3 évben, illetve 12 hónapban változott-e a munkaterülete, vagy felelősségi köre.

A kérdések nem csak azt tárják fel, hogy jelenleg hány órát dolgozik az interjúalany, hanem azt is, hogyan viszonyul a munkájához. „Feltéve, hogy szabadon eldönthetné, hány órát dolgozzon, és számolva azzal is, hogy valamiből meg kell élnie: jelenleg egy héten hány órát szeretne dolgozni?”

A kérdőív rákérdez arra is, hogy a munkába járás mennyi idejét köti le a válaszadónak, a munkába járás mennyire megterhelő, továbbá, hogy a megélhetéséhez szüksége van-e arra, hogy másodállást vállaljon. Fontos szempont továbbá, hogy milyen mértékben tudja befolyásolni a válaszoló a saját munkáját.

A kérdőív fontos eleme a fentebb említett fizikai munka erőfeszítéseinek felmérése, a munkavégzés jár-e fájdalmas vagy fárasztó testhelyezettel, emberek vagy tárgyak emelésével és mozgatásával, ülésel, ismétlődő kéz- vagy karmozdulatokkal, közvetlen kapcsolattal olyan személyekkel, akik nem munkahelye alkalmazottai, pl. vevőkkel, utasokkal, diákokkal, betegekkel stb., dühös ügyfelek, vevők, páciensek, diákok stb. kezelésével, érzelmileg felkavaró helyzetekkel, számítógéppel, lappal, okos-telefonnal stb. való munkavégzéssel.

Kulcskérdés, hogy a válaszadó mennyire tartja magát tájékozottnak a munkája teljesítésével kapcsolatban felmerülő egészségügyi és biztonsági kockázatokat illetően.

4 EWSC kérdőív hu_questionnaire.pdf

A kérdések egy része közvetetten vagy közvetlenül azt tudakolja, hogy a munkabeosztásban, a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben leírt munkarendet sikerül-e betartani, például előfordul-e, hogy 11 óránál kevesebb pihenőidő telt el a válaszadó két munkanapja között? Előfordul-e, hogy hirtelen megkérik, hogy rövid időn belül menjen be a munkahelyére/munkát végezzen? Ezzel kapcsolatban a 1=mindig 2=többnyire 3=néha 4=ritkán 5=soha skálán megkérdezik, hogy előfordult-e, hogy a válaszadónak a munkaidőn kívül is a munkavégzés problémáival kellett foglalkoznia, ezért túl fáradt volt, hogy elvégezze a házimunkáit, vagy a munkája miatt nem tudott annyi időt szentelni a családjának, amennyit szeretett volna.

A felmérés elvárt eredményei

Láthattuk, hogy különböző kérdések megválaszolására különböző célú felméréseket határoznak meg a kutatók. A felmérésnek különböző céljai lehetnek, fontos meghatározni, mit nevezünk eredménynek a felmérés kiértékelését követően. Melyek azok a tanulságok, amelyeket feltétlenül le szeretnénk vonni, és melyek, amelyeket csak remélünk a felméréstől. (Egyrészt a felmérések pontos hozamát előre soha nem lehet tudni, hiszen akkor nem lenne értelme a kutatásoknak, másrészt a felméréseket adott esetben tekinthetjük referenciának is más felmérésekhez – például más területen dolgozó munkavállalók munkakörülményeinek vizsgálatához. Ezzel azonban nem lehet tervezni, ezek a felmérések járulékos előnyei.)

A kérdés, hogy az adott állapot felmérésén túl, amely merőben deskriptív cél – milyen célokat tűzhet ki a projekt keretében megvalósított közös munka.

Azt mindenképpen ki kell emelni, hogy az adott állapot felmérése sem kevés feladat. Egyrészt azért, mert a felmérés részletes adataiból több következtetést le lehet majd vonni. Például egyes faktorok korrelációját, vannak-e olyan tényezők, amelyekre bizonyos válaszok egybeesnek más tényezőkre adott válaszokkal. Például az Eurofound végzett egy felmérést a frontvonalban, vagyis a közvetlen ügyfélkapcsolatokkal foglalkozók munkahelyeinek minőségéről. Ebben a vizsgálta az ügyféllel közvetlenül találkozó alkalmazottak stressz szintjét, és azokat az elemeket, amelyek ezt a szintet csökkentik. Azt találta, hogy a mentális tanácsadás, a jó kollegiális légkör és a jó menedzsment közül az utóbbinak volt a legnagyobb hatása a munkavállalók stressz-szintjének csökkentésére.⁵ Tehát egy állapotfelmérésből is sok releváns következtetést lehet levonni.

Az Eurofound felmérések tanulsága, hogy a felmérések megismétléséből még több adat nyerhető ki. A rendszeresen időben egymás utáni felmérésekből az adott állapotot egy időben korábbi állapottal lehet összehasonlítani. Megtudható, hogy a kezdeti helyzet idővel romlott, vagy javult, melyek voltak azok a tényezők, amelyekre figyelmet kell fordítani, milyen veszélyes, vagy pozitív folyamatok indultak el a korábbi felmérés elvégzése óta.

5 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>



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



Adatok nyerhetők még az adott állapot egy referenciaállapottal való összehasonlításából. Például az Eurofound felmérések lehetőséget adnak arra, hogy egy-egy ágazat helyzetét a kutatók a nemzetgazdasági átlaghoz, vagy az európai átlaghoz hasonlítsák.

A jelenlegi pályázat keretében viszonylag új területre lépve egyelőre nincs lehetőségünk ezeknek a kontroll-elemzések elvégzésére vagy áttekintésére. Az, hogy mi legyen az elemzések kiindulópontja, a következőképpen javaslom meghatározni.

Tételezzük fel, hogy a munkavállalók úgy érzik, hogy az a fizetés, amely a munkájuk ellenértéke, elégséges a saját maguk és a családjuk eltartásához. Úgy érzik, hogy megbecsült munkavállalói a MÁV Zrt.-nek, a munkaszervezés előre tervezhető, logikus. A munkavégzésükkel kapcsolatos problémáikat meghallgatják. A munkájuk a fizikai és a pszichoszociális veszélyei a Munkavédelmi törvény és a kollektív szerződés szerint minimálisak, egészségvédelmük megoldott, lehetőségük van a továbbtanulásra és a képzésekre, valamint a magánéletüket és a családi kötelezettségeiket össze tudják hangolni.

Ezt annál is inkább megtehetjük, mert a MÁV Zrt. munkaügyi kapcsolatait az aláírt kollektív szerződés, az Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról, valamint annak a módosítására - Megállapodás a MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének módosítására – hála a cégnél jelen lévő szakszervezetek több évtizedes tevékenységének, a legtöbb, munkavállalókat védő kérdést rendez.⁶ Sőt, tartalmaz a családi munkavállalók családtagjaira nézve kedvező, előnyben részesítő intézkedéseket is, továbbá bizonyos intézkedések életbe léptetése előtt figyelembe veszi a munkáltatók családi körülményeit, egyéni élethelyzeteit is.

A kérdőíves felmérésünknek tehát alá kell támasztani ezt a képet, illetve rá kell mutatni, hogy melyek azok a témák, ahol – mind a munkáltatónak mind a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak. A felmérés arra is adhat fogódzókat, hogy a munkavállalók hány százalékára, milyen munkakörben dolgozókra kell az elkövetkezőkben jobban odafigyelni, és esetlegesen intézkedéseket tenni az előmenetelük, az esélyeik, az egészségük, a stabil munkavégzésük biztosítására.

6 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_napjato1.pdf

A Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél' című és GINOP-5.3.5-18-2019-00124 számú azonosító számú pályázati projekt kérdőíve ennek megfelelően a következő témákra koncentrálnak:

1. A foglalkoztatási jogviszony
2. a munkaidő hossza és beosztása
3. a munkaszervezés
4. a tanulás és a képzés
5. a fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők
6. a biztonság és az egészségvédelem
7. a munka és a magánélet egyensúlya
8. a munkavállalói részvétel
9. a keresetek és a pénzügyi biztonság,
10. a munka és az egészség kérdése.

A témakörök alapján a következő kérdőívet fogalmazták meg a projekt elvégzői.

A minőségi munkahelyek mérése – kérdőív

A. A válaszadó neme

- 1= férfi
- 2= nő

B. Kérjük, adja meg a legmagasabb iskolai végzettségét.

- 1= alapfokú
- 2= középfokú
- 3= felsőfokú szakképzés
- 4= főiskolai, egyetemi diploma
- 5= NA

C. Hány éves Ön?

- 1= 18-20 év
- 2= 21-30 év
- 3= 31-40 év
- 4= 41-50 év
- 5= 51-60 év
- 6= 60 feletti

D. Mi a pontos munkaköre:

.....



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



E. Milyen munkakörben van foglalkoztatva:

- 1= fizikai
- 2= termelésirányító
- 3= szellemi
- 4= vezető

F. A jelenlegi munkáltatójának megnevezése:

.....

1. Milyen foglalkoztatási jogviszonyban dolgozik?

- 1= Határozatlan idejű teljes munkaidős munkaviszonyban
- 2= Határozatlan idejű részmunkaidős munkaviszonyban
- 3= Határozott idejű teljes munkaidős munkaviszonyban
- 4= Határozott idejű részmunkaidős munkaviszonyban
- 5= Megbízási, illetve vállalkozási jogviszonyban
- 6= Munkaerőközvetítő cég által alkalmazva.

2. Hány ember dolgozik az Ön irányítása alatt?

- 1= 0 fő
- 2= 1-5 fő
- 3= 6-50 fő
- 4= 50 fő felett

3. Hány éve dolgozik a jelenlegi munkáltatójánál?

- 1= 1-5 éve
- 2= 6-15 éve
- 3= 16-25 éve
- 4= 26-35 éve
- 5= 35 év felett

4. Hány órát dolgozik hetente a főállásában?

Órák száma hetente:
□□□

5. A főállása mellett másodállásban, vagy alkalmi munkával mennyit tölt hetente?

Órák száma hetente:
□□□

6. Egy héten hány órát szeretne dolgozni?

Órák száma hetente:

□□□

7. Napi munkába járása (otthonról a munkába és a munkából haza) mennyi időt vesz igénybe?

Percek száma naponta □□□

8. Elégedett a magára bízott munkával?

1= igen

2= nagy részben

3= csak kisebb részben

4= nem

9. Összességében nagyon elégedett, elégedett, inkább elégedetlen vagy egyáltalán nem elégedett a főállásának munkafeltételeivel?

1= nagyon elégedett

2= elégedett

3= inkább elégedetlen

4= egyáltalán nem elégedett

10. Milyen gyakran fordul elő, hogy ismeretlen vagy más munkafolyamatot kell elvégezni (más munkaterületen kell helytállnia) a saját feladatai mellett?

1= soha

2= havonta

3= hetente

4= naponta

11. Ha valamilyen változtatást javasol a munkavégzéssel kapcsolatban...

1= meghallgatják és elfogadják a véleményét

2= meghallgatják a véleményét, de általában ennek nincs hatása a munkavégzésre

3= nincs lehetőség arra, hogy elmondja a munkavégzéssel kapcsolatos javaslatait

4= NA

12. Hogyan értékeli azokat a tájékoztatásokat, amelyek a munkavégzést érintő változásokról kap?

1= elégségesek és időben megkapja őket

2= elégségesek, de nem mindig kapja meg időben

3= előfordul, hogy elégtelen a tájékoztatás

4= egyáltalán nem kap meg minden fontos tájékoztatást a munkahelyén

13. Hogyan értékeli, ha szeretne a vállalaton belül egy magasabb beosztásba kerülni, lenne-e lehetősége erre?

- 1= több példa is van erre a vállalaton belül, igen
- 2= nagyon ritkán lehetséges az előrelépés
- 3= nem lát lehetőséget arra, hogy előrelépjen
- 4= NA

14. Hogyan értékeli, a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik?

- 1= egyáltalán nem
- 2= részben
- 3= teljes mértékben
- 4= NA

15. Az elmúlt 12 hónap során részt vett-e a vállalatnál kötelező képzések valamelyikén?

- 1= többször
- 2= egyszer
- 3= egyszer sem

16. Amióta elkezdett a jelenlegi állásában dolgozni, volt-e lehetősége nem kötelező képzésen részt venni, amelyet a vállalat támogatott, akár csak azzal is, hogy lehetővé tette az órák látogatását?

- 1= Igen, mindig
- 2= Igen egy alkalommal
- 8= Nem volt erre igénye
- 9= Szerette volna, de nem engedte a vezetőség

17. Az elmúlt 12 hónapban Ön összesen hány napot töltött a munkáltatója által biztosított vagy fizetett képzésen?

Napok száma □□

18. Az elmúlt 12 hónapban Ön összesen hány napot töltött olyan képzésen, amely független a munkáltatója igényitől?

Napok száma □□

19. A munkahelye ösztönzi Önt arra, hogy fejlessze a készségeit és képességeit?

- 1= igen
- 2= nem
- 3= NA

20. Az ön a munkaidejéből mennyi időt végez fizikailag megterhelő munkát?

- 1= a munkaidő túlnyomó részében
- 2= A munkaidő felében
- 3= a munkaidő negyedében
- 4= ritkán vagy alig

21. Melyik jellemzi leginkább a munkavégzésének fizikai kihívásait?

- 1= rossz, fárasztó testhelyzet;
- 2= nehéz súlyok emelése,
- 3= súlyos tárgyak hordása,
- 4= ismétlődő mozdulatok,
- 5= szabadban, extrém időjárási körülmények között végzett munka.
- 6= ülőmunka

22. A munkaidejében kell-e vegyszerekkel, vagy más, egészségtelen anyagokkal dolgoznia?

- 1= a munkaidő túlnyomó részében
- 2= a munkaidő felében
- 3= a munkaidő negyedében
- 4= ritkán vagy alig

23. Milyen gyakran fordul elő, hogy a munkavégzés mennyiségi követelményeinek nem, vagy csak nehezen tud megfelelni.

- 1= soha
- 2= havonta
- 3= hetente
- 4= naponta

24. Milyen gyakran fordul elő, hogy a munkavégzés minőségi követelményeinek csak nehezen tud megfelelni.

- 1= soha
- 2= havonta
- 3= hetente
- 4= naponta

25. A munkavégzés során adódó konfliktusok kiváltanak-e negatív érzelmeket Önből?

- 1= Soha.
- 2= Bár nem stresszes a munkám, időnként vannak olyan helyzetek, hogy érzelmileg igénybe vesznek.
- 3= Nagyon sokszor fordul elő feszült helyzet a munkavégzés során.
- 4= A munkavégzés állandó stressz számomra.

26. A munkájával kapcsolatban felmerülő egészségügyi és biztonsági kockázatokat illetően mennyire mondaná magát jól tájékozottnak?

- 1= jól tájékozott
- 2= tájékozott
- 3= nem jól tájékozott
- 4= NA

27. Mennyire gondolja kockázatosnak a munkakörét?

- 1= egyáltalán nem
- 2= kis részben
- 3= nagy részben
- 4= nagyon veszélyes munkakörülmények között dolgozik

28. Mennyire ért egy egyet a következő állítással: A munkáltató minden olyan munkavédelmi eszközt biztosít, amely az egészsége védelmét szolgálja a munkahelyen.

- 1= teljes mértékben
- 2= nagyrészt
- 3= sok hiányosságot lát a munkavédelmi felszerelések biztosítása terén
- 4= NA

29. Havonta hányszor dolgozik hétvégén vagy munkaszüneti napon?

Hét végi vagy munkaszüneti napon végzett munka havonta napban:

30. Havonta hány órát dolgozik éjszaka?

Éjszakai munka óráinak száma:

31. Az elmúlt hónapban hányszor érezte úgy, hogy nem tudta kipihenni magát?

Fáradtsággal induló napok száma:

32. Az elmúlt hónapban hányszor kellett nem várt időben, sürgősen, vagy a beosztása módosítása miatt a munkába mennie?

A beosztástól eltérő munka elrendelése napokban:

33. Mennyire tudja összehangolni a munkaidejével a családi és társadalmi kötelezettségeit?

- 1= teljes mértékben
- 2= nagy részben
- 3= kis részben
- 4= nagyon nehezen /nem
- 5= NA

34. Azt elintéznie, hogy havonta egyszer egy vagy két órára elmehessen munkaidőben személyes vagy családi ügyeinek az elintézésére...

- 1= nagyon könnyű
- 2= elég könnyű
- 3= elég nehéz
- 4= lehetetlen
- 8= NA

35. Mit gondol az, hogy a családi ügyekkel összefüggő szabadságot, rendkívüli szabadságot vegyen ki a jövő héten

- 1= nagyon könnyű
- 2= elég könnyű
- 3= elég nehéz
- 4= lehetetlen
- 8= NA

36. Munkatársai segítséget nyújtanak Önnek és támogatják Önt

- 1= teljes mértékben
- 2= nagy részben
- 3= kis részben
- 4= nem igazán
- 5= NA

37. A főnökei segítséget nyújtanak Önnek és támogatják Önt

- 1= teljes mértékben
- 2= nagy részben
- 3= kis részben
- 4= nem igazán
- 5= NA

38. A szakszervezeti tisztségviselők segítséget nyújtanak Önnek és támogatják Önt

- 1= teljes mértékben
- 2= nagy részben
- 3= kis részben
- 4= nem igazán
- 5= NA

39. Konzultálnak Önnel, mielőtt kitérnek a munkája során teljesítendő célokat

- 1= teljes mértékben
- 2= nagy részben
- 3= kis részben
- 4= nem fordult még elő
- 5= NA

40. Bevonják a munkaszervezés vagy a munkafolyamatok továbbfejlesztésébe

- 1= teljes mértékben
- 2= nagy részben
- 3= kis részben
- 4= nem fordult még elő
- 5= NA

41. Előfordult-e hogy olyan tulajdonságáért, adottságáért kritizálták, amelyről nem tehet?

- 1= nem
- 2= igen, de nem sértett
- 3= igen, rosszul esett
- 4= NA

42. Mennyire elégedett a jövedelmével?

- 1= teljes mértékben
- 2= kis mértékben
- 3= egyáltalán nem
- 4= NA

43. Gondoljon a háztartása havi jövedelmére. Hogyan jön ki a háztartása ebből a jövedelemből?

- 1= nagyon könnyen
- 2= elég könnyen
- 3= némi nehézséggel
- 4= nagyon nehezen
- 5= NA

44. Ha nem kapna fizetést, hány hónapig tudná a jelenlegi életszínvonalát fenntartani?

- 1= 0
- 2= 1
- 3= 1-3
- 4= 3-5
- 5= NA

45. Azért, hogy megéljen, kell-e másodállást, alkalmi munkát vállalnia?

- 1= soha
- 2= ritkán
- 3= elég gyakran
- 4= szinte állandóan
- 5= NA

46. Melyik állítást tartja leginkább igaznak az Ön pénzügyi helyzetére?

- 1= Van, hogy gondot okoz az alapvető élelmiszerek megvásárlása és a számlák befizetése.
- 2= Az alapvető élelmiszerek megvásárlása és a számlák befizetése nem probléma, viszont a rendkívüli kiadások megterhelik a családi költségvetést.
- 3= Ésszerűen beosztva az élelmiszerek és a számlák rendezésén túl jut szórakozásra és családi kirándulás és egyéb igények kielégítésére is.
- 4= Nem kell gondolkodnia, amire szüksége van a családjának, azt meg is tudja venni.
- 5= NA

47. A bruttó havi fizetése mely összeghatárok közé esik?

- 1= 161 – 200 ezer forint
- 2= 201 – 250 ezer forint
- 3= 251 – 300 ezer forint
- 4= 301 – 370 ezer forint
- 5= 371 – 450 ezer forint
- 6= 450 ezer forintnál több
- 7= NA

48. Általánosságban milyen az egészségi állapota?

- 1=nagyon jó
- 2=jó
- 3=kielégítő
- 4=rossz
- 5=nagyon rossz
- 8=NA



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



49. Hány napot volt keresőképtelen az elmúlt egy évben?

- 1= nem volt táppénzen
- 2= 0-15 napot
- 3= 15-30 napot
- 4= 30-90 napot
- 5= NA

50. Mit gondol, munkája veszélyezteti az egészségét vagy a személyes biztonságát?

- 1= igen
- 2= nem
- 3= NA

51. Van-e olyan egészségügyi problémája, amely a véleménye szerint összefügg a munkavégzésével?

- 1= igen
- 2= nem
- 3= NA

52. Az elmúlt hónapban a munkája során érte-e Önt szóbeli bántalmazás, nem kívánt szexuális jellegű érdeklődés, fenyegetés, megalázó viselkedés?

- 1= igen
- 2= nem
- 3= NA

53. Kap elismerést jó munkavégzés esetén?

- 1= igen
- 2= nem
- 3= NA

Köszönjük a válaszait!

A fókuszcsoportos felmérés kérdőíve

A fókuszcsoportos felmérés kérdőíve felkéri az interjúalanyokat, hogy 3 témakör szerint – ezeket relevancia-pontoknak neveztük – próbálják a meglátásaikat leírni, illetve a kérdőív – feloldásként, nem kötelező jelleggel – még pluszkérdéseket is tartalmaz. Fontos, hogy az interjúalanyok tisztában legyenek azzal, hogy maga a válaszadás körülbelül 60 percet vesz igénybe, és a felmérés készítői számítanak az adott alany élményeire, meglátásaira, mert ezek figyelembevételével, feldolgozásával lehet kialakítani azokat a meglátásokat, amelyek az Ajánlásban szerepelnek.

Az I. relevancia-pont: a vállalat helyzete a múltbeli működéssel összevetve.

A vállalat múltja és jelene:

- korábbi sikerek:
- gazdasági lehetőségek:
- fizetési lehetőségek-jövedelmi viszonyok:
- az elmúlt évekhez viszonyítva javult vagy romlott a helyzet, és milyen vonatkozásokban:
- milyen jellemző problémák voltak korábban:
- ehhez képest most milyen jellemző problémák vannak:

A II. relevancia-pont: a munkaerő-piaci helyzet más vállalatokhoz viszonyítva:

Érdemes-e itt dolgozni?

- jobb-e a munkafeltételek, mint a hasonló szaktudást megkövetelő vállalatoknál:
- jobb-e a fizetések:
- Mi az, ami itt tartja az embereket:
- Van-e hosszú távú potenciál a cégben:
- Van-e esély fejlődni:
- Milyen karrier-lehetőségek vannak, ha elmondana konkrét eseteket, amelyekről az emberek beszélnek, (pl. van-e olyan, hogy a vállalatnál alacsony pozícióból valaki vezető lett):
- Ha van ilyen, akkor mi történt, kiemelték, szerencsétől, tudatos politikától vagy a személyiségtől függött:

Életút / életpálya modell lehetőségei:

- Milyen kihívások érik az itt dolgozókat?
- Tipikus életutak: pl. sokan fiatalként idejönnek, de később itt hagyják a céget, vagy fordítva, fiatalként próbálkoznak máshol, és rájönnek, hogy ez itt egy kiképzőközpont / parkoló pálya / vagy nyugdíjas állás?
- Tipikus problémák, tipikus konfliktusok, örökké visszatérő – megoldatlan gondok, pl.: fizetéssel, vagy munkaruhával, munkabiztonsággal kapcsolatban (tipikus balesetek).
- Jellemzőn a dolgozók azért dolgoznak itt, mert...
- Van-e akár éthosszig tartó becsülete az itt végzett munkának, van-e még respektje a vasutasságnak, vagy ez már a múlté, (akit a mozdony füstje megcsapott)?



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



A III. relevancia-pont: maga az interjúalany egyéni fejlődési lehetőségei:

- Milyen jövőképe van az interjúalanyoknak személyesen:
- Milyen választási lehetőségei lettek volna korábban a cégnél, miért pont ezt választotta (nem baj ha az alany, akár már hosszabb munkavisztonnyal rendelkezik)
- Ha nem, akkor miért ezt választotta? Hová gondol tovább menni?
- Mi az, ami személyesen a leginkább bosszantja, mivel nincs megelégedve? Mi az, ami nagyon jó? konkrét példán keresztül)
- Mit gondol, másokat mi bosszant, tudnak-e ez ellen tenni:

Végül az interjúalanyokat fel kell kérni, hogy a további meglátásaikat a tárgyhoz kötetlenebbül kapcsolódó kérdésekre válaszolva írják le. Ezen kérdések között szerepel, hogy létezik-e még a feketemunka intézménye, hogyan lehet kiegészíteni a fizetést, mi az interjúalany számára az álmunkahely stb., - valójában olyan kérdések, amelyek lehetőséget adnak a fókuszcsoport tagjainak részletesebben is kifejteni egy-egy kérdést.

Fókuszcsoportos kérdőív a szervezeti kultúra felméréséről.

Megállapítások		Az egyetértés szintje						
		Maximálisan	Többnyire	Inkább igen	Semleges	Inkább nem	Többnyire nem	Egyáltalán nem
		1	2	3	4	5	6	7
célok	1. Tisztában vagyok a Szervezet / inf. központ céljaival.							
	2. Egyetértek a Szervezet / inf. központ terveivel.							
	3. A tervek készítésekor az én véleményemet is kikérték.							
innováció	4. Lehetőségem van új ötletek, megoldások előadására.							
	5. Az új utak és lehetőségek megtalálását támogatják a menedzserek.							
	6. Közvetlen felettesem gondot fordít szakmai fejlődésemre.							
munkafolyamatok	7. A Szervezet gondot fordít az ügyfelei - igényeinek minél jobb megismerésére.							
	8. Tudom, hogy kihez fordulhatok problémáim megoldása érdekében.							
	9. A munkatársak együttműködnek a célok elérésében.							
	10. A munkakörök nincsenek egymástól mereven elhatárolva.							
	11. A munkámhoz minden szükséges információt idejében megkapok.							
	12. A Szervezet különböző tevékenységei áttekinthetők.							
teljesítmény	13. A munkatársak fontosnak tartják a szolgáltatás minőségének folyamatos javítását.							
	14. A bérezés a teljesítménnyel arányos.							
problémamegoldás	15. Az előmenetel a munkateljesítmény függvénye.							
	16. Lehetőségem van problémák felvetésére.							
	17. Lehetőségem van problémák megoldására.							
általános	18. A konfliktushelyzeteket mindenki által elfogadható módon oldják meg.							
	19. Ismerőseim figyelmébe szoktam ajánlani Szervezetünk / inf. központunk szolgáltatásait.							
	20. Szívesen járok be dolgozni.							
	21. Ismerőseimnek szívesen ajánlom a Szervezetet / inf. központot munkahelynek.							

A vizsgálat módszerei

Fókuszcsoporthoz vizsgálat

Az elkészített Mérési módszertan alapján összeállított fókuszcsoporthoz vizsgálat 5 munkavállalói képviselő és 5 munkáltatói képviselővel készített mélyinterjút foglal magában, amely a kutatást támogató adatgyűjtő kérdőívvel történik. (Sajnálatosan a COVID-19 járvány miatt nincs lehetőség a személyes találkozókra, és a kérdések magyarázatára, ezért az interjúalanyok a kérdéseket, és magyarázatukat írásban kapják meg.) A kérdőív világossá teszi a válaszadók számára, hogy a minőségi munkahely létrehozása, amelyhez a projekt hozzájárul, napjaink gazdasági környezetében – más előnyei mellett – versenyelőnyhöz juttathatja azt a vállalatot, amely ezt megalkotja, illetve használja.

Az interjúalanyokat arra kérjük, hogy szánjanak hozzávetőlegesen 60 percet a kitöltésre, mert véleményeik, meglátásaik figyelembevételével, feldolgozásával tudjuk kialakítani a munkáltatói és munkavállalói attitűdökön alapuló megállapításainkat.

A fókuszcsoporthoz vizsgálatban résztvevők válaszaik különböző belső azonosítóval kerülnek át ahhoz a munkatárshoz, aki az adatok összesítését végzi, így biztosítva, hogy a vizsgálat anonim véleményeket gyűjtsön össze, és biztosítsa a megkérdezettek adatvédelmét.

Kérdőíves vizsgálat

A kérdőíves vizsgálat 178 munkavállalót kérdez meg, egyenként 53 kérdésre kellett válaszolni a kérdőív kitöltőinek. A kérdőív egyszerű, feleletválasztós kérdéseket, skála kérdéseket (Soha- ritkán – gyakran – mindig), nyitott kérdéseket (hány órát dolgozik, milyen foglalkoztatási körben van foglalkoztatva) valamint a kitöltőre vonatkozó adatfelvételi kérdéseket tartalmazott. A kérdések összeállításánál az interjú készítői törekedtek arra, hogy minden válasz helyes lehessen, a kérdések ne sugalljanak semmiféle kötelezőnek vélt választ.

A kutatás eredményei összesítése egyrészt egyszerű csoportosítással Excel táblázatban történik, a függvények közül a SUM összegzőfüggvényt, az ÁTLAG függvényt, a „HA” függvényt és „DARABTELI” függvényt használtuk. A felmérés néhány esetben élt az egyes faktorok korrelációjának a vizsgálatával, azt kutatta, vannak-e olyan tényezők, amelyekre bizonyos válaszok korrelálnak más tényezőkre adott válaszokkal. Ez utóbbi értékelése során azt vettük figyelembe, hogy ha a függvény értéke 0 és 0,5 közötti, nincs vagy gyenge a kapcsolat; ha 0,5 és 0,8 közötti, akkor közepesen erős a kapcsolat, és ha 0,8 fölötti, akkor erős a két paraméter közötti kapcsolat.

A vizsgálat határai

Ahogy a fentiekben utaltunk rá, a vizsgálat sajnálatosan a pandémiás időszak harmadik hullámával esik egybe, ennek értelmében nincs volt mód a személyes találkozásra a fókuszcsoporthoz meghatározott interjúalanyokkal. Ez a korábbi koncepció részleges átdolgozását kívánta meg. A kérdezőbiztosok által feltett kérdések helyett írásban (telefonon) kértük a válaszokat, amelyeknek így nélkülözték a közvetlenséget, adott esetben egy-egy olyan információ átadását, amely jobban



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



árnyalta volna azt a képet, amelyet a kutatás hordoz. A korlátozott módszertanból korlátozott lehetőség következett arra is, hogy egy-egy érdekesebb adat mögé kérdezzenek a kérdezőbiztosok, esetleg új fókuszcsoporthoz vonjanak be a vizsgálatba. A táblázatok kitöltésének a válaszadók részéről a lehetséges pontatlanul megfogalmazott pontok az összegzésnél döntést kívánnak az összegzés készítőitől, hogyan értelmezzék azokat – ez megnehezíti az interjú összesítői számára a munkát, és fokozott konzultációt igényel.

A vizsgálat időbeli lefolytatása

A kérdőíves felmérést, illetve a fókuszcsoporthoz lekérdezését a projekt eredeti terveinek megfelelően februári egyeztetéseket követően 2021. március elejétől április közepéig tervezzük.

Összefoglaló a „Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban” tanulmány mérési módszertanról

Az elkészítendő tanulmány módszertana az Európai Unió által finanszírozott, háromoldalú irányítással működő Eurofound kutatásait vette alapul, ezért részletesen megvizsgálta a szervezet tevékenységét. Bemutatta, hogy az Eurofound különböző vizsgálatokat, különböző célcsoportokkal végez. A szervezet munkavállalókat megkérdező Európai Munkakörülmények Felmérése, a vállalatok vezetőit meginterjúvoló az Európai vállalati felmérés mellett az állampolgárok gondolataira fókuszáló Európai életminőség-felmérés fontos szerepet tölt be abban, hogy ötévenként szakmai és politikai szervezetek képet kapjanak az Európában zajló foglalkoztatáshoz kötődő folyamatokról.

Az Eurofound fő vizsgálati horizontja a foglalkoztatási jogviszony jellegétől a munkahelyi biztonság és egészség témaköréig ível. A majd egytucatnyi témakörben a vizsgálatok elsősorban kérdőívek segítségével, standardizálva történnek az érintettek szabadon adott válaszai alapján. A felmérések fontos szempontja, hogy a munkavégzési folyamatnak milyen hatása van az egészségre és a jólétre.

A módszertani tanulmány leírja azt a komplex módszertant, és azokat az elveket, amelyeket az ilyen vizsgálatok követnek. A felmérések alapelvei fejezetben azt az elméleti háttért és szabályrendszert vizsgáltuk, amelyet az európai kutatók érvényesítenek a vizsgálatok során. A tanulmány megemlíti, hogy a kérdőíves módszer mellett jelen van a szóbeli, szabadon kifejtős szóbeli interjú módszere, amely egy-egy témát, vagy nehezebben kifejtendő, megérthető kérdést jár körül.

A kérdések megszervezése fejezet kitér arra, hogy a kérdéseknek a lehető legegyszerűbb nyelvezeten, érthetően kell elhangzania, és a legkisebb befolyásolás vagy ráhatás nélkül. A kérdőív vállaltan sokat merít a példának tekintett Eurofound kérdőívből, azonban annak több mint száz kérdését a felére csökkenti.



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



A felmérés elvárt eredményei fejezetben a tanulmány megállapítja, hogy ebben a körben, a projekt keretében viszonylag új utakat jelöl ki, azonban így a végeredmény a későbbi felmérések számára kiindulópontként (referenciaként) szolgálhat. A tanulmány utal rá, hogy a MÁV Zrt. munkaügyi kapcsolatait az aláírt kollektív szerződés, valamint a kapcsolódó dokumentumok a kifejezetten kedvező jellemzőkkel rendelkező, minőségi munkahelyek közé sorolják. Azonban kérdőíves felmérés rámutathat, hogy melyek azok a témák, ahol – mind a munkáltatónak mind a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak.

A kérdőív a Munkaerőpiac alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél' című és GINOP-5.3.5-18-2019-00124 számú azonosító számú pályázati projekt keretében kerül megvalósításra, mégpedig úgy, hogy a pályázat megvalósítói hozzávetőlegesen 150 online kérdőívet küldenek ki a PVDSZ tagsága részére, amelyet egy szakmai stáb értékel.

A kérdőívek mellett fókuszcsoportos vizsgálatok, úgynevezett mélyinterjúk is készülnek a PVDSZ elnöksége/ vezetősége bevonásával (5-5 interjú) valamint a MÁV Zrt, mint munkaadó munkaügyi kapcsolatait, illetve a HR politikáját közvetlenül alakító vezetőkkel.

A módszertani tanulmány kidolgozta ezen kérdőívek részletes kérdéssorait és értékeléseit.

A kérdőívek és a szóbeli interjúk kiértékelése után a kétféle eredményről egy összefoglaló születik, amelyből levonhatóak a felmérés következtetései és konklúziói. Azt követik az ajánlások, vagyis olyan gondolatok, hogy a szervezet fontos szereplői, szociális partnerei, milyen területekre kell, hogy nagyobb figyelmet fordítsanak annak érdekében, hogy a munkahelyen a munkavállalói lét minősége javulhasson.

A projekt záró szakaszában – a szakszervezetek elnökségének és a szakértők bevonásával a további viták, megbeszélések, projekt-találkozók folyamán meg lehet határozni azokat a fejlesztési irányokat, amelyeket hozzájárulnak, hogy a munkahelyek minősége tovább javuljon, és a munkavállalók hatékonyan és elégedetten végezzék a munkájukat.

Végezetül felhívjuk a figyelmet a projekt felmérés adatainak gyűjtésére és tárolására, a GDPR követelmények betartására.

Irodalomjegyzék

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>.

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

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

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

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

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

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

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>

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

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

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>

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/>

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_n_apjatol.pdf

Európai munkakörülmény-felmérések – EWCS <https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

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>

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.