

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

GINOP-5.3.5-18-2019-00124 – Információs füzet
Érdekképviselőhely a múltban és érdekképviselőhely
szerelpe a jövőben, Új területek az érdekképviselőhelyben,
Érdekképviselőhelyi erő növelésének lehetőségei az
ágazatban témákban

Tartalom

A minőségi munkahelyek megteremtése - Nemzetközi szervezetek dokumentumai	3
Az Egyesült Nemzetek Szervezete nyilatkozata	3
A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei.....	5
Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet stratégiája.....	8
Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért alapelvei	9
A minőségi munkahelyek megteremtése a nemzetközi szervezetek törekvéseiben.....	11
A munkáltatók a minőségi munkahelyekről.....	12
A munkavállalók a minőségi munkahelyekről.....	14
Az Európai Szakszervezeti Szövetség állásfoglalásai.....	14
Az európai ágazati szövetségek véleménye	16
A projektről	17
Irodalomjegyzék.....	21

A minőségi munkahelyek megteremtése - Nemzetközi szervezetek dokumentumai

A minőségi munkahelyek kérdéskörét „A minőségi munkahelyek megteremtése – gyakorlati kérdések” című kiadványunkban abból a szempontból közelítettük meg, amely szempont a mindennapi életben a munkáltatók és a munkavállalók gyakorlati együttműködésében adhat segítséget. Jelen kiadványunkban azokat a hivatkozásokat szedjük csokorba, amelyek elméleti háttérrel, a munkavállalók számára hivatkozási pontokat jelenthetnek a minőségi munkahelyek megteremtése érdekében.

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 a nemzetközi szervezetek és 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, hatékonyan termelni és minőségi termékeket létrehozni 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 második világháború óta seregnyi nyilatkozat, irányelv, törvény védi a munkavállalót mint egyént, és ezt a védelmet a nemzetközi és a hazai szervezetek kiterjesztették az egyén magánéletének, megkülönböztetésmentes közösségi létezésének védelmén túl a tisztességes, biztonságos és egészséges munkavégzésre is.

A nemzetközi nyilatkozatok, alapelvek, keretszerződések nagy részét Magyarország beleillesztette a saját jogrendjébe, ugyanakkor fontos tisztázni, milyen – nagy nemzetközi szervezetek által kiadott – rendelkezések segíthetik a minőségi munkahelyek megteremtésének gyakorlati megvalósítását.

Az Egyesült Nemzetek Szervezete nyilatkozata

A minőségi munkahelyek megteremtésének egyik első alapvetését, az Emberi jogok nyilatkozatát a második világháború után az Egyesült Nemzetek Szervezete fogadta el 1948 december 10-én. A nyilatkozat összefoglalja a világszervezet álláspontját a minden embert megillető alapvető

jogokról. Főbb pontjai:

1. cikk

Minden emberi lény szabadon születik és egyenlő méltósága és joga van. Az emberek, ésszel és lelkiismerettel bírván, egymással szemben testvéri szellemben kell, hogy viseltessenek.

2. cikk

Mindenki, bármely megkülönböztetésre, nevezetesen fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi eredetre, vagyoni, születésre, vagy bármely más körülményre való tekintet nélkül hivatkozhat a jelen Nyilatkozatban kinyilvánított összes jogokra és szabadságokra. Ezenfelül nem lehet semmiféle megkülönböztetést tenni annak az országnak, vagy területnek politikai, jogi vagy nemzetközi helyzete alapján sem, amelynek a személy állampolgára, aszerint, hogy az illető ország vagy terület független, gyámság alatt áll, nem autonóm vagy szuverenitása bármely vonatkozásban korlátozott.

3. cikk

Minden személynek joga van az élethez, a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz.

7. cikk

A törvény előtt mindenki egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van a törvény egyenlő védelméhez. Mindenkinek joga van egyenlő védelemhez a jelen Nyilatkozatot sértő minden megkülönböztetéssel és minden ilyen megkülönböztetésre irányuló felbujtással szemben.

12. cikk

Senkinek magánéletébe, családi ügyeibe, lakóhelye megválasztásába vagy levelezésébe nem szabad önkényesen beavatkozni, sem pedig becsületében vagy jó hírnevében megsérteni. Minden személynek joga van az ilyen beavatkozásokkal vagy sértésekkel szemben a törvény védelméhez.

19. cikk

Minden személynek joga van a vélemény és a kifejezés szabadságához, amely magában foglalja azt a jogot, hogy véleménye miatt ne szenvedjen zaklatást és hogy határookra való tekintet nélkül kutathasson, átvihessen és terjeszthessen híreket és eszméket bármilyen kifejezési módon.

20. cikk

1. Minden személynek joga van békés célú gyülekezési és egyesülési szabadsághoz.
2. Senkit sem lehet valamely egyesületbe való belépésre kötelezni.

23. cikk

1. Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.
2. Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga.
3. Mindenkinek, aki dolgozik, olyan méltányos és kielégítő fizetéshez van joga, amely számára és családja számára az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít és amelyet megfelelő esetben a szociális védelem összes egyéb eszközei egészítenek ki.
4. Minden személynek joga van a pihenéshez, a szabad időhöz, nevezetesen a munka időtartamának ésszerű korlátozásához, valamint az időszakonkénti fizetett szabadsághoz.

24. cikk

Minden személynek joga van a pihenésre és szabadidőre, beleértve a munkaidő ésszerű korlátozását és az időszakos fizetett szabadságot.

25. cikk

1. Minden személynek joga van saját maga és családja egészségének és jólétének biztosítására alkalmas életszínvonalhoz, nevezetesen élelemhez, ruházathoz, lakáshoz, orvosi gondozáshoz, valamint a szükséges szociális szolgáltatásokhoz, joga van a munkanélküliség, betegség, rokkantság, özvegység, öregség esetére szóló, valamint mindazon más esetekre szóló biztosításhoz, amikor létfenntartási eszközeit akaratától független körülmények miatt elveszíti.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, ILO) 1919-ben jött létre, Magyarország 1922 óta a tagja. A szervezet ma már az ENSZ szakosodott szervezete. Az szervezet fő tevékenysége a nemzetközi munkaügyi normákat alkotása; ezek meghatározzák többek között a kényszermunka tilalmát, a munkavállalók szervezkedési szabadságát, a kollektív szerződés kötését. Szabályozási körébe tartoznak a munkaegészséggel- és biztonsággal kapcsolatos szabályozások, az egyenlő esélyek és bánásmód érvényesülésének előmozdítása, a társadalmi kirekesztés elleni harc, valamint a munkahelyen az emberi méltóság megőrzését szolgáló intézkedések érvényesülésének elősegítése.

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a szervezkedés szabadságára vonatkozó egyezményei

- **C. 87. (1949)** A szervezkedés szabadságáról és a szervezkedéshez való jog védelméről 1948. (Magyarország 1957-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000.évi LII.tv.)
- **C. 98.** (1949) A szervezkedés és a kollektív alku jogáról 1949. (Magyarország 1957-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000.évi LV.tv.)
- **C.135. (1971)** A munkavállalók képviselőiről 1971. (Magyarország 1972-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000. évi LXVII.tv.)
- **C.141.** (1975) A vidéki (mezőgazdasági) munkavállalók szervezkedéséről 1975. (Magyarország 1994-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000. évi LXX. törvény)
- **C. 151. (1978)** Munkaügyi kapcsolatok a közszolgálatban 1978. (Magyarország 1994-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000.évi LXXIII. tv.)
- **C. 154.** (1981) A kollektív alku elősegítéséről 1981. (Magyarország 1994-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000.évi LXXIV. tv.)
- **C. 144. (1976)** A háromoldalú konzultációról 1976. (Magyarország 1994-ben ratifikálta. Kihirdette a 2000.évi LXXI. tv.)

87. sz. egyezmény a szervezkedéshez való jogot szabályozza

Főbb pontjai:

- A szervezkedési szabadságot foglalkozáson, nemen, borszínen, fajon, meggyőződésen, nemzetiségen, politikai nézeten, stb. alapuló minden diszkrimináció nélkül kell garantálni.
- Nemcsak a magánszektorban foglalkoztatott, hanem általában a köztisztviselőknek és a közszolgálati alkalmazottaknak is joga van hozzá (egyedüli kivétel lehet: fegyveres erők és rendőrség).
- Ellentétes a szervezkedési szabadsággal annak előírása, hogy a munkavállalók csak egyetlen munkáltató alkalmazottai lehetnek.

- Méltánytalan lenne különbséget tenni a magánszektor munkavállalói és a közszolgálati alkalmazottak között a szervezkedési jog biztosításában – ez utóbbi lehet állami és helyi közszolgálat is.
- Jogszabályok sem módosíthatják olyan módon a közalkalmazottak státuszát, hogy az megfosssa őket a szervezkedési jogtól (pl. kormánytisztviselőnek nyilvánított kikötői hatósági alkalmazottak).

A 98. sz. egyezmény a kollektív alkuhoz való jogról szól

Főbb pontjai:

- A munkavállalóknak védelmet kell kapniuk a szakszervezet ellenes diszkrimináció miatt (alkalmazásnál, munkaviszony megszüntetésénél, vagy más esetben).
- A munkáltatók és a munkavállalók szervezeteinek megfelelő védelmet kell élvezniük egymás beavatkozása ellen, különösen a munkáltató vagy a munkáltatói szervezet olyan tevékenysége ellen, amely a munkavállalói szervezet pénzügyeire vagy ellenőrzésére vonatkozik.
- Elő kell segíteni és meg kell teremtenie a feltételeit annak, hogy a munkáltató, illetve a munkáltatói és munkavállaló szervezetek egymással önkéntesen tárgyalhassanak és kollektív szerződésben szabályozhassák a munka- és foglalkoztatási feltételeket.
- A kollektív tárgyaláshoz való jog a fegyveres erők és a rendőrség esetében korlátozható.
- Az egyezmény nem vonatkozik a közszolgálatban foglalkoztatottakra.

A 154. sz. egyezmény a kollektív tárgyalásokat segíti elő

A kollektív tárgyalás fogalma: minden olyan tárgyalás, amely a munkáltató, a munkáltatók csoportja, vagy több munkáltatói szervezet és egy vagy több munkáltatói szervezet között folyik a következő kérdésekben:

- Munka- és foglalkoztatási feltételek meghatározása.
- A munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolatrendszer szabályozása.
- A munkáltatói szervezet/ek és egy vagy több munkavállalói szervezet közötti kapcsolatok szabályozása.

- (bizonyos feltételek mellett a tárgyalás kiterjeszhető nemcsak szakszervezeti, hanem a munkavállalók más képviselőivel történő tárgyalásokra is).

135. sz. egyezmény a munkavállalók képviselőinek védelméről és kedvezményeiről rendelkezik

Jogok:

- Vállalati szinten hatékony védelmet kell élvezniük minden olyan ellenük irányuló hátránnyal szemben, beleértve a munkaviszony megszüntetését is, amely
- A tisztségükön vagy a munkavállalók képviselői tevékenységükön,
- Szakszervezeti tagságukon vagy
- A szakszervezeti tevékenységben való részvételükön alapul.

Kötelezettségek:

- A hatályos jogot és kollektív szerződést figyelembe kell venniük a tevékenységüknél.

Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet stratégiája

A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) jogelődje 1948-ban alakult meg. A nemzetközi gazdasági szervezetnek Magyarország 1996 óta tagja. A szervezet 2018-ban fogadta el a Foglalkoztatási Stratégiáját, amely címe „Jó munkahelyet mindenkinek egy változó munkaerőpiaci világban”.

A stratégia a minőségi munkahelyek témáját az egyik fő célkitűzésként kezeli. Ennek megfelelően a stratégia központi szakpolitikai prioritása a munka minősége és a munkaerőpiac befogadó természete. Az új OECD foglalkoztatási stratégiája szakpolitikai ajánlásai három általános alapelve köré szerveződnek.

I. Olyan környezet előmozdítása, amelyben kiváló minőségű munkahelyek alakíthatók ki.

A jó munkahelyek és a piaci teljesítmény megalapozott makrogazdasági keretet igényel, a piaci igényeknek megfelelően fejlődő készségeket

és növekedésbarát gazdasági környezetet. A termék- és munkaerőpiacokon való alkalmazkodásra szükség van, továbbá a költségeket és ennek előnyeit igazságosan meg kell osztani a munkavállalók és a vállalatok között, valamint a különböző szerződésekkel rendelkező munkavállalók között. Kiegyensúlyozott foglalkoztatásvédelmi rendszerekkel el kell kerülni az ideiglenes munkavállalók túlzott igénybevételét és a bizonytalan munkaszerződések létrehozását.

II. A munkaerőpiaci kirekesztés megelőzése és az egyének védelme a munkaerőpiaci kockázatok ellen.

Az álláskereső gyors (re) integrációjának támogatása a foglalkoztatásban továbbra is kiemelt prioritás, azonban az új stratégia kiemeli annak fontosságát, hogy az esélyegyenlőség előmozdításával azelőtt kell kezelni a kihívásokat, mielőtt azok felmerülnek – annak érdekében, hogy megakadályozzák a hátrányok halmozódását a munkavállalók az életében.

III. Felkészülés a jövő lehetőségeire és kihívásaira egy gyorsan változó helyzetben gazdaság és munkaerőpiac.

Az embereket fel kell készíteni a megfelelő készségekkel a gazdaság gyorsan változó készségigényeire. A dolgozóknak védelmet kell biztosítani a munkaerőpiaci kockázatokkal szemben egy olyan gazdasági környezetben, ahol új munkaformák lehetősége felmerülhet.¹

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért alapelvei

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, (az Eurofound) 1975-ben jött létre abból a célból, hogy mind a tervezés, mind a megvalósítás terén közreműködjön az európai élet- és munkakörülmények javításában. A szervezet kormányok, a munkáltatók és a munkavállalók együttműködésén alapuló európai uniós ügynökség, amely a szociális és a foglalkoztatással kapcsolatos szakpolitikai kutatásokat végez. Az alapítvány évek óta kutatja a minőségi munkahelyek témáját és ezzel kapcsolatban 2002 négy alapelvet állított fel. Ezek

- a karrier és a foglalkoztatás biztonságának biztosítása;
- a munkavállalók egészségének és jólétének megőrzése;
- készségeik és kompetenciáik fejlesztése;
- a munka és a magánélet összeegyeztetése.

Az alapítvány a minőségi munka/minőségi munkahelyek kérdéskörben különböző vizsgálatokat, különböző célcsoportokkal végez. A munkavállalókat kérdezi meg az Európai Munkakörülmények Felmérése (EWCS); a vállalatok vezetőit az Európai vállalati felmérés (ECS) és az

¹ https://www.oecd.org/els/emp/short%20booklet_EN.pdf

állampolgárokat az Európai életminőség-felmérés (EQLS). A szervezet 1990-től ötvenként összegzi a munkafeltételekről szóló jelentését (Európai munkakörülmény-felmérések - EWCS).² 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:

- A foglalkoztatási jogviszony jellege,
- a munkaidő hossza és beosztása,
- a munkaszervezés,
- a tanulás és a képzés,
- a fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők,
- a biztonság és az egészségvédelem,
- a munka és a magánélet egyensúlya,
- a munkavállalói részvétel,
- a keretek és a pénzügyi biztonság,
- 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:

- A fizikai környezet (hatása az egyénre: ergonómiai, zaj, hőmérséklet, biológiai és kémiai hatások),
- a munkaintenzitás (mennyiségi követelmények, többféle munkaterület, érzelmi hatások),
- a munkaidő minősége (hossza, nem tipikus munkarend, rugalmasság),
- a szociális környezet (ellenséges légkör, társadalmi támogatás, a menedzsment színvonala),
- a képzettségek és diszkréció (kognitív képzettségek, döntések, a szervezeti részvétel, képzések),

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

- a kilátások, előmeneteli lehetőségek (státusz, karrierugrás lehetősége, munkahely biztonság, túlképezettség),
- a keresetek.

A minőségi munkahelyek megteremtése a nemzetközi szervezetek törekvéseiben

A fenti ismertetőkből láthattuk, hogy a nemzetközi szervezetek által meghatározott keretek biztosítják mindazokat a feltételeket, amelyeket betartva a munkavállalók élthez, családi élethez, munkavállaláshoz, pihenéshez, társadalombiztosításhoz, szabadsághoz, megkülönböztetésmentes boldoguláshoz juthatnak.

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. Mindezekon kívül a tisztességes munka kulcsfontosságú szempontjai széles körben beépültek a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) fentebb idézett Foglalkoztatási Stratégiájába is.³

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint a minőségi munkahelyeket megvalósításának fokát a feltörekvő és fejlődő országokban egyaránt lehet mérni, ám ezek megvalósítása még kívánni valókat hagy maga után. A világszervezet többször felhívta a figyelmet az 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 elsődleges, hogy a tagállamok több és jobb munkahelyet teremtsenek. A munkavállalók, az őket foglalkoztató vállalkozások és szervezetek, valamint a társadalmak számára előnyösek a

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

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

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 ajánlásokat 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 – versengő cégeknek. Ugyanakkor a cégek jó része sokszor a minőségi munkahelyek megteremtését kizárólag 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

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. Mindezekon túl szerinte a minőségi munkahelyeknek átláthatóan strukturáltaknak kell lenniük, tisztességes

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>

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>

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

Míg vállalati szinten a minőségi munkahelyek viszonylag szűkebb definíciójával találkozunk, az európai munkáltatói szövetség, a Business Europe és az UNICE hivatalos álláspontja sokkal közelebb áll a Bizottság által meghatározottakhoz.¹¹

Álláspontjuk szerint folyamatosan törekedni kell a minőség javítására, mert ez a hatékonyság és versenyképesség kulcsa. A „minőség a foglalkoztatásban” a vállalatok politikájának szerves része kell, hogy legyen. Ugyanakkor a foglalkoztatás minőségének elérésére irányuló politikáját hozzá kell igazítani a vállalatok sajátos körülményeikhez. Álláspontjuk szerint az Európai Unióban a foglalkoztatás mennyisége, mértéke ugyanolyan fontos, mint a minőségi foglalkoztatás. Az európai munkáltatók csak azt kötötték ki, hogy a minőségi munkahelyek

9 Fábíán 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/>

¹¹ <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf>

követelménye ne vezessen a munkahelyek (mennyiségi) növelésének elhanyagolásához.

A munkavállalók a minőségi munkahelyekről

A fentiekben láthattuk, hogy a minőségi munkahelyek fogalma alatt nem teljesen ugyanazt értik a munkáltatók és a munkavállalók, sőt, a fogalom meghatározásakor a különböző szakpolitikai törekvések és tudományágak is más és más elemeket hangsúlyoznak.

A munkáltatók hajlamosak azokat a megközelítéseket magukévá tenni, amelyek gazdasági szereplőknek szinte azonnali előnyt ígérnek. Ezek az elméletek azt ígérik a cégek 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 minőségi munkahelyek tágabb fogalma foglalkozik a munka és a foglalkoztatás olyan jellemzőivel, amelyek bizonyítottan okozati összefüggést alkotnak az egészséggel és a jólléttel. Továbbá kiemelik, hogy a minőségi munkahelyek megteremtése nem képzelhető el a munkavállalók véleményének meghallgatása, illetve a munkavállalók képviselőivel való tárgyalások nélkül.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség állásfoglalásai

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 dokumentuma meghatározza, mit tekint minőségi munkahelynek.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

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>

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
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 követeléscsomaghoz 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 közpénzre 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 vulnerábilisan 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

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

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 véleménye

Az európai ágazati szövetségek saját igényeikre szabják a minőségi munkahelyekre vonatkozó igény megfogalmazását. Például az **Európai Közlekedési Szövetség** - European Transport Federation, amely ágazati szövetség alágazatokra bontva fogalmazza meg a minőségi munkahelyek iránti elkötelezettségét.

Vegyük példának 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:

- Ésszerű dialógus folyjon a tulajdonosokkal, a menedzsmenttel és a kikötői hatóságokkal, és az operátorokkal.
- Tartsa be a vállalat a biztonsági protokollt. (Például a hajók kitámasztását és a biztonságát rendszeresen ellenőrizték. Felhívják a figyelmet arra, hogy az új daruk nagyobb sebessége veszélyes és szűk a távolság a gátak és a hajófedélzet között, továbbá az elnyíródó konténerek és az egymásra rakható emelőkосarak bizonytalan helyzetet teremtenek.)
- 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.)
- Felhívják a figyelmet arra, hogy az automatizálás önmagában nem jelent nagyobb biztonságot.
- Kérik, hogy javítsák a munkafeltételeket, és ismerjék el, hogy veszélyes üzem a kikötő.
- Az időszakos munkavállalók kizsákmányolása ellen tegyen a vállalat intézkedéseket.
- A vállalat biztosítson rövidebb szolgálati időt az itt dolgozóknak, mivel 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

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/>

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 figyeljük meg, hogy az ágazati szervezet a minőségi munkavégzés feltételeibe a hosszú távú életkilátásokat, valamint a nyugdíj és járulékkérdések is beleérti.

A projektről

A „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél” című projekt (GINOP 5.3.5-18-2019-00124) azt a feladatot vállalta, hogy megvizsgálja, mennyiben valósulnak meg a minőségi munkahelyek jellemzői a MÁV Zrt.-nél, vannak-e olyan kérdések, amelyekre a munkáltatónak és a munkavállalók képviselőinek fokozottabban kell figyelnie, amelyekkel foglalkozniuk kell a közeljövőben.

A kérdés megválaszolásához a pályázat megvalósítói három tanulmányt készítettek el, illetve 178 kérdőívet gyűjtöttek be a munkavállalóktól, illetve két fókuszcsoportos kutatást is végeztek 2021 március – áprilisában. Az első tanulmány bemutatta a minőségi munkahelyek kritériumait, elemezte, hogyan értelmezik ezt a fogalmat munkáltatók és munkavállalók, nemzetközi és szakmai szervezetek, és megvizsgálta a mindazokat a tényezőket és adottságokat, amelyekkel a MÁV Zrt. dolgozói szembesülnek, munkavégzésük gazdasági és munkaügyi környezetét. A második tanulmány kidolgozta azt a módszertant, a minőségi munkahelyek kérdésének elveit, valamint kidolgozta azokat a kérdőíves és a szabadon kifejtős íveket. A harmadik tanulmány bemutatta a felmérés részletes eredményeit, értékelt azokat, valamint ajánlásokat dolgozott ki a szociális partnerek számára.

Esettanulmány

Az első tanulmány, az Esettanulmány tanulmány elemezte a minőségi munkahelyek kérdéskörének felmerülését és a nemzetközi szervezetek, valamint munkaadói és munkavállalói szervezetek általi értelmezésének különbözőségeit. Megállapította, 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. Továbbá, hogy a MÁV Zrt. 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 szabályozásokat is, amelyek a munkavégzés gyakorlati elemeit körül veszik. 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 konfliktusok nem mindig tudnak a vállalaton belül megoldódni, a részletes rendelkezések és jogszabályok léte nem zárja ki ezek a munkavállalók kárára történő értelmezését. A pályázat kérdésfeltevése volt, hogy a kérdőíves, illetve a fókuszcsoporthozos felmérés milyen témákra mutat rá, ahol – mind a munkáltatónak mind a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak a minőségi munkahelyek megteremtése érdekében.

Módszertan

A Módszertan az Eurofound háromoldalu szervezet tapasztalatait és mérési módszerét hasznosította, és e szervezet által lefolytatott vizsgálatok mintájára alakította ki a saját módszertanát. Ennek megfelelően a fő vizsgálati tengelyek a következő témákat érintették:

- a foglalkoztatási jogviszony jellege;
- a munkaidő hossza és beosztása;
- a munkaszervezés;
- a tanulás és a képzés;
- a fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők;
- a biztonság és az egészségvédelem;
- a munka és a magánélet egyensúlya;
- a munkavállalói részvétel;
- a keresetek és a pénzügyi biztonság és a munka és az egészség kérdése.

A tanulmány készítői meghatározták azokat a kérdéscsoportokat, illetve azt a válaszolói kört, amely valós eredményt ad a meghatározott kérdéskörökre vonatkozóan. A projekt feltevése az volt, hogy egy nem reprezentatív, ámde nagy számú válaszadó munkavállalót megszólító kérdőíves felmérés, illetve az ehhez tartozó fókuszcsoporthozos felmérés rámutathat, hogy melyek azok a témák, ahol – mind a munkáltatónak mind

a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak. A kérdőív sokat merített a példának tekintett Eurofound kérdőíveiből, azonban annak több mint száz kérdését a felére csökkentette. A példának tekintett módszertan a kérdőíves felmérés mellett hangsúlyt helyezett a szóbeli, szabadon kifejtős szóbeli interjú módszerére, amely egy-egy témát, vagy nehezebben kifejtethető, megérthető kérdést járt körül.

A projekt keretében a pályázat megvalósítói 200 online kérdőívet küldtek ki a PVDSZ tagsága részére, amelyet egy szakmai stáb értékelt. A kérdőív kitöltőinek egyenként 53 kérdésre kellett válaszolni. Az elkészült módszertani tanulmány kidolgozta ezen kérdőívek részletes kérdéssorait és értékeléseit. Az eredmények elemzésekor a tanulmány készítői számára 178 kitöltött kérdőív állt rendelkezésre, amely kérdőíveket – anonim módon – külön munkatárs vitt fel egy Excel táblázatba. A kérdések nem csak azt tárták fel, hogy jelenleg hány órát dolgozik az interjúalany, hanem azt is, hogyan viszonyul a munkájához. Például: „Feltéve, hogy szabadon eldönthetné, hány órát dolgozzon, és számolva azzal is, hogy valamiből meg kell élnie: jelenleg egy héten hány órát szeretne dolgozni?”

A kérdések egy része közvetetten vagy közvetlenül azt tudakolta, hogy a munkabeosztásban, a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben leírt munkarendet sikerül-e betartani, például „előfordul-e, hogy hirtelen megkérik, hogy rövid időn belül menjen be a munkahelyére/munkát végezzen?”. Az elemzések kiindulópontja annak a feltételezése volt, hogy a munkavállalók számára az a fizetés, amely a munkájuk ellenértéke, elégséges a saját maguk és a családjuk eltartásához. Az a feltételezés, hogy a dolgozók úgy érzik, megbecsült munkavállalói a MÁV Zrt.-nek, a munkaszervezés pedig 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.

A vizsgálat során figyelembe kellett venni, hogy a vizsgálatoknak sajnálatosan a COVID-19 által meghatározott pandémia alatt kellett elkészülnie, azért – ez adta a vizsgálat további nehézségét – a fókuszcsoporthoz vizsgálat során nem készülhettek szóbeli interjúk. A szóbeli interjúkat egy szabadon kifejtendő kérdéscsoport helyettesítette. A szóbeli interjúk, az úgynevezett fókuszcsoporthoz vizsgálatok, vagy mélyinterjúk mind a munkavállalói oldalt (a PVDSZ elnöksége/ vezetősege) mind a munkáltatói oldalt (a MÁV Zrt. vezetői státuszban dolgozó alkalmazottai, rendszerint a társaság HR politikáját közvetlenül alakító vezetők) megszólították. A fókuszcsoporthoz felmérés kérdőíve felkérte az interjúalanyokat, hogy 3 témakör szerint – ezeket relevancia-pontoknak neveztük – próbálják a meglátásaikat leírni, illetve a kérdőív – feloldásként, nem kötelező jelleggel – további kérdéseket is tartalmazott. A kérdések a következő kérdések köré szerveződtek: a vállalat helyzete a múltbeli működéssel összevetve; a munkaerő-piaci helyzet más vállalatokhoz viszonyítva, illetve maga az interjúalany egyéni fejlődési lehetőségei.

Ajánlások

A kérdőívek és a szóbeli interjúk kiértékelése után a kétféle eredményről összefoglaló született, amelyből levonhatóak voltak a felmérés következtetései. Azt követték az ajánlások, vagyis, hogy a szervezet fontos szereplői, szociális partnerei, milyen területekre kell, hogy nagyobb

figyelmet fordítsanak annak érdekében, hogy a munkahelyen a munkavállalói lét minősége javulhasson. Bár a MÁV Zrt. munkaügyi kapcsolatait az aláírt kollektív szerződés, valamint a kapcsolódó dokumentumok a kifejezetten kedvező jellemzőkkel rendelkező, minőségi munkahelyek közé sorolhatjuk, a kérdőíves felmérés rámutatott, hogy bizonyos témákban mind a munkáltatónak, mind a szakszervezeteknek további tennivalói vannak.

A kérdésekre adott válaszok összesítéséből látható volt, hogy a vasútnál magas szinten szervezett a munkavégzés, az interperszonális kapcsolatok jók, akár a munkatársakkal, akár a vezetőséggel való viszonyokra kérdeztek rá a kérdezőbiztosok. A munkakörök és követelmények meghatározása igazodott a munkavállalók tudásához és képességeihez, rendszeresek voltak és jelenleg is azok a képzések és továbbképzések, és általában a munkavállalók külső képzéseken is részt vehetnek. Azonban a munkavállalók egy része a képzéseket inkább a munkavégzéshez tartozó kötelező feltételnek tartja, nem mindig érzi, hogy mindez a kiteljesedésüket, képességfejlesztésüket szolgálja. Ezért érdemes lenne a képzéseket személyre szabni, jobban definiálni a céljukat, vagyis közelebb hozni a munkavállalókhoz.

A dokumentum további megállapítása volt, hogy a vállalaton belüli karrier-utak lehetőségeit is érdemes lenne a munkavállalók számára jobban kiemelni, mert érezhető egy bizonytalanság abban a tekintetben, hogy milyen lehetőségek adóttak a vállalaton belül.

A tanulmány rávilágított arra is, hogy a munkavégzés során gyakran előfordulnak az egyenlőtlen terhelések, rendkívüli vagy előre nem tervezhető munkavégzés, amelyek magas fokú rugalmasságot kívánnak a munkavállalóktól. A munkavállalók elfogadják, hogy mindez a vasútüzem természetéből következik, és azért is, mert nem tapasztalnak problémát a többleterőfeszítéseik kifizetése terén. Ugyanakkor a nem irodában dolgozóktól – az utazással és a sok hétvégi és éjszakai műszakkal együtt – mindez sok áldozatot követel, ami munkaszervezési problémákat jelez.

A munkaszervezési hiányosságokat vetett fel a tanulmány azon megállapítása is, hogy a válaszadó munkavállalók 41 százalékának nem várt időben, sürgősen, vagy a beosztása módosítása miatt kell munkába mennie. Ezen a problémán jobb munkaszervezéssel, a munkáltató és a munkavállalók képviselői párbeszédével lehet segíteni.

A kérdőívek összegzése a megterhelő, hétvégi, és éjszakai hétvégi műszakokat is magába foglaló munkavégzés mellett kirívó problémaként azonosította a szinte kórosan előregedett korfa kérdését (A megkérdezett munkavállalók harmada 5 éven belül nyugdíjba vonul.). Mindez már az elkövetkező néhány évben a munkaerő pótlását követeli meg, illetve azzal fenyeget, hogy a túlórák még a jelenlegi szintnél is jobban megnőnek.

A tanulmány további megállapítása volt, hogy bár a vasútnál a fizetések színvonala elfogadhatónak tűnik, sőt néha magasnak, a munkavállalók nagy részének szüksége volt és most is szüksége van a másodállásból befolyt jövedelemre is ahhoz, hogy megéljen. Tekintve, hogy a fáradtság és bizonyos egészségi problémák jelzik, ez nem egészséges helyzet, amelyet szintén érdemes javítani. A tanulmány készítői jelezték, hogy ez a probléma súlyosabb lehet, mint ahogy ez a szóbeli interjúkból előtűnik, ezért további vizsgálatot követel.

A fizetések az elmúlt években sokat emelkedtek, ezt a tényt a munkavállalók nagy része érzi is, de továbbra is léteznek regionális különbségek, illetve a bértábla alján alacsony fizetések. Ez azért is súlyos, mert a tanulmány megállapítása szerint minden ötödik megkérdezett munkavállaló tartalékok nélkül, máról-holnapra él.

A munkavállalók szinte teljes köre magáénak érzi a vasutat, ám jócskán vannak, akik nem érzik azt, hogy aktívan is részesei lehetnek a cég fejlődésének, beleszólhatnak a felmerülő kérdések megoldásába. Nem kielégítő színvonalú sem a munkavállalók, sem a szakszervezetek véleményének meghallgatása sem. A kérdésekre adott válaszokból kiderült, hogy hiányzik a párbeszéd, és nagyon hiányzik a munkavállalók részére a pozitív visszacsatolás.

Az egészségügyi adatsorok elemzése után a tanulmány készítői szerint figyelmet érdemel, hogy „kielégítő egészségi állapot” választ a kitöltők több mint fele jelölte meg, 53 százalékuk. Tehát a többség egészségügyi állapota, nem jó, nem rossz, hanem kezelhető, „lehet vele élni”. A kérdés szintén további vizsgálódást tesz szükségessé, összevetve a foglalkozási megbetegedések problémájával, azonosítva azokat a munkavégzéssel kapcsolatos tényezőket, amelyek ezeket problémákat okozzák.

A tanulmány megállapításai között volt az a tény is, hogy az adminisztratív munkakörök térnyerésével kezelni kell a megkérdezettek 57 százaléka által panaszolt ülőmunka, fárasztó testhelyzet által előidézett problémákat, illetve hangsúlyt kell helyezni a megelőzésre.

A projekt ajánlásairól a projekt záró szakaszában a projekt végrehajtói a további vitákat, megbeszéléseket, projekt-találkozókat szerveztek, ahol meghatározták azokat a fejlesztési irányokat, amelyeket hozzájárulnak, hogy tovább javulhasson a MÁV Zrt. telephelyein a munkahelyek minősége.

A projekt 2021 első félévében került megvalósításra.

Irodalomjegyzék

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>

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

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