



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



„MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI
MUNKAHELYEKET!”

GINOP-5.3.5-18-2018-00045
Magyar Szakszervezeti Szövetség –
Vasas Szakszervezeti Szövetség

SZÉCHENYI 2020



GINOP 5.3.5-18-2018-00045 „MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI MUNKAHELYEKET!”

TANULMÁNY DESK RESEARCH ALAPJÁN

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készítette:



GKI Gazdaságkutató Zrt.

Mi elemzünk és előrejelzünk, Ön dönt.

A jelen kiadvány a GINOP-5.3.5-18-2018-00045 jelű „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket!” című projekt részeként – a Széchenyi 2020 keretében – az Európai Unió támogatásával valósul meg.

Budapest, 2021. május

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	4
Summary	6
A fejlesztési terv/módszertan kidolgozásának célja és módszere	8
A minőségi munka jelentősége és elméleti háttere	9
A szakirodalom bemutatása	10
Nemzetközi tapasztalatok	10
<i>OECD</i>	10
<i>Európai Unió</i>	12
<i>Eurofound</i>	15
<i>ILO</i>	17
<i>ENSZ</i>	17
<i>ETUC</i>	18
<i>BusinessEurope</i>	19
<i>A munka minőségét vizsgáló európai felmérések</i>	20
<i>Nemzetközi jó gyakorlatok</i>	23
<i>A nemzetközi keretrendszerekben és felmérésekben alkalmazott összesített szempontok tartalma és hatása a munka minőségére</i>	27
Hazai tapasztalatok	30
„A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása” című szakpolitikai stratégia	30
<i>Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program</i>	31
<i>A munka minősége egyes aspektusainak megjelenése a hazai jogszabályokban</i>	32
<i>A munka minőségéhez (is) kapcsolódó hazai statisztikák, adatgyűjtések</i>	32

Primer adatfelvételek eredményei	37
Munkavállalói felmérés	37
<i>Módszer, minta</i>	37
<i>Fő megállapítások</i>	38
<i>Részletes eredmények</i>	42
A mélyinterjúk összefoglalása.....	47
A munkahely minőségét mérő szempontrendszer kialakítása	50
<i>Kiinduló szempontrendszer</i>	50
<i>A workshopok tanulságai</i>	51
<i>A végleges szempontrendszer és magyarázata</i>	52
Melléklet – a kiinduló szempontrendszer	63
Irodalomjegyzék.....	68

Vezetői összefoglaló

A munkavállalók életminőségének egyik legfontosabb szempontja munkahelyük minősége, ami nemcsak fizikai és lelki egészségükre, valamint anyagi jóllétükre van hatással, hanem étellel való elégedettségük egyik legfontosabb tényezője is. Egyéni boldogságuk mellett hatással van családi életükre, baráti kapcsolataikra és tágabb társadalmi környezetükre is. Alapjaiban határozza meg egyéni és közösségi létezésüket, jóllétüket.

Az elmúlt két évtizedben a munka minőségének témája egyre jobban előtérbe került. Ez a folyamat leginkább arra vezethető vissza, hogy a jóléti társadalmakban egyre fontosabbá vált a társadalom és az azt alkotó egyének jólléte és annak vizsgálata. Viszont az egyéni és társadalmi jóllétet nem lehet önmagában olyan, korábban érvényesnek tartott „száraz” mutatókkal mérni, mint a GDP vagy hogy valakinek van-e munkahelye. Ezzel párhuzamosan az is világossá vált, hogy egy ország munkaerőpiaci helyzete sem fedhető le csupán a munkahelyek számára vagy a foglalkoztatási rátára vonatkozó statisztikákkal. Így egyre szélesebb körben terjedt el az a meggyőződés, hogy **a munkahelyek minősége legalább ugyanolyan fontos mutatója egy munkaerőpiac működésének, mint azok mennyisége.**

Ezek a felismerések az elmúlt időszakban több fontos nemzetközi szintű kezdeményezéshez, szakmai javaslatához, kutatáshoz és szerteágazó statisztikai gondolkodáshoz vezettek. Valamennyi azzal a céllal született, hogy meghatározza, mit jelent a minőségi munka és mi a legcélravezetőbb módja a mérésének. Ilyen kezdeményezések a nemzetközi intézmények keretrendszerei, köztük az OECD, az ILO, az Európai Bizottság és annak Foglalkoztatási Bizottsága, az EMCO, az Eurofound és az UNECE (ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága), a nemzetközi szakszervezeti és munkáltatói szövetségek, az ETUC (és kutatóintézete az ETUI), valamint a BusinessEurope javaslatai. Emellett több, kifejezetten vagy részben a munka minőségét, illetve a munkával való elégedettséget mérő, rendszeres adatgyűjtésre is sor került. Ezek közül az egyik legátfogóbb az Eurofound Európai Munkakörülmények Vizsgálata (EWCS), de megemlíthetők az Európai Társadalmi Felmérések, az Európai Életminőség Felmérések vagy az Eurostat által koordinált és hazánkban a KSH által készített Munkaerő-felmérések tematikus, ad-hoc moduljai is. A nemzetközi kezdeményezések mellett egyes tagállamok is kifejlesztették saját, a munka minőségének vizsgálatára irányuló eszközeiket. Magyarországon a munka minőségének témája még gyerekcipőben jár: stratégiai célkitűzésként és a statisztikai célú adatgyűjtések keretében ugyan megjelenik, de a szakpolitikai szintű valódi elköteleződés egyelőre még várat magára.

Valamennyi vizsgált megközelítés egyetért abban, hogy **a minőségi munka többdimenziós jelenség.** A dimenziók, aldimenziók és indikátorok körét, számát és pontos tartalmát illetően azonban már korántsem ekkora az egyetértés: valamennyi szervezet a számára legfontosabb témákra koncentrál. A sokféle megközelítés ellenére mégis beazonosíthatók olyan szempontok, amelyek valamilyen formában a legtöbb keretrendszerben megtalálhatók. Ide sorolhatók a bérek, a foglalkoztatás biztonsága, a munkaidő, a munka és a magánélet egyensúlya, a munkahelyi egészség és biztonság, a munkaügyi kapcsolatok, valamint a képzési és előrelépési lehetőségek.

Emellett – a keretrendszer fókuszától függően – megjelenhet még a munka szubjektív (belső) minősége, az esélyegyenlőség, a munkahelyi zaklatás és a diszkrimináció, a vezetői gyakorlatok, a feladatok és az autonómia a munkavégzés során, a munkahelyi közösség vagy a munka tágabb értelemben vett társadalmi-gazdasági környezete.

A tanulmány célja, hogy a minőségi munka témáját ezen keretrendszereken és azok tartalmán keresztül bemutassa, ismertesse a nemzetközi intézmények és a hazai szakpolitika alkotók minőségi munkával kapcsolatos álláspontját, célkitűzéseit, eredményeit, valamint bemutassa azokat a hazai és nemzetközi felméréseket, amelyek akár közvetlenül, akár közvetve a munka minőségét vagy annak egyes elemeit vizsgálják. A tanulmány emellett két ország, Ausztria és Svédország minőségi munkával kapcsolatos gyakorlatát is ismerteti. **Ausztriában** 1997-ben az egyik regionális szakszervezeti szövetség, az AKOÖ2 kezdeményezésére indult útjára **a munkahelyi környezeti index**, amely azóta **évente kétszer országosan méri** az osztrák munkavállalók munkakörnyezetének minőségét, amit mélyreható elemzésekkel és jelentésekkel egészítenek ki és informatív, felhasználóbarát online platformot is működtetnek. **Svédország** esetében pedig a svéd Munkakörnyezeti Hivatal, az Arbetsmiljöverket szabályozási szinten hozott létre egy olyan rendszert, mely **a munkáltatók számára előírja a munkavállalók fizikai, mentális és közösségi szempontból optimális munkakörnyezetének a fenntartását** és ezek végrehajtását ajánlásokkal segíti. Emellett a svéd **foglalkozás egészségügyi index** 80 átfogó kérdés mentén rendszeresen vizsgálja a svéd munkahelyek minőségét és ezekből félévente tematikus jelentések készülnek.

Mindezen tapasztalatok felhasználásával végül a tanulmány prezentálja a hazai környezetben alkalmazható szempontrendszer induló verzióját. A szempontrendszer 10 dimenziót tartalmaz, ezek a bérek; a foglalkoztatás biztonsága; a munkahelyi egészség és biztonság; a munkaidő és a munka-magánélet egyensúlya; a feladatok, autonómia és munkaintenzitás; a vezetői gyakorlatok és munkahelyi közösség; a társadalmi párbeszéd és a munkavállalói hang; az előrejutás és fejlődés; a munkahelyi zaklatás és diszkrimináció, valamint a munka belső értékei témák mentén javasolja vizsgálni a hazai munkavállalók munkahelyének minőségét.

A szempontrendszer tervezete és gyakorlati alkalmazhatósága regionális workshopok keretében került megvitatásra, melyet egy, a hazai vállalatok körében végzett felmérés egészít ki. Az eredmények és tapasztalatok figyelembevételével készült el a szempontrendszer végleges verziója, aminek működése egy pilot projekt keretében kerül majd kipróbálásra. A pilot projekt eredményeiről, tapasztalatairól a szakpolitikai döntéshozók felé is be kívánnak számolni a szervezők, azzal a nem titkolt céllal, hogy a munka minőségének mérési rendszerét szélesebb körben is elterjesszék, ezáltal elősegítve a minőségi munka elterjedését. Ez annál fontosabb cél, mivel a magyar munkavállalók megérdemlik, hogy végre minőségi feltételekkel, minőségi munkakörnyezetben, méltányos és megbecsült módon foglalkoztassák őket.

Summary

One of the most important aspects of workers' well-being is the quality of their workplace which not only has a major impact on physical and psychological health and financial situation but also on the quality of their family relations and friendships and their broader social environment as a whole. Therefore, quality of work substantially determines individual and social existence and well-being.

The topic has become more and more important over the past two decades. Well-being and of individuals and its measurement became a main issue in modern welfare societies. People's well-being however cannot be described merely by statistical data like GDP or employment status. Similarly, it became also clear that employment rates and the number of jobs are not enough either to draw a full picture on labour markets. Therefore, the importance of the quality of work has been gradually recognized and finally understood that quantity and quality of jobs go hand-in-hand together.

These findings led to several international policy initiatives and various research on this issue. Similarly, more emphasis has been taken on work-related well-being of workers in data collections and statistical models. The study aims at presenting the topic of quality of work by summarizing these efforts, goals and achievements of international organisations (OECD, ILO, European Commission, Eurofound, UNECE), EU-level social partners (ETUC, Businesseurope) as well as providing information on national and international data collections measuring the quality of work or its certain aspects. The most comprehensive survey from this respect is the European Working Condition Survey (EWSC) of Eurofound but others like the European Social Survey, the European Quality of Life Surveys or ad-hoc modules of the EU Labour Force Survey are also to be mentioned. Certain countries understood the importance of job quality and developed their national practices. The occurrence of job quality was also examined in the Hungarian employment policy. The study found that although the aim of increasing employment quality is part of high-level strategic papers the willingness to turn it into a real policy goal is still missing. However, certain aspects of job quality including labour market flexibility, health and safety at work, LLL and employment security are promoted by policy interventions. National surveys are regularly carried out by Hungarian Central Statistical Office primarily in the framework of data collections on subjective well-being of people.

All of the approaches agree that job quality is a multidimensional phenomenon nonetheless there are large discrepancies on its concrete aspects. Dimensions are usually further divided into sub-dimensions and most of the frameworks also assign indicators in order to make these aspects measureable and comparable. In spite of the various approaches there are certain aspects which are more or less similarly identified by all of them. Such aspects are wages, health and safety at work, working time, work-life balance, labour relations and opportunities for training and career advancement. These are additionally completed with the inner quality of work (intrinsic reward), tasks and autonomy at work, equality harassment and nondiscrimination, management practices, social relations at work or the broader socio-economic environment of work.

The study also had a look into the practices of two countries namely Austria and Sweden. In Austria, the work environmental index was elaborated by one of the regional trade union 8 associations (OÖFB) in 1997. Since then the survey is carried out two-times a year and is accompanied by in-depth analyses and reports on the job quality of Austrian workers. The system is supported by a user-friendly online platform where anyone can check their current quality and satisfaction with their job and compare it with Austrian average. In Sweden, the Swedish Work Environment Authority (Arbetsmiljöverket) introduced a progressive and well-established legislative framework. Employers are provided by obligatory requirements and recommendations in order to maintain optimal work environment from physical, mental and social aspect. Besides of this, the Swedish index on workers' (physiological, mental and social) health studies the quality of workplaces based on 70 questions and publishes thematic reports regularly.

Finally, putting together all these information, taking into consideration their outcomes and results the study suggests an initial version of a framework on quality of work which is suitable for the Hungarian labour market situation. The framework consists of 10 dimensions namely wages, employment security, health and safety at work, working time, work-life balance, tasks, autonomy and work intensity, labour relations and workers' voice, career advancement and training opportunities, harassment and discrimination and, finally intrinsic rewards. The framework tends to measure the job quality of the Hungarian workers along 70 questions.

The suggested framework is going to be discussed in regional workshops with the participation of trade unions' and employers' representatives and other stakeholders. This was followed by a fact-finding survey carried out among a number of Hungarian companies. Taking into consideration the outcome of the workshops and the results of the survey the framework was finalised. The finalized framework will be tested in a pilot project. The results are to be presented to policy makers in order to provide them with a possible tool for measuring and improving the quality of work of Hungarian workers who apparently highly deserve this development.

A fejlesztési terv/módszertan kidolgozásának célja és módszere

Jelen tanulmány feltárja a minőségi munkahellyel kapcsolatos fő nemzetközi és hazai tendenciákat és mindezek alapján összeállít egy kiinduló javaslatot a minőségi munkahelyek hazai szempontrendszerére. A témával kapcsolatos kutatás egyrészt a releváns nemzetközi szervezetek (ILO, OECD, Európai Bizottság Foglalkoztatási Bizottsága, EUROFOUND) minőségi munkával kapcsolatos álláspontját, szempontrendszerét vizsgálja meg és elemzi, kiemelve néhány nemzetközi jó gyakorlatot is. Másrészt megvizsgálja, hogy Magyarországon milyen eddigi előzményei voltak a minőségi munka témájának. Mindezeket összefoglalva javaslatot tesz egy kiinduló szempontrendszerre a minőségi munkához kapcsolódóan.

A megalapozó tanulmány által kidolgozott induló szempontrendszer a hazai gyakorlatnak való megfeleltetés céljából fél-fél napos regionális workshopok keretében került egyeztetésre az ágazati szervezetek vezetőivel, szakértőivel, a munkáltatók, a kamarák, valamint a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályait képviselő kollégákkal. A rendezvényeken a munka minőségével kapcsolatos alapvetések és induló szempontrendszer bemutatását követően strukturált formában volt lehetőség a szempontrendszerrel és a témával kapcsolatos vélemények, javaslatok ismertetésére. A **workshopok** keretében arra is fény derült, hogy mennyire befolyásolják a minőségi munkahelyek szempontjait az ágazati, illetve regionális tényezők. A workshopon elhangzottokról és a beérkezett írásbeli véleményekről összefoglaló készült, mely alapján az induló szempontrendszert is kiegészítésre került.

A munka minőségével kapcsolatos hazai helyzet átfogó feltárása és elemzése érdekében **mélyinterjúk** (a megalapozó szakmai tanulmány és a regionális workshopok eredményeiként kidolgozott módszertani kritériumrendszer alkalmazhatóságának, adaptálhatóságának vizsgálata a gyakorlatban, a munkáltatók és munkavállalók körében), **nagymintás munkavállalói felmérés**, valamint széleskörű **adatelemzés** is készült. A személyes interjúkat összesen 9 (három, 50-250 fő közötti, három 251-1000 fő közötti, három 1000 fő feletti vállalkozás 1-1 munkaadójával és munkavállalójával) folytatták le. Az interjúk lefolytatását követően azok eredményeit kielemezték, összegezték és ez alapján elkészítették a kritériumrendszer korrekcióját. A MASZSZ által képviselt munkavállalók körében egy 2000 fős reprezentatív mintán felmérést készítettek arról, hogy milyennek ítélik meg a munkavállalók jelenlegi munkahelyüket. A teljesebb kép érdekében a fenti felmérésen kívül adatelemzéseket is végeztek. A tanulmány, a workshopok, az adatgyűjtés és adatfeldolgozás, valamint a mélyinterjúk és munkavállalói felmérések eredményeit figyelembe véve kidolgozásra került egy olyan – jelen projekt szempontjából - végleges kritériumrendszer, amely a hazai viszonylatban azonosítja be a minőségi munka feltételeit ágazati és regionális specialitásokat is figyelembe véve, feltárja a minőségi munkával kapcsolatos fő kihívásokat és azokra megoldási javaslatokat kínál.

A minőségi munka jelentősége és elméleti háttere

A munkavállalók idejük jelentős részét munkahelyükön töltik, ezért annak jellege alapjaiban határozza meg életminőségüket és jóllétüket. Nemcsak fizikai és lelki egészségükre, valamint anyagi jóllétükre van jelentős hatással, hanem étellel való elégedettségük egyik legfontosabb tényezője is a munkahely. Egyéni boldogságuk mellett pedig befolyásolja családi életüket, baráti kapcsolataikat és tágabb társadalmi környezetüket is.

Sokáig úgy tartották, hogy ha valakinek van munkája, az a jóllét szempontjából már elégséges tényezőnek számít. Ezt természetesen egészíti ki a munkáért járó bér szempontja, amely – jó esetben – tisztességes és megfelelő fedezetet nyújt a megélhetéshez. Azonban a bérezés önmagában még keveset árul el a foglalkoztatás minőségéről. Egyes kutatások¹ arra jutottak, hogy a munkavállalók számára a jó munkahely legfontosabb ismérve a **foglalkoztatás biztonsága**, amit nem sokkal lemaradva követ a **végzett munka hasznossága** és csak ezután, harmadi szempontként követ a **jó fizetés** a magyar munkavállalók által megadott válaszok alapján. További tényezőkként szerepeltek még a **munka érdekessége**, az **autonómia** a munkavégzés során, a **fejlesztési és előrelépési lehetőségek**, valamint az, hogy a munkavállaló **maga határozhatja meg munkaidő-beosztását**. Az adott munkahely minősége egyébként nemcsak a munkavállalók jelenlegi munkahelyére van hatással, hanem jövőjükre is, mivel befolyásolja karrierlehetőségeiket, a munkanélkülivé válás veszélyének és az újbóli elhelyezkedés esélyének mértékét és a jövőbeli bérüket.

A munkáltató számára szintén fontos a minőségi foglalkoztatás. Az empirikus tapasztalatok alapján **összefüggés fedezhető fel a minőségi foglalkoztatás és a vállalat termelékenysége között**, ami többek között a munkavállalók erősebb elkötelezettségére és innovatív viselkedésére vezethető vissza. Az OECD adatokkal is alátámasztott elemzés alapján a munkahely minőségét is negatívan befolyásoló túlzott munkaterhelés és a munkahelyi stressz rontják a vállalat termelékenységét. Ezek a megállapítások pedig alátámasztják „a boldog munkavállaló-termelékeny munkavállaló” tézisét. A kormányzatoknak elsősorban a népesség jóllétének növelése érdekében kell lépéseket tennie a munka minőségének fejlesztése irányába, de a magasabb és produktívabb munkaerőpiaci részvétel, a jobb termelékenység és versenyképesség gazdasági és társadalmi szempontból is alapvető fontosságú.

¹ <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf>

A szakirodalom bemutatása

Jelen fejezet egyrészt a releváns nemzetközi szervezetek (ILO, OECD, Európai Bizottság Foglalkoztatási Bizottsága, EUROFOUND) minőségi munkával kapcsolatos álláspontját, szempontrendszerét vizsgálja meg és elemzi, kiemelve néhány nemzetközi jó gyakorlatot is. Megvizsgálja azt, hogy Magyarországon milyen előzményei voltak a minőségi munka témájának.

Nemzetközi tapasztalatok

OECD

A 2018-ban elfogadott új **OECD Foglalkoztatási Stratégia** (OECD Jobs Strategy) hivatalos címe a „Jó munkahelyet mindenkinek egy változó munkaerőpiaci világban”. A dokumentum, eltérően a 2006-os OECD Foglalkoztatási Stratégiától – ami inkább az álláshelyek mennyiségére helyezte a hangsúlyt – a minőségi munkahelyek témáját központi elemként, az egyik fő célkitűzésként kezeli. Ennek megfelelően a stratégia központi szakpolitikai prioritása a munka minősége és a munkaerőpiac befogadó természete.

A stratégia első prioritása ennek megfelelően azt tűzi ki célul, hogy jó minőségű munkahelyeket biztosító gazdaságok és munkaerőpiacok jöjjenek létre. A megfelelő, növekedésbarát makrogazdasági környezet és a változó piaci igényekre rugalmasan reagálni képes készségek jelentik a kiindulópontot. Emellett arra van szükség, hogy a tagállamok megtalálják a megfelelő egyensúlyt a rugalmasság és a stabilitás között, ami állandó alkalmazkodóképességet igényel. Kiemeli, hogy a megfelelő oktatási és képzési rendszerek nélkülözhetetlenek a minőségi foglalkoztatáshoz, amelyek egyrészt felruházzák a munkavállalókat a szükséges készségekkel és tudással, másrészt biztosítják számukra az élethosszig tartó tanulás lehetőségét.

A második prioritás témája a munkaerőpiaci kirekesztés megelőzése és a munkavállalók védelme a munkaerőpiaci veszélyektől. Ehhez szükséges az egyenlő esélyek biztosítása, a munka életciklus alapú megközelítése, a folyamatos képzést is beleértve, illetve az, hogy a munkakörülmények is adaptálódjanak a munkavállaló életciklusaihoz. A stratégia felhívja a figyelmet arra, hogy munkaerőpiaci sokkok esetén inkább az egyént kell védeni, mint a munkahelyet, méghozzá aktív eszközökkel, bérmegállapítási mechanizmusokkal és adókedvezményekkel.

A stratégia harmadik prioritása a jövőbeli lehetőségekre és kihívásokra való felkészülés a gyorsan változó munkaerőpiacon. A megatrendekből (globalizáció, technológiai fejlődés, idősödő társadalom) fakadó gyors változásokra fel kell készülni és megfelelő szakpolitikákkal segíteni kell a munkavállalókat abban, hogy a hanyatló gazdasági szektorokból, vállalatokból, régiókból átléphessenek a jobb perspektívákkal rendelkezőkbe. Ehhez a jól mobilizálható készségek elengedhetetlenek, ezért a képzéseket inkább az emberekhez, mint a munkahelyekhez kell kötni. Szükség van a munkavállalók védelmére egy olyan környezetben, ahol a rugalmas foglalkoztatás egyre nagyobb szerephez jut. Ennek érdekében biztosítani kell, hogy mindenkinek

legyen hozzáférése a szociális védelmi rendszerekhez, illetve, hogy az alapvető munkaerőpiaci szabályok minden munkavállalót lefedjenek a foglalkoztatás és a szerződés típusától függetlenül. A szociális védelmet ki kell terjeszteni új formákra, akár az alapjövedelmet is beleértve.

Az OECD szerint a munkahely minőségét az általános életminőség és a jóllét részeként kell vizsgálni. A mérés megkönnyítése és egységesítése, tágabb értelemben pedig a munka minőségének javítása céljából hozták létre 2016-ban az **OECD Minőségi Munkahely Keretrendszerét**² (Job Quality Framework), amely a munka minőségnek mérésére koncentráls elsősorban azon aspektusok alapján, amiket a munkavállalók az életminőség és jóllét vizsgálatok keretében munkahelyükkel kapcsolatosan fontosnak találtak. A keretrendszer a munka minőségének három objektív és mérhető kulcsdimenzióját azonosítja be, melyek a munkavállalók jóllétére hatással vannak és együttesen mutatják meg a munka minőségét. **Ezek a dimenziók a bérek minősége, a munkaerőpiaci biztonság, és a munkakörnyezet.**

A keretrendszer az OECD Jobb Élet Kezdeményezéséhez (OECD Better Life Initiative) kapcsolódik és a munkavállalók által érzékelt kimeneteket veszi számba és mikroadatokat használ (azaz egyes munkavállalók szintjén) gyűjti az adatokat. A mutatók emellett arra is alkalmasak, hogy a különböző társadalmi-gazdasági háttérű csoportokkal kapcsolatos adatokat vizsgálják. Az OECD emellett egy önálló mutatószámot, az ún. munkaterhelés indexet (job strain index) is kidolgozta.

A 2017-ben megjelent **Iránymutatások a Munkakörnyezet Minőségének Méréséhez** célja, hogy **a tagállamok** (elsősorban a tagállami statisztikai hivatalok) **részére módszertani segédletet nyújtson a munka minőségének méréséhez**, hogy be tudják építeni azt a normál háztartás felméréseikbe. Az iránymutatások szerint a munkakörnyezet jellemzőit a kimenetek, nem pedig a folyamatok szempontjából kell megfigyelni, az egyéni munkavállaló szintjén, nem pedig aggregált adatok alapján, elsősorban az adott munkahely objektív, nem pedig szubjektív jellemzőit megfigyelve. Az iránymutatások célja, hogy növeljék a nemzetközi összehasonlíthatóságot, bővüljön az adatok elérhetősége a munkakörnyezet kevésbé konvencionális aspektusairól (úgy mint a pszichológiai veszélyek, érzelmi igények és belső nyereségek), váljon gyakoribbá az adatgyűjtés, amely elősegíti a monitoringot és a szakpolitikai szintű beavatkozást, illetve, hogy nőjön azoknak az országoknak a száma, ahol a munka minőségét jó minőségű eszközökkel mérik. Az iránymutatások kitérnek az egyes munkavállalók munkakörülményeinek jelentős egyenlőtlenségeire is. A dokumentum az elméleti megalapozás mellett gyakorlati segédletként is szolgál. Az iránymutatások hat dimenzió mentén 17 részletes munkahelyi jellemzőt lefedve ismertetik azoknak az adatoknak a körét, melyek statisztikai validitását empirikusan is igazolták, végül a kérdőívek három prototípusát is bemutatják és az adatgyűjtéshez kapcsolódóan módszertani kérdésekben adnak útmutatást.

Az OECD készített egy szemléletes kisfilmet³ is a munka minőségéről, amely közérthető formában mutatja be a minőségi munka egyes dimenzióit, példákkal is

² A dokumentum az Európai Unió támogatásával, az OECD "Defining, Measuring and Assessing Job quality and its Links to Labour Market Performance and Well Being" [VS/2013/0108 (SI2.666737)] c. projektje keretében került kidolgozásra.

³ A kisfilm elérhetősége: https://www.youtube.com/watch?time_continue=7&v=kRtBgGE5kQw&feature=emb_logo

megvilágítva. Ebben kitér az egyes munkavállalói csoportok közötti különbségekre is. Több példát hoz magas és alacsonyabb szinten álló tagállamokra, ez utóbbiak között Magyarországot is megemlíti.

Az **OECD minőségi munka adatbázisa** (OECD Job quality database) tagállami szintű információt nyújt a bérszínvonal, a munkaerőpiaci biztonság, valamint a munkakörnyezet minősége dimenzióiban, valamint ezek aldimenzióiban. Az adatok a 2005-től 2016-ig érhetőek el, illetve nem, életkor, valamint képzettségi szint szerint is bonthatók.

Az adatbázis bérekre vonatkozó számításai az OECD Bérek Megoszlása Adatbázisra (OECD Earnings Distribution Database), a munkaerőpiaci bizonytalanság esetén az OECD Munkanélküliség Időtartama, az OECD Járadékban Részesülők, az OECD Munkaerőpiaci Programok, és az OECD Adók és Járadékok adatbázisain alapulnak. A munkaerőpiaci bizonytalanságot úgy definiálják, mint a munkanélküliség miatt bekövetkező jövedelemkiesést. A kiesés függ attól, hogy az egyén mennyire veszélyeztetett a munkanélküliséggel, illetve attól, hogy mekkora a munkanélküliség várható időtartama és a kormányzati transzferek által a kiesett bér kompenzálásaként nyújtott helyettesítés. Végül a munkakörnyezet minőségét a munkavállalókat érő munkahelyi nyomás előfordulásával mérik. A munkahelyi nyomás indexet két nemzetközi felmérés eredményeiből számítják, mivel nem áll rendelkezésre egyetlen olyan adatforrás, amely valamennyi OECD országot lefedné. Az Európai Munkakörülmények Felmérésből és a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Munkaorientáció részének adataiból egy OECD által alkotott együttható felhasználásával hozva közös platformra a két kérdőív eredményeit.

Az egyes témák esetében – bérek, munkaerőpiaci bizonytalanság, a munkakörnyezet minősége – az adatok alapján egy összesített számot szerepeltetnek az egyes tagállamoknál, amely a módszertan részletes ismerete nélkül önmagában kevésbé informatív. Arra viszont jó, hogy az adott tagállam nagyjából elhelyezze magát az OECD országok között a három dimenzió tekintetében, akár nem, életkor és végzettség szerinti bontásban is.

A **munkakörnyezet minőségének jegyzéke**⁴ (Inventory on the quality of the working environment) azoknak a felméréseknek az adataiból került összeállításra, amelyek a munkakörnyezet minőségére vonatkozó információt tartalmaznak. A jegyzék a munkavállalók önbevallásán alapuló, a jelenlegi munkahelyük értékelésére vonatkozó adatokat tartalmaz 160 országra, valamint az egyes felmérések során használt kérdések részletes bemutatását is tartalmazza.

Európai Unió

Az Európai Unió 2000-ben elfogadta a **Lisszaboni Stratégiát**, amelynek célkitűzése az volt, hogy az Európai Unió a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb, tudásalapú gazdaságává váljon, ahol a fenntartható gazdasági növekedés több és jobb munkahellyel és nagyobb szociális kohézióval társul. Döntés született arról is,

⁴ https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I

hogy nagyobb hangsúlyt kell helyezni a szociálpolitika minőségének minden területére, köztük a munka minőségének témájára is. Ennek mentén eldöntötték, hogy a Bizottság és a Tanács közösen dolgozza ki a munka minőségét mérő indikátorokat, amelyet végül a 2001. decemberi, **Laeken-i Tanácsülésen** fogadtak el. Az ülésen a munka minőségét, mint multidimenzionális jelenséget határozták meg, „amelybe a foglalkoztatáshoz kapcsolódó objektív jellemzők tartoznak, így a szélesebb értelemben vett munkavégzési környezet, a munka speciális jellemzői, a munkavállaló jellemzői és azok a jellemzők, amik a munkáltatótól függenek, illetve a munkakövetelmények és a munkavállaló jellemzői közötti megfelelések és a munkavállaló szubjektív értékelése munkájáról, azaz a munkával való elégedettség” (COM, 2001). **Tíz dimenziót javasoltak, melyek mindegyikéhez közös indikátorokban egyeztek meg.**

Egy 2003-as Bizottsági közlemény⁵ felhívta a tagállamokat arra, hogy tegyenek több erőfeszítést a munka minőségének javítására, elsősorban az oktatásban és képzésben való részvétel, valamint a munkahelyi balesetek és foglalkoztatási megbetegedések számának csökkentésére. Ugyanakkor a **laeken-i indikátorok** megjelenése óta elmúlt 2 évben változások szükségessé tették a munka felülvizsgálatát, ezért a Bizottság egy nyílt vitát javasolt annak érdekében, hogy egy jobban fókuszált megközelítést találjanak a munka minőségéhez kapcsolódóan. A munkát megalapozó Bizottsági közlemény **a munka minőségének elemzésére kétdimenziós modellt dolgozott ki. Egyik dimenzió az álláshely jellemzőire fókuszál**, mint az elégedettség, a bérezés, a munkaidő, a készségek és képzések és az előrelépési kilátások. **A másik dimenzió a munka jellegét és a tágabb munkaerőpiaci kontextust fedi le**, azaz a nemi esélyegyenlőséget, a munkahelyi egészséget és biztonságot, a rugalmasságot és biztonságot, a munkahely megszerzésének esélyét, a munka-magánélet egyensúlyát, a munkavállalók bevonását, végül pedig a diverzitást és a diszkriminációmentességet. A Bizottság mindezek mentén **10 szempontot határozott meg:**

1. A munka külső tényezőinek minősége;
2. Készségek, élethosszig tartó tanulás és karrierfejlődés;
3. Nemi esélyegyenlőség;
4. Munkahelyi egészség és biztonság;
5. Rugalmasság és biztonság;
6. Befogadás és hozzáférés a munkaerőpiachoz;
7. Munkaszervezés és munka-magánélet egyensúly;
8. Társadalmi párbeszéd és a munkavállalók bevonása;
9. Diverzitás és diszkriminációmentesség;
10. Átfogó munkateljesítmény.

A munka elkezdődött, de a 2008-as válság felülírta ezeket a törekvéseket, a munka minősége helyett fontosabb lett a munkahelyek megtartása és a munkanélküliségi ráták csökkentése.

⁵ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2003/EN/1-2003-728-EN-F1-1.Pdf>

A **Foglalkoztatási Bizottság** (Employment Committee, a továbbiakban EMCO) 2000 óta a Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek Tanácsának (EPSCO) legfőbb tanácsadó bizottsága a foglalkoztatáspolitikai területén. Az EMCO égisze alatt többek között a **Kölcsönös Tanulási Program** (MLP) keretében rendszeres, a tagállamok önkéntes részvételén alapuló tematikus vizsgálatokat folytatnak le néhány különösen aktuálisnak tartott témában való elmélyedés céljából.

Az MLP keretében 2010 júniusában az EMCO ad hoc munkacsoportja a munka minőségének témáját vizsgálta 21 tagállam részvételével. (Magyarország nem volt a résztvevő országok között.) A vizsgálat tapasztalatairól, eredményeiről jelentés készült. E szerint a munka minőségét az adott álláshely és a munkavállaló jellemzői együttesen határozzák meg (bérek, képzés, munkahelyi egészség és biztonság, munkaszervezés, munka és magánélet összehangolása stb.) Kiemelték, hogy a munka minőségének fejlesztése nemcsak a munkavállalók jóléte szempontjából fontos, hanem azért is, mert növeli a termelékenységet, a foglalkoztatási szintet és elősegíti a társadalmi befogadást. A minőségi munkahelyen történő foglalkoztatás csökkenti a munkahely elvesztésének veszélyét, a munkanélküliséget és a társadalmi kirekesztést, emellett növelheti a munkakínálatot is, és fejlesztheti az alkalmazkodóképességet és a foglalkoztathatóságot.

A tematikus vizsgálaton résztvevő tagállamok **az alábbi kulcsterületeket azonosították be a munka minőségével kapcsolatosan:**

- A munkaerőpiaci befogadás és hozzáférés biztosítása a minőségi munka alapfeltétele;
- Az élethosszig tartó tanulásban való részvétel biztosítása;
- A munkavállaló készségei (a jobb termelékenység érdekében is);
- Munkahelyi egészség és biztonság;
- A munka és a magánélet összehangolása;
- A be nem jelentett munkavégzés a gyenge minőségű munka iskolapéldája.

A kulcsterületek beazonosítását követően kiemelték azokat a szakpolitikákat, amik a munka minőségének növelését elősegítik. Ezek a készségfejlesztésbe történő beruházások, az élethosszig tartó tanulás támogatása. Rávilágítottak arra, hogy a megfelelő munkahelyi egészség és biztonság kereteinek megteremtése a tagállami kormányok feladata (jó szabályozás), de a munkáltatóknak is van felelőssége. Fontos a méltányos bérezés biztosítása, a munkaszervezés, valamint a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése a rugalmasság és a biztonság megfelelő kombinációjának megtalálásával. Végül a minőségi munka szempontjából legfontosabb területekhez kapcsolták a tagállami kormányok által megtett intézkedéseket, illetve megtenni javasolt intézkedéseket.

2010-ben az **EMCO** a 2001-es laeken-i indikátorok nyomán és a gazdasági válságból való kilábalás segítése érdekében – a munka minősége témájában lefolytatott vizsgálat és az annak tapasztalatait összegző jelentés alapján **létrehozta saját keretrendszerét**. Ebben a munka minőségének négy dimenziója került beazonosításra, ami mentén tíz aldimenziót állapítottak meg és ezekhez összesen 54 indikátort rendeltek.

Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság a 2017 novemberében, Göteborgban a tisztességes munkafeltételek és a növekedés témájában tartott szociális csúcstalálkozón kihirdette a **Szociális Jogok Európai Pillérét** (a továbbiakban szociális pillér). A szociális pillér célja az unió szociális dimenziójának elmélyítése, amely további jogokat és hatékonyabb jogérvényesítést biztosít az EU polgárainak. A pillér három átfogó területet fed le, melyek az esélyegyenlőség és munkavállalási jog, a tisztességes munkafeltételek, valamint a szociális védelem és a társadalmi befogadás. A pillér e három átfogó területen összesen 20 alapelvre épül.⁶ A pillér második fejezete a méltányos munkafeltételeket tartalmazza, amelyek egyúttal a munkahelyek minőségének uniós szintű minimum sztenderdjeinek is tekinthetők, hiszen a méltányos bérezéshez, a méltányos munkakörülményekhez, az esélyegyenlőséghez, a foglalkoztatáshoz és a munkavállalók biztonságához kapcsolódnak.

Az Európai Parlament és a Tanács 1304/2013/EU rendelete **az Európai Szociális Alapról** és az 1081/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről – az EU2020 célkitűzésekhez is alkalmazkodva – több helyen is hivatkozik a minőségi munkára és minőségi munkahelyekre. Az alap feladatairól szóló 2. cikk (1) bekezdése szerint az ESZA célja többek között „a magas szintű foglalkoztatás és a minőségi munkahelyek előmozdítása”.

A támogatások köréről szóló 3. cikk (1) bekezdés a) pontja szerint a „fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása” tematikus célkitűzés tekintetében az ESZA számos intézkedést támogat, köztük a munkavállalók, a vállalkozások és a vállalkozók alkalmazkodását a megváltozott körülményekhez, a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a fenntartható munkaerőpiaci integrációt.

Az Európai Parlament és a Tanács rendelettervezete az **ESZA pluszról**⁷ (ESZA+) a 2021-2027 közötti pénzügyi időszakra szintén több helyen hivatkozik a munka minőségének növelésére, mint célkitűzésre. Preambulumában leszögezi, hogy a rendelet célja, hogy **elősegítse a munkaerőpiacok hatékonyságát és a minőségi foglalkoztatáshoz való hozzáférést**. Az ESZA+ olyan szakpolitikákat és prioritásokat támogat, amelyek a teljes foglalkoztatottság elérését célozzák, valamint javítják a munka minőségét és a termelékenységet. A rendelettervezet közvetlenül utal a szociális pillérre (melynek második fejezete a méltányos munkafeltételeket tartalmazza), miszerint az alap hozzájárul a szociális pillérben meghatározott célkitűzések eléréséhez, ezáltal a minőségi munkahelyek létrejöttéhez is.

Eurofound

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) az európai emberek élet- és munkakörülményeire és azok időbeli változásának nyomon követésére szakosodott uniós ügynökség. Az elmúlt 40 évben végzett munkájával nagy szakértelemre tett szert a munkakörülmények alakulásának figyelemmel

⁶ A szöveg forrása, rövidítve: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=1226>

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/DOC/?uri=CELEX:52018PC0382&from=en>

kísérése és elemzése terén. Többek között a munkaidő, a munka és a magánélet egyensúlya, a munkahelyi egészségvédelem, a biztonság és jóllét, a képzés és munkavállalói készségek, a munkaszervezés, a bérek és kilátások, valamint a munkával való elégedettség témáival foglalkoztak mélyrehatóan.

Az ügynökség külön foglalkozik a férfiak és a nők munkakörülményeinek, a különböző ágazatok és foglalkozások, továbbá a különböző korcsoportba tartozó munkavállalók munkakörülményeinek vizsgálatával. Külön figyelmet fordít az idősebb munkavállalók munkakörülményeire, és arra, hogy milyen összefüggés van a munkakörülmények és a munkaképesség, illetve a nyugdíjkorhatár eléréséig tartó munkavégzésre való hajlandóság között. A munka és az egészség közötti összefüggések vizsgálatára az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel (EU-OSHA) való konzultáció keretében kerül sor.

Az Eurofound munkája szorosan kapcsolódik az EU szakpolitikai célkitűzéseéhez és azok elérésének monitorozásához, valamint az alapítvány által végzett munka is visszahat a szakpolitika alkotásra. Az Eurofound minőségi munkához kapcsolódó tevékenységei szakpolitikai szinten elsősorban az Európai Bizottság Európa 2020 stratégiájához, az Új készségek és munkahelyek menetrendjéhez, valamint a Szociális Jogok Európai Pilléréhez kapcsolódnak.

A munka minőségét az Eurofound is többdimenziós jelenségként értelmezi, melyet az adott munkahely szintjén vizsgálnak. A vizsgált aspektusok között egyaránt megtalálhatók az objektív, és a szubjektív szempontok és valamennyi olyan munkával és foglalkoztatással kapcsolatos szempont, amely ok-okozati kapcsolatban van a munkavállalók egészségével és jóllétével. Az adott munkahely pozitív és negatív oldalát is megvizsgálják. A mutatók a munka erőforrásaira (fizikai, pszichológiai, közösségi és szervezési szempontok) és a munkavégzéshez kapcsolódó igényekre vagy az ezeket befolyásoló folyamatokra is fókuszálnak.

Az Eurofound keretrendszere szerint a minőségi munka négy dimenziót foglal magába: a béreket, a kilátásokat, a munka belső minőségét és a munkaidőt. A négy dimenzióon belül több indikátor található, a béreken belül az órabér, a kilátásokhoz kapcsolódóan az adott állás biztonsága, a szerződés minősége és a karrierlehetőségek, a munka belső minőségéhez kapcsolódóan a munkavégzés során használt készségek és az autonómia, a munkaintenzitás, a fizikai környezet és a munkahelyi közösség tartoznak, míg a munkaidő dimenziójának minőségét a munkaidő hossza, a munkaidőbeosztás, a munkavállaló önállósága indikátorokat kapcsolták.

A minőségi munkát vizsgáló Eurofound felmérések az alábbiak:

- Európai Munkakörülmények Felmérés (European Working Conditions Survey, EWCS) az európai munkavállalók munkakörülményeinek átfogó vizsgálata. A felmérés célja, hogy az adatok elemzését követően országokon, szakmákon, ágazatokon és korcsoportokon átívelő képet adjon az európai munkahelyekről, és ezzel segítse a munkahelyi, tagállami és EU szintű döntéshozókat az emberek munkakörülményeivel kapcsolatos döntésekben, intézkedésekben. Az EWCS

adatainak felhasználásával dolgozta ki az Eurofound a minőségi munkahelyek dimenzióit és indikátorait.

- Európai Életkörülmény Felmérés (European Quality of Life Survey, EQLS) az európai polgárok általános életkörülményein belül vizsgálja a foglalkoztatást és a munka minőségével kapcsolatos tényezőket.

ILO

Az ILO 1999-ben fogadta el a **Méltányos Munka Programot** (Decent Work Agenda). **A program négy pillérre épül, a munkahelyteremtésre, a munkavállalók jogaira, a szociális védelemre, a társadalmi párbeszédre és a mindezeken átívelő nemek közötti egyenlőségre.** Az elfogadás során fő gondolat az volt, hogy a munkahelyteremtés önmagában nem elegendő, jó minőségű munkahelyeket kell teremteni és ehhez határozott meg minimum követelményeket az ILO.

Az ILO programja szerint **a munkahelyteremtés kapcsán senkit sem lehet megakadályozni abban, hogy a számára kívánt munkában elhelyezkedjék amiatt, mert nincs foglalkoztatási lehetősége.** A munkavállaló jogai magukban foglalják a méltányos minimálbért, a kedvező munkakörülményeket, a szabadnapokat, a 8 órás munkanapot és a diszkriminációmentességet. A szociális védelem valamennyi munkavállalót megilleti, csakúgy, mint a biztonságos munkakörülmények, a megfelelő mennyiségű szabadidő és pihenés, és többek között az egészségügyi ellátáshoz, a nyugdíjhoz és a szülői szabadsághoz való hozzáférés. A társadalmi párbeszéd kapcsán a program megállapítja, hogy a munkavállalóknak biztosítani kell a munkahelyi demokrácia gyakorlását a szakszervezeteken keresztül, és azt, hogy részt vegyenek a munkahelyükkel kapcsolatos ügyek megvitatásában.

A végrehajtás monitorozása céljából 2012-ben **indikátorokat fogadtak el**, melyek a Méltányos Munka Program **tíz stratégiai eleméhez kapcsolódnak.** Az indikátorok célja az volt, hogy a **kormányok és a szociális partnerek számára lehetővé tegyék az előrehaladás mérését,** illetve, hogy az adatok időbeli és nemzetközileg is összehasonlítható információt nyújtsanak elemzési és szakpolitika tervezési célból. Az indikátorokat aszerint választották ki, hogy rendelkezésre áll-e hivatalos adat és megfelelő minőségű dokumentáció azok mérésére. A munka minőségének „klasszikus” szempontjai mellett (keresetek, munkaidő, munka és magánélet összehangolása, munkahelyi egészség és biztonság, esélyegyenlőség, munkahelyi képviselő, foglalkoztatási biztonság) az indikátorok olyan, gazdasági és társadalmi makroszintű adatokat is magukban foglalnak, melyek az adott ország munkaerőpiaci és szociális biztonsági rendszerére tartalmaznak információt.

ENSZ

Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága (EGB, UNECE) a 2000-es években két szakértői munkacsoportot állított fel a munka minőségét mérő statisztikai eszközkészlet kidolgozása céljából melynek tagjai az ILO, az Eurostat, az OECD, az Eurofound, az UNECE és a WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing), valamint a nemzeti statisztikai hivatalok képviselői. A munkacsoportok kifejlesztettek egy kézikönyvet a minőségi foglalkoztatás meghatározása érdekében.

A „Kézikönyv a munka minőségének méréséről – egy statisztikai keret” című dokumentum végül 2015-ben jelent meg. Célja, hogy a statisztikai hivataloknak segítséget nyújtson a munka minőségének mérése területén. A munka minősége az UNECE szerint is multidimenzionális jelenség. A keretrendszer 7 dimenziót és 12 aldimenziót azonosít be, amelyek közül valamennyihez indikátorokat kapcsol. A dokumentumban részletesen elmagyarázzák az indikátorok jelentését és részletes iránymutatást adnak azok méréséhez. Kiemelik, hogy az indikátorrendszer egy eszközkészlet, amely rugalmasan alakítható a tagállamok speciális igényeinek és intézményi hátterének megfelelően.

ETUC

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) célja, hogy az Európai Unióban mindenki számára biztosított legyen a foglalkoztatás, még hozzá minőségi munkahelyeken. Ennek elérése érdekében küzdenek a bizonytalan szerződések, a be nem jelentett foglalkoztatás, a színlelt önfoglalkoztatások, valamint a visszaélészerű foglalkoztatási gyakorlatok ellen és minden eszközzel elősegítik a biztonságot nyújtó munkaszerződéseket, a jó munkakörülményeket és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását mind a versenyszférában, mind a közszférában.

Az ETUC 2013-ban fogadta el az **„Európa új útja: ETUC stratégia a beruházásokért, a fenntartható növekedésért és a minőségi munkahelyekért”** (A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs⁸) című dokumentumot. Közös cselekvést és az Európai Bizottság általi reformot sürgetett európai szinten, mivel úgy vélte a válságból való kilábalás jó időzítés lenne új alapokra helyezni a minőségi foglalkoztatást. A stratégiában számos olyan eszközt javasoltak, amely segíti a (fenntartható) és minőségi munkahelyek létrejöttét, többek között a szereplők közötti együttműködés és a társadalmi párbeszéd megerősítését, valamint a szociális sztenderdek bevezetését.

Mivel a sürgetett szemléletváltás nem következett be, 2015 márciusában az ETUC elkészítette **„A minőségi munka felé vezető európai stratégia”** (Towards a European strategy for quality employment) című pozíciós papírt. A dokumentum szerint a munkaerőpiac még mindig a gazdasági válságból való kilábalás időszaka alatt van, ezért még mindig időszerű lehet(ne) az attitűdváltás. Ennek okán leszögezik, hogy a minőségi foglalkoztatásnak továbbra is az EU első számú célkitűzésének kell lennie, de **a gyors munkahelyteremtés helyett a minőségi állások megteremtésére kell koncentrálni**, amelyek hosszú távon is képesek fennmaradni, alkalmazkodva a globalizáció, az idősödő népesség, a technológiai változások és innováció, valamint a zöld gazdaság megatrendjeihez. Csalódottságukat fejezték ki, mivel az Európai Bizottság elmulasztotta a szemléletváltást. Ezzel egyidejűleg polarizálódtak a munkaerőpiacok: a fiatalok, a nők, az idősebbek, az alacsonyan képzettek és a bevándorlói háttérrel rendelkezők gyengébb minőségű, alacsony bérezésű és foglalkoztatási biztonságot nyújtó állásokba kényszerültek. Sürgették,

⁸ <https://www.etuc.org/en/document/new-path-europe-etuc-plan-investment-sustainable-growth-andquality-job>

hogyan az EU2020 stratégia félidei (2015-ös) felülvizsgálata során kerüljön végre a középpontba a minőségi foglalkoztatás témája.

Az ETUC 2015. októberi, 13-ik kongresszusán fogadták el a **szervezet 2015-2019 közötti időszakra vonatkozó akciótervét**⁹. A négy pillérből álló dokumentumban célul tűzik ki egyrészt, hogy **európai szinten ismét napirendre kerüljön a minőségi munkahelyek témája, másrészt, hogy a minőségi és méltányos foglalkoztatás érdekében EU szintű szociális sztemderdek kerüljenek elfogadásra**. Az akciótervben az is szerepel¹⁰, hogy megalkotják a minőségi munkahely definícióját. Leszögezik, hogy a fogalom középpontjában az egyénnek kell állnia és európai szinten alkalmazhatónak kell lennie, a definícióhoz pedig konszenzuson alapuló munka minősége indikátorokat is csatolni kell.

Eszerint a **minőségi munka definícióját az alábbi tényezőkkel lehet meghatározni**:

- Méltányos bérek;
- Foglalkoztatási biztonság;
- Élethosszig tartó tanulási lehetőségek;
- Jó munkakörülmények biztonságos és egészséges munkahelyeken;
- Ésszerű munkaidő jó munka-magánélet egyensúllyal;
- Szakszervezeti képviselő és bértárgyalási jogok.

Az ETUC független kutatóintézete, az Európai Szakszervezeti Intézet, röviden ETUI 2008-ban kezdett el foglalkozni a munkahelyek minőségének témájával. Úgy vélték, hogy a munkahelyek minősége európai szinten nem elégséges, ezért javaslatot tettek a „**munka minősége indexre**” (job quality index, JQI) abból a célból, hogy monitorozni lehessen az Európai Foglalkoztatási Stratégiában kitűzött „több és jobb munkahely” célkitűzés elérése érdekében tett előrehaladást. Az index használatával összehasonlítható az európai munkavállalók munkájának minősége és segíti az időbeli változások elemzését is. **Az index hat dimenziót foglal magába**, melyek a bérek, a foglalkoztatás formái és a foglalkoztatás biztonsága, a munkaidő és munka-magánélet egyensúlya, a munkakörülmények, a készségek és karrierlehetőségek, valamint a kollektív érdekek képviselője.

BusinessEurope

A BusinessEurope széles körben támogatta az EU Lisszaboni Menetrendjét, mely a több és jobb munkahely megteremtését tűzte ki fő céljául. A Bizottság fent bemutatott Foglalkoztatási és szociálipolitikák: Keretrendszer a minőségbe történő beruházáshoz című közleményéhez a BusinessEurope akkori nevén UNICE) 2001-ben elkészítette saját állásfoglalását¹¹, melyben saját indikátorrendszert javasolt a munka minőségének mérésére.

⁹ <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2015-2019>

¹⁰ Paris Congress Action Plan, para. 61

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

Leszögezték, hogy a munka minőségével a foglalkoztatók hosszú évek óta nap mint nap foglalkoznak és ez a gondolkodás a vállalati politikák fontos részét képezi, hiszen a minőségi munka alapfeltétele a hatékonyságnak és a versenyképességnek. Felhívják a figyelmet, hogy a munka minőségét befolyásoló szempontok meghatározásánál a vállalatok specifikumaira is figyelemmel kell lenni, az intézményi és kulturális környezet pedig alapvetően határozza meg azokat. Úgy vélték, hogy a Lisszaboni stratégia teljeskörű végrehajtására kell koncentrálni ahelyett, hogy újranyitnák a vitákat a minőségi munka témájában, vagy újabb vizsgálatokat folytatnának le. Fontosnak tartották, hogy korlátozott számú mutatót határozzanak meg, amelyeknél az objektivitás, a naprakészség és az összehasonlíthatóság voltak a fő szempontok, valamint az, hogy már eleve elérhető adatokat használjanak. Véleményük szerint az Európai Bizottság indikátor keretrendszere túl bonyolult, túl sok mutatót tartalmaz, amelyek esetenként átfednek egymással. Ezért a keretrendszer egyszerűsítését javasolták. Egy kilenc indikátorból álló modellt határoztak meg, mely a munkahelyi egészség és biztonság témájára, a termelékenységre, a készségekre és sz átfogó munkaerőpiaci teljesítményre fókuszált.

A munka minőségét vizsgáló európai felmérések

Az Európai Munkakörülmények Felmérést (European Working Conditions Survey, EWCS) az Eurofound rendszeresen, ötévente folytatja le az 1990-es évek óta az európai **munkavállalók munkakörülményeinek átfogó vizsgálata céljából**. A felmérés célja, hogy az adatok elemzését követően országokon, szakmákon, ágazatokon és korcsoportokon átívelő képet adjanak az európai munkahelyekről és ezzel segítsék a munkahelyi, tagállami és EU szintű döntéshozókat az emberek munkakörülményeivel kapcsolatos döntésekben, intézkedésekben. A felmérés az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók munkakörülményeit egyaránt vizsgálja és valamennyi felmérési körben a munkavállalók és önfoglalkoztatottak véletlenszerű (országoként eltérő nagyságú, 500-4000 fős) mintájával készítenek személyes interjút. Az interjúkra az interjúalany otthonában, négy szemközti beszélgetés formájában kerül sor és az eredményeket anonimizált formában hozzák nyilvánosságra. **Az európai munkakörülmény-felmérésben a munkavállalók konkrét tapasztalatait gyűjtik össze.**

Magyarországot az EU csatlakozást követően 2005-ben vizsgálták először, azóta a 2010., 2015. és 2020. évi felmérésekben¹² vett részt hazánk. A felmérés során országoként 1000–3300 munkavállalóval készítenek interjút. **A 2020-as felmérés első eredményeit 2021-ben teszik közzé.**

Az eredmények – az egyes munkavállalói csoportok aktuális munkakörülményeinek bemutatásán túl – az előző felmérésekhez viszonyított előrehaladásról, újabb és továbbra is fennálló kihívásokról, a veszélyeztetett csoportokról is átfogó képet nyújtanak. A felmérés eredményeinek bemutatását szolgálja a 'Survey Mapping Tool'¹³ (kb. a Felmérés Területi Atlasza), ami lehetővé teszi a változók tagállamok és demográfiai sajátosságok szerinti keresését és elemzését. Az eszközzel valamennyi

¹² A felmérést Magyarországon az IPSOS végzi.

¹³ <https://www.eurofound.europa.eu/hu/data/european-working-conditions-survey>

felmért témában és vizsgált munkavállalói csoportban rá lehet keresni az EWCS egyes kérdéseinek eredményeire.

Az **Európai Társadalmi Felmérés** vagy Európai Társadalmak Összehasonlító Felmérése (European Social Survey, ESS) két évente lefolytatott nemzetközi adatgyűjtés az európai társadalmak demográfiai, társadalmi állapotáról, a lakosság politikai és közéleti preferenciáinak alakulásáról és a társadalmi attitűdök, illetve a cselekvéseket befolyásoló értékek változásairól. A felmérés lehetőséget biztosít az európai társadalmak állapotának feltérképezésére, az országok, országcsoportok közötti különbségek és az időbeli változások nyomon követésére. Adatai nemcsak a tudományos élet, de az európai és a nemzeti kormányok és szakpolitika alkotók számára is értékes információkkal szolgálnak és hozzájárulnak az Európában zajló társadalmi folyamatok megértéséhez. A nemzetközi összehasonlító vizsgálat terepmunkáját Magyarországon 2002 óta a TÁRKI végzi a Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Intézetével együttműködve. Az ESS felvételek kérdőíve két modulból áll: egy törzsmodulból és egy rotációs modulból. A törzsmodul célja a főbb társadalmi trendek monitorozása¹⁴. A rotációs modul témái változó időközönként ismétlődnek. A munkakörülményekre is irányuló „Család, munka és jólét” elnevezésű rotációs modulokat a 2004. és 2010. évi felmérések tartalmazták.

Az európai intézmények 1973 óta rendszeresen közvélemény-kutatásokat, úgynevezett **Eurobarométer** felméréseket végeznek az összes uniós tagállamban. A sztenderd Eurobarométer felméréseket országonként körülbelül 1000 emberrel készítik személyesen. A sztenderd felmérés mellett az egyes európai intézmények speciális felméréseket végeznek. Az Eurobarométer gyorsfelmérések (Flash Eurobarometers) ad-hoc módon, telefonos interjúkon alapulva végzik, specifikus célcsoportra fókuszálva. (Általában akkor és olyan témában, amire az Európai Bizottságnak relatíve hamar szüksége van információra.) A 2014-ben lefolytatott 398-as munkakörülményekről szóló gyorsfelmérés az EU azon célkitűzéséhez kapcsolódott, hogy jobb munkakörülményeket biztosítsanak valamennyi munkavállalónak munkajogi minimum sztenderdekkel, valamint a munkahelyi egészség és biztonság területén.

Az **Európai Unió Munkaerő-felmérését** (Labour Force Survey, LFS) 1983 óta folytatják le az EU tagállamaiban, illetve a társult tag és tagjelölt országokban. Az adatgyűjtést Magyarországon a KSH végzi az Eurostat centralizált iránymutatásai szerint. A negyedévente elvégzett adatfelvételt az ország különböző területein, településein, véletlenszerűen kiválasztott címeken élő magánháztartásokban megkeresésével végzik. (Az adatgyűjtés folyamatos, egy negyedéven belül más-más címeken történik. Egy adott címet 6 egymást követő negyedévben kérnek fel adatszolgáltatásra, vagyis egy-egy háztartás másfél évig marad a mintában.)

A MEF célja a foglalkoztatottság és a munkanélküliség folyamatos számbavétele, valamint jellemzőinek feltérképezése. A MEF az általános munkaerőpiaci jellemzők mellett a minőségi munkához is kapcsolódóan a munkaidő, a kereset, a munkahelyi

¹⁴ A törzsmodul témái a következők: az intézmények iránti bizalom, a médiahasználat, a politikai elkötelezettség és részvétel, a társadalmi-politikai orientációk, a kormányzat megítélése, erkölcsi, társadalmi és politikai normák, etnikai és vallási azonosulás, egészségi állapot, biztonság, pszichológiai jólét (well-being) és természetesen a társadalmi-demográfiai háttér információk.

biztonság, valamint a képzésben való részvétel témájában gyűjt adatokat. A felmérés emellett évente változó és bizonyos időközönként ismétlődő témákban ad-hoc modulokkal egészül ki, amely témájában sok esetben illeszkedik a minőségi munkához. Ilyen ad-hoc modulok voltak a munka és a magánélet összehangolása (2005, 2010, 2018), a munkahelyi balesetek és a munkavégzésből eredő egészségi problémák (2007, 2013, 2020), a munkaidő hossza és mintázatai (2001) és a munkaszervezés és munkaidőbeosztás (2004, 2019). Valamennyi ad hoc modul témájáról a Bizottság külön végrehajtási rendeletben határoz, a kérdéssort pedig a jogszabály melléklete tartalmazza.

Az Európai Életkörülmény Felmérés (European Quality of Life Survey, EQLS) az európai polgárok életkörülményeit vizsgálja. A kérdések a foglalkoztatás, a keresetek, a képzettség, a lakáskörülmények, a család, az egészség, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának témáit fedik le. Az objektív szempontokon túl emellett az életkörülmények szubjektív megítélését is vizsgálja, így például az emberek boldogságérzetének szintjét, vagy hogy mennyire elégedettek az életükkel, illetve hogyan értékeli a társadalom minőségét. A felmérés az adott pillanatnyi helyzetkép mellett az egyes változásokról, trendekről is fontos információt nyújt. Az évek során az európai életminőség-felmérés eredményei fontos mutatókká váltak, amelyek kiegészítik a gazdasági növekedés és az életminőség olyan hagyományos mutatóit, mint például a GDP vagy a keresetek.

A 2003-ban kezdődött és négyévente lefolytatott felmérést az Eurofound végzi a 18 év feletti, magánháztartásban élő felnőtt lakosság körében, statisztikai mintavételen alapulva, amely lefedi a társadalom keresztmetszetét. Az országmérettől és a nemzeti rendelkezésektől függően a minta országonként 1000–2000 főt foglal magában. Az adatfelvétel személyes interjúk formájában történik.

A Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (International Social Survey Programme, ISSP) keretében évente végeznek el a társadalomtudomány különböző témáihoz kapcsolódó felméréseket nemzetközi együttműködés keretében. Magyarországon a TÁRKI 1986 óta vesz részt az ISSP nemzetközi összehasonlító felmérési programban. A vizsgálat körülbelül félórás, évenként változó tematikájú kérdőívét az egyes országok adaptálják saját helyzetükre. A kutatás kezdetben csak 5-6 országra terjedt ki, de napjainkban már több mint negyven ország vesz részt benne. Az ISSP témák évről-évre változnak, de fókuszukban mindig a közvélemény és a társadalmi attitűdök vizsgálata áll. Eddig olyan témákban készültek felmérések, mint a társadalmi kapcsolatok és egyenlőtlenségek, a nők és a család, a munkával és munkanélküliséggel kapcsolatos attitűdök, a vallásosság, a környezetvédelem és a nemzeti azonosságtudat. A munkával kapcsolatos attitűdöket (work orientations) a 2015., 2005., 1997. és az 1989. évi felmérések vizsgálták.

A Gallup Világfelmérést (Gallup World Poll, GWP) 2005 óta évenkénti rendszerességgel a világ több, mint 160 országában folytatják le a 15 éves és annál idősebb személyek reprezentatív mintáján. A kérdőív elsősorban a népesség politikai, gazdasági és társadalmi ügyekkel kapcsolatos nézeteit vizsgálja, a munkával (illetve, a munka minőségével) kapcsolatban is megfogalmaz kérdéseket. Az interjúkat elsősorban telefonon, másodsorban személyesen folytatják le. Az országok eltérő

lakosságszáma miatt a minta mértékében nagy eltérések vannak (500 és 13500 között, az minta átlagos mérete 1250 fő).

Nemzetközi jó gyakorlatok

Ausztria

Az osztrák foglalkoztatáspolitikában a minőségi munka, mint kifejezett szakpolitikai célkitűzés nem jelenik meg, de annak egyes aspektusait (munka és magánélet összehangolása, munkaerőpiaci biztonság, munkakörülmények javítása stb.) **számos intézkedés segíti.** A munka minőségét mérő keretrendszert 1996-97-ben fejlesztette ki a Felső-Ausztriai Munkáskamara két kutatóintézettel közösen és a felmérések azóta is rendszeresek.

Az osztrák **munkakörnyezet index** a Felső-Ausztriai Munkáskamara (Arbeiterkammer Oberösterreich, AKOÖ) és két társadalmi kutatóintézet, az IFES (Institut für empirische Sozialforschung, Empirikus Társadalomkutatás Intézete), valamint a SORA (Institute for Social Research and Analysis, Társadalmi Kutató és Elemző Intézet) közös terméke, melyet 1996-ban kezdtek kidolgozni. Maga az adatgyűjtés 1997 júniusa óta negyedévente 900, véletlenszerűen kiválasztott osztrák foglalkoztatott megkérdezésén alapul, akikkel személyes interjút folytatnak le egy standardizált kérdőív mentén. **A kérdőív 26 tématerületet tartalmaz,** köztük például a munkaidőre vonatkozó szabályozást, a vállalatméretet vagy a munkahely által nyújtott szociális juttatásokat. Az indexet évente kétszer számítják ki (májusban és novemberben) a két negyedéves eredmény, azaz összesen 1800 munkavállaló válaszainak felhasználásával. A kettő között (februárban és szeptemberben) külön jelentések készülnek az index egyes speciális aspektusairól.

Az adatok számítását és értékelését a SORA végzi. Az eredményeket negyedévente megrendezett sajtótájékoztatókon mutatják be és hírlevél formájában is eljuttatják az érintetteknek. **Az index maga 25 bázisindikátoron alapulva 16 aldimenziót és 4 alindexet foglal magában.** Ez utóbbiak a társadalom, a vállalat, a munka és a kilátások. A társadalmi alindex a gazdasági optimizmust/pesszimizmust, a foglalkoztatottként a társadalomban betöltött pozíciót és a munkavállalói jogokkal való elégedettséget vizsgálja. A vállalati alindex a vállalat gazdasági jövőjére, a vállalat megítélésére, a vezetői gyakorlattal való elégedettségre és a vállalat által nyújtott szociális juttatásokra vonatkozik. A munka alindex a munkatevékenységekkel, az étellel való általános elégedettséget, a jövedelemmel kapcsolatos elégedettséget, azt, hogy a jövedelem elegendő-e, a kollégákkal való kapcsolatot, a munkaidőre vonatkozó szabályokkal való elégedettséget, a munka és a magánélet összehangolását, a munkahelyi egyedüllét és izoláció terheit, az időnyomás terhét, az érzelmileg/lelkileg megterhelő és kimerítő munkát, a rossz munkahelyi egészségi feltételeket, a baleset és sérülés veszélyét, a technikai vagy szervezeti változásokból adódó terhelést, a munkafolyamatok és a munkakövetelmények változásából adódó terhelést méri. Végül a kilátások alindex a kilátásokkal és a fejlődési lehetőségekkel kapcsolatos kilátásokat, a továbbképzési lehetőségekkel és a munkaerőpiaci esélyekkel való elégedettséget vizsgálja.

A 25 alapkérdés 1997 óta olyan témákra terjed ki, mint a kollégák, a bérek, a stressz, a karrier, a munkaerőpiac. Az index így nemcsak az aktuális helyzetről nyújt információt évi 3600 munkavállaló válaszai alapján, hanem az elmúlt 20 év trendjeinek, változásainak követésére is alkalmas.

Ausztriában egy **10 kérdésből álló önteszt**tel a munkavállaló megvizsgálhatja, hogy mennyire elégedett a munkájával. A válaszokat 1-től (nagyon elégedett) 5-ig (nagyon elégedetlen) számozott skálán lehet megadni. Az eredmények egyszerű grafikus formában kerülnek bemutatásra, ebben a kitöltő eredményét összehasonlíttják az átlagos osztrák munkavállalóval, valamint az ugyanahhoz a társadalmi-gazdasági háttérű csoporthoz tartozó osztrák munkavállalókkal.

Online elérhető a **munkahelyi klíma adatbank** is, amelyen a munka minőségének átlagos alakulására lehet rákeresni különböző témák és a munkavállalói jellemzők szerint.

Svédország

A svéd **Munkakörnyezeti Hivatal** (Arbetsmiljöverket) feladata a munkakörnyezet minőségének előmozdítása. A hivatal részletes szabályokat dolgoz ki a svéd munkakörnyezeti törvényhez, munkahelyi ellenőrzéseket végez és emellett nagy hangsúlyt helyez a tájékoztatási és információs tevékenységeinek ellátására. A munkakörnyezetet holisztikusan értelmezik, azaz fizikai, mentális, közösségi és szervezeti szempontokat egyaránt figyelembe vesznek. Felismerték, hogy a pszichológiai munkakörnyezet és a munkahelyi közösségi környezet ugyanolyan fontos a munkavállalók egészsége szempontjából, mint a fizikai munkakörnyezet. Ennek a szemléletmódnak megteremtették a kereteit is.

2016 márciusában hatályba lépett a szervezeti és szociális munkakörnyezetre vonatkozó új szabályozás¹⁵ (AFS 2015: 4). A szabályozás követi a nemzetközi szakirodalom eredményeit és naprakészen igazodik a munkahelyi élethez. Emellett világosan, egyszerűen és gyakorlatorientáltan ismerteti, hogy milyen feltételeket kell biztosítani a munkáltatónak a megfelelő minőségű munkakörnyezet megteremtése és fenntartása érdekében.

A rendelkezésben bevezették a szisztematikus munkakörnyezet menedzsment fogalmát, ami a fentieknek megfelelően a munkahely fizikai, mentális és közösségi szempontjait is magában foglalja és a szervezet/vállalat mindennapi életének integráns részét kell, hogy képezze.

A dokumentum **öt olyan területet azonosít be, melyek a tágabb értelemben vett munkakörnyezethez köthetők és hatással vannak a munkavállalók fizikai vagy mentális egészségére**. Az öt terület a **tudás, a célok, a munkaterhelés, a munkaidő, valamint az áldozattá válás**. Mindegyik területen meghatározzák, hogy konkrétan mit várnak el a munkáltatótól, valamint az elvárások teljesítése érdekében alkalmazni javasolt eszközökre vonatkozóan ajánlásokat fogalmaznak meg.

¹⁵ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Tudás: A munkáltatónak biztosítani kell azt a tudást a közvetlen felettesek és munkabiztonsági megbízottak számára, amivel felismerik és kezelik az egészségtelen munkaterhelést és az áldozattá válást. Ennek érdekében a munkáltató részére azt az ajánlást teszik, hogy biztosítson megfelelő képzést, tudáshoz való hozzájutást a felelős személyek részére.

Célok: A munkáltatónak egyrészt rendelkeznie kell célokkal a közösségi munkakörnyezetet és a szervezetet illetően, azaz fel kell mérnie, hogy mik lehetnek azok a gyenge pontok, amik rossz hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és ezeket előzetesen, célzottan ki kell küszöbölnie. A célok meghatározásába és a gyenge pontok beazonosításába a munkavállalókat is be kell vonni. Másodsorban, a munkáltatónak rendelkeznie kell a szervezet/vállalat kommunikációhoz, tanulóshoz, vezetéshez, együttműködéshez és részvételhez kapcsolódó célokkal. Ezek meghatározása érdekében stratégiát kell alkotnia, amit 10 főnél több munkavállaló foglalkoztatása esetén írásba kell foglalni.

Munkaterhelés: A munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkakövetelmények illeszkedjenek a munkavállalók rendelkezésére álló erőforrásokhoz. A munkáltatónak fel kell ismernie, ha túl nagy munkaterhelés nehezedik a munkavállalókra, biztosítani kell azokat a csatornákat, amelyeken a munkavállalók jelezhetik a túlzott munkaterhelést. A munkáltatónak azt is fel kell ismernie, ha a fizikai munkakörnyezet, a munkaszervezés, a munkaközösség, kognitív vagy az ergonómiai feltételek növelik a munkaterhelést. Ennek érdekében az AMV azt ajánlja a munkáltatóknak, hogy figyeljenek oda az egyenlő feladatkiosztásra, a feladatok nehézségi fokát is beleértve. Ha szükséges, csökkentsék a munkaterhelést prioritizálással, a feladatok variálásával, biztosítsák a munkavállalók számára a pihenést, illetve, ha szükséges, növeljék a munkavállalók számát, vagy a már meglévő munkavállalók tudását, ismereteit, amivel csökkenhetik a munkaterhelést. Érdemes azt is megvizsgálniuk, hogy a megfelelő technológiát használják-e, illetve fektessenek be a menedzsment folyamatok optimalizálásába. A munkaterheléshez szorosan kapcsolódnak a feladatok is. Fontos, hogy a munkavállaló számára ismertek és egyértelműek legyenek feladatai, tudja, hogy munkáját milyen cél vagy eredmény érdekében végzi. A munkavállaló tudomására kell hozni, ha speciális módon kell végrehajtani az általa végzett munkatevékenységeket és tudnia kell, hogy kihez fordulhat, ha segítségre van szüksége. Emellett a munkavállalóknak azzal is tisztában kell lenniük, hogy milyen fokú önállóságot biztosít számukra a munkáltató a munkavégzés során. A munkáltatónak megfelelően kell kommunikálnia a feladatokat, a célokat és eredményeket a munkavállaló, illetve azonos munkát végző munkavállalók csoportja felé, biztosítani kell egy olyan csatornát, amin jelezhetik számára a problémákat és ki kell jelölnie, hogy ki az a személy, akihez segítségért fordulhatnak szükség esetén.

A mentálisan megterhelő, érzelmi stresszel járó (például nehéz helyzetben lévő vagy traumatizált emberek kezelése, konfliktusok megoldása, nehéz döntések vagy etikai dilemmák) munkakörökben dolgozó munkavállalóknak speciális támogatást kell biztosítani. Ennek formája lehet képzés, rendszeres támogatás, segítség biztosítása vagy az egyes helyzetekre vonatkozó eljárásrendek kidolgozása.

A munkaidő: A munkáltatónak tartózkodnia kell a munkavállaló egészségét veszélyeztető munkaidő alkalmazásától. Fontos, hogy a munkáltató már a munkaidő-tervezés során vegye figyelembe a munkaidő egészségre gyakorolt hatását. Ilyen szempontból kockázatosnak tekinthető a műszakokban történő munkavégzés, az éjszakai munkavégzés, a szakaszos munkavégzés, a rendszeres túlóra, a nagyon hosszú munkaidő és a különböző helyeken és időben elvárt folyamatos rendelkezésre állás biztosítása. Ezek a rendelkezések a munkaidőre vonatkozó törvényen túli szabályokat határoznak meg a munkaidő beosztására.

Áldozattá válás/bántalmazás (diszkrimináció vagy zaklatás): Legfontosabb, hogy a munkáltató tegye világossá: nem tolerálja a bántalmazó magatartást a munkahelyen. Legyen erre vonatkozó írásbeli vállalati/szervezeti policy is. Az is legyen egyértelmű, hogy a vezetőknek speciális szerepe van az áldozattá válás megelőzésében, ehhez kapcsolódóan képzéseken is ajánlott a részvételük. Érdemes lehet a munkavállalók és a munkáltatók közös kezdeményezése is e területen. Ha már megtörtént a bántalmazás, legyen egyértelmű, hogy kinek lehet jelezni és milyen eljárást folytatnak le, valamint milyen segítséget nyújtanak az áldozatnak. Ha szükséges, a problémával az AMV is megkereshető, jogi segítség vehető igénybe, illetve a vezetőket fel kell készíteni arra, hogy mi ilyen esetben a teendő.

A kezdeményezés nem fed le minden, minőségi munkával kapcsolatos szempontot, de jóval túlmutat a munka minőségére irányuló klasszikus sztenderdeken. A svéd szociális biztonsági rendszerrel, valamint a munka és magánélet összehangolásának híresen jó rendszerével, a magas bérekkel és az egyéb, munkajogi és munkaegészségügyi és biztonsági szabályokkal együttesen ez a kezdeményezés példaértékű keretrendszert jelent a minőségi munka szempontjából.

A svédországi munkakörülmény felméréseket a svéd központi statisztikai hivatal (SCB) 1989 óta két évente végzi közel 10 000 fős lakossági mintán. A felmérés az EU Munkaerő Felérését egészíti ki és a fizikai és pszichoszociális munkakörnyezet állapotáról gyűjt adatokat. Az eredményeket foglalkozási, szektorális, társadalmi-gazdasági csoportok szerinti, valamint korcsoportos és nemi bontásban hozzák nyilvánosságra.

A munka minőségéhez kapcsolódó másik statisztikai adatforrás a **„Munkából eredő problémák”** (arbetsorsakade besvär), amit 1991 óta évente folytatnak le. Célja a munkavégzésből adódó egészségkárosodások feltérképezése és összehasonlítása a foglalkoztatási megbetegedésekre és munkabalesetekre vonatkozó adatokkal. Ebben a felmérésben a megkérdezetteket azzal kapcsolatban kérdezik, hogy tapasztalnak-e nehézséget a normál házimunka és a munkahelyi rutinfeladatok elvégzése során.

A foglalkoztatási egészség index az ország legnagyobb éves munkavállalói /munkakörnyezeti felmérése, amelyet 2007 óta folytatnak le a 20-65 éves foglalkoztatottak körében közel 10 000 fős reprezentatív mintán. A foglalkoztatási egészségi index **80 kérdésből áll**. A kérdőívek megválaszolására e-mailben és kiegészítő telefonos interjúkban került sor. Az index előállítása piaci alapon működik, a Sverige AB, valamint a Sverige Kvalitetindex (SKI) állítja elő, az adatgyűjtésekről pedig jelentésekben számolnak be. Egyes kérdésekre igen vagy nem válasz adható, másokra többféle válasz-alternatívát adnak meg, míg a legtöbb kérdést állításként

fogalmazzák meg, ahol a válaszadót arra kérik, hogy mondja el, például mennyire elégedett vagy mennyire ért egyet az állítással tízfokú skálán.

A nemzetközi keretrendszerekben és felmérésekben alkalmazott összesített szempontok tartalma és hatása a munka minőségére

A munkahely minőségének lehetséges aspektusai a fent bemutatott nemzetközi és hazai keretrendszerek és felmérések alapján összefoglalva az alábbiak lehetnek.

- **Fizikai veszélyfaktorok:** Munkabalesetek bekövetkezésének valószínűsége, valamint a munkavállalók ezekhez kapcsolódó szubjektív értékelése (negatívan befolyásolják a munkavállalók fizikai egészségét és a munkakörnyezet minőségét).
- **Fizikai munkakövetelmények:** az adott munka nagy fizikai megerőltetést követel-e (a nagy fizikai teljesítményt követelő munkahelyek ugyan nem jelentenek azonnali veszélyfaktort, de közép- és hosszútávon negatív hatással lehetnek a munkavállaló egészségi állapotára és jóllétére).
- **Megfélemlítés és diszkrimináció a munkahelyen:** A munkavállaló munkatársa(i) vagy főnöke(i) szándékos és rosszindulatú magatartásának tárgyává válik, amely miatt alkalmatlannak érzi magát vagy fél. Diszkrimináció esetén úgy érzi, hogy származása, neme, vallása, fogyatékossága, nemi identitása vagy nemzetisége miatt kevésbé előnyösen kezelik, mint más munkavállalókat. A munkahelyi megfélemlítés és a diszkrimináció szorosan kapcsolódnak a stresszhez, a depresszióhoz, a munkahelytől való rendszeres távolmaradáshoz, különösen, ha a munkahelyen hiányzik a közösségi támogatás. Súlyos következményekkel járhat az egyén jóllétére nézve.
- **Közösségi támogatás a munkában:** A munkavállaló tud-e segítséget vagy támogatást kérni a kollégáitól, vannak-e munkahelyi barátai, és van-e arra lehetőség, hogy a munkahelyi problémákat megbeszélje munkatársaival és a feletteseivel. Támogatást, segítséget nyújt a magas munkakövetelmények, valamint a munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció esetén.
- **Feladatok:**
 - **Munkaintenzitás:** Hosszú órákon keresztül történő, a rövid határidők miatt gyors és intenzív munkavégzés pozitív minőségi hatásai: magasabb bérek, jobb előrejutási lehetőségek. Negatív hatások: munkabalesetek, a munkából való távollét, betegállomány, nehezebb a munka és a családi élet összeegyeztetése, munkához kapcsolódó stressz. Ezért a magas munkaintenzitás negatív hatással lehet a munkavállalók fizikai és pszichikai jóllétére és gyengébb minőségű munkakörnyezethez vezet.
 - **Érzelmi munkakövetelmények és érzelmi stressz:** A munkavégzés során stressz akkor jelentkezik, ha az egyének olyan igényekkel szembesülnek, melyek nem illeszkednek ismereteikhez, készségeikhez. A stresszes interakciók létrejöhetnek kollégákkal, ügyfelekkel, vevőkkel. Mindez különféle pszichés megbetegedésekhez, idegességhez, depresszióhoz, alacsonyabb termelékenységhez és távolléthez vezethet.

- **Feladatok beosztása és önállóság:** A munkavállalók azon készségei, melyek befolyásolják az éppen aktuális munkatevékenységeik végzését (munkamódszer, erőfeszítés, munkaütem, minőségi szztenderdek). A kutatási tapasztalatok azt igazolják, hogy az önállóság szoros kapcsolatban áll a munkával való megelégedettséggel, jó hatása van a fizikai és a pszichés jólétre és csökkenti a magas munkaintenzitás negatív hatásait. Emellett az önállóság hozzájárul a munkahelyen való tanuláshoz és készségfejlesztéshez, növeli a kreativitást a munkahelyen, illetve pozitív hatással van a munkavállalók által tett erőfeszítésekre, azaz arra, hogy munkavállaló nem csak szigorúan azt végzi el, amit megkövetelnek tőle és ezáltal növeli a szervezet termelékenységét.
- **Szervezeti jellemzők:** Ez a szempont azt vizsgálja, a munkavállalók tudnak-e kommunikálni a vezetőkkel a munkájukat és jólétüket érintő kérdésekről.
 - **Szervezeti részvétel és munkahelyi hang:** Rendelkezik-e a munkavállaló olyan csatornákkal, amelyeken keresztül, egyéni szinten befolyásolhatja a munkahelyi döntéseket. Ha igen, az hozzájárul a munkáltatók munkavállalók szükségleteivel kapcsolatos tudatosságának növeléséhez és segíti a munkáltatókat, hogy minél hatékonyabban használják fel a rendelkezésre álló erőforrásokat. Ha a munkavállaló elköteleződött, jobban érti a vezetői döntéseket és azok következményeit, kisebb eséllyel áll ellen ezeknek a változásoknak és jobban alkalmazkodik az új helyzethez.
 - **Jó vezetői gyakorlatok:** Azoknak a munkavállalóknak a munkájára, akik felettesek alatt dolgoznak, erőteljes hatással vannak a vezetői gyakorlatok (jó munkaszervezés, konfliktuskezelés, tisztelet a munkavállalók felé, ösztönzés a szervezeti döntésekben való részvételre). Mindezek növelik az alkalmazottak motivációját, elkötelezettségét, termelékenységét és a munkavállalóknak közösségi támogatást adnak, illetve segítenek a stressz csökkentésében.
 - **Egyértelmű feladatok és visszajelzés a teljesítményről:** a munkahelyi feladatok jól definiáltak-e és megfelelően vannak-e kommunikálva a munkavállalók felé, a munkavállaló kap-e visszajelzést teljesítményéről. A felettesek rendszeres visszajelzése segít a tanulásban, növeli a szakértelmet és a munkában kitűzött célok elérésének valószínűségét. Javítja a beosztott és főnöke közötti kommunikációt. Ellenkező esetben, az értékelés elmaradása félreértésekhez és stresszhez vezethet.
- **Munkaidővel kapcsolatos jellemzők:** A munkaidő hosszúsága mellett az egyéb, munkaidő szervezéssel kapcsolatos tényezők is hatással vannak a munkavállalók jólétére. A nem szokványos időben végzett munka negatívan, a rugalmas munkaórák pedig pozitívan befolyásolják a munkavállalói jólétet. A munkaidő beosztás a munka és a családi élet összehangolása szempontjából kiemelten fontos (szülési és gyermekgondozási szabadság, beteg gyermek otthoni ápolására kivehető szabadság, munkaórák, amelyek lehetővé teszik vagy meggátolják a családi, vagy magánéletbeli feladatok ellátását, konfliktust okozva ezzel, amely stresszhez, motiválatlansághoz és alacsonyabb termelékenységhez vezet). A munka-magánélet egyensúlya a munkavállaló munkavégzési tevékenysége és magánélete közötti kiegyensúlyozottságra vonatkozik.

- **Nem szokványos időben esténként, éjszakánként, hétvégén, ünnepnapokon) történő munkavégzés:** Kutatások szerint ezek negatívan hatnak családi kapcsolataira, közösségi életére és pszichológiai jóllétére még akkor is, ha a munkavállaló önként vállal ezekben az időszakokban műszakot.
- **A munkaórák/munkaidő rugalmassága:** A munkavállalónak van-e lehetősége munkaórái megválasztására vagy a munkaórákra vonatkozó megállapodás befolyásolására (munkakezdés, befejezés, munkaközi szünetek, szabadságok). A rugalmas munkaidőbeosztás a munkamagánélet egyensúlyának könnyebb fenntartása mellett növeli a személyes kontrollt a munkavégzés felett, csökkenti a túlterhelés miatti kiegész veszélyét és lehetővé teszi, hogy a munkavállaló akkor végezze a munkáját, amikor a legjobban tud teljesíteni.
- **Kilátások:** A munkahelyi kilátások pozitív és negatív irányban egyaránt befolyásolhatják a munkavállalók jóllétét. Amikor a munkavállaló munkahelye bizonytalanságával szembesül, negatívan érinti, a tanulási, képzési, előrelépési lehetőségek pedig pozitívan.
 - **A munkahely bizonytalanságának értékelése:** a szubjektív munkahelyi bizonytalanság a munkavállaló azzal kapcsolatos előérzete vagy félelme, hogy egy bizonyos időn belül elveszíti állását. Ezek az érzések általában megalapozottak, a munkavállalók helyesen érzik, értékelik. A munkahely elvesztésétől való félelem szinte ugyanolyan erős hatással van az egyén jóllétére, mint maga a munkanélküliség. A munkahely bizonytalansága emellett pszichésen is gátolja az egyént a jó munkateljesítményben és csökkenti a munkavállaló lojalitását a szervezettel/munkáltatóval.
 - **Képzési és tanulási lehetőségek:** A formális képzési lehetőségek mellett a munkahelyek gyakorlati tapasztalatszerzést, tudásmegosztást is biztosíthatnak a munkavégzés során, ami informális képzési lehetőséget jelent. A képzési és tanulási lehetőségeknek fontos szerepük van abban, hogy a munkavállaló előre tudjon lépni. A képzéseknek és a tanulásnak kulcsszerepe van abban, hogy a munkavállaló ismeretei ne avuljanak el. Emellett csökkentik a munkanélküliség esélyét, növelik a munkával való elégedettséget, a motivációt és az előléptetés esélyét.
 - **Előrejutási és karrierlehetőségek:** Egyaránt vonatkozik az előléptetésre, az önfejlesztésre, illetve az átvihető (máshol is használható) készségek elsajátítására. Azok az állások, amik „zsákutcának” számítanak, bizonyíthatóan pszichológiai stresszt okoznak és stresszel kapcsolatos betegségekhez vezetnek.
- **A munkával kapcsolatos belső, személyes aspektusok:** A munkavállaló mennyire tudja magát megvalósítani a munkájában, mennyire érzi azt, hogy az általa végzett munkának célja van és az hasznos másoknak vagy egyszerűen csak azt, hogy a munkát jól csinálja. Ennek a szempontnak nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató szempontjából is jelentősége van, ugyanis növeli a szervezet/vállalat eredményét.
 - **Önmegvalósítási lehetőségek:** a munkavállaló mennyire képes saját ötleteit megvalósítani és kreativitását használni. Fontos szempontja a munka minőségének, mert növeli a munkavállaló motivációját és

elkötelezettségét, valamint megvédi a pszichológiai kifáradástól és a munkahelyi negatív stressztől.

- **Belső elégedettség:** a munkavállaló mennyire talál értéket és célt abban, amit csinál, mennyire érzi hasznosnak munkáját az ügyfelek vagy a társadalom szempontjából és mennyire találja érdekesnek attól függetlenül, hogy mennyi pénzt keres vele. Ha valakit kielégít a munkája, akkor hajlamos több energiát fektetni bele, ami közvetlen kapcsolatban áll a termelékenységgel és a lojalitással.

Hazai tapasztalatok

A hazai szakpolitikai és jogszabályi környezet nem definiálja a minőségi munkahelyek fogalmát és annak mérésére sincsenek meghatározva eszközök. A minőségi munka növelése a **stratégiai célkitűzések szintjén megjelenik**, de a munkahelyek minőségének átfogó megközelítése helyett végül annak **egyes elemeit kívánja változatos intézkedéseken keresztül elősegíteni**. Az intézkedések eredményeként javulhat a foglalkoztatás minősége, ugyanakkor a minőségi munka szükségességének tudatosítása, átfogó ösztönzése kevésbé valósul meg.

„A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása” című szakpolitikai stratégia

A szakpolitikai stratégiai dokumentum célja a 2014-2020 közötti uniós programozási időszak **foglalkoztatáspolitikai és képzési intézkedéseinek megalapozása volt a fejlesztési szükségletek felmérésével, valamint a munkaerő-kínálatra fókuszáló szakpolitikai javaslatok megfogalmazásával**. A dokumentumban a munka minőségének javítása a „Munkavállalók és vállalkozások munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése” prioritáshoz kapcsolódóan jelenik meg. Ezen belül a javasolt fejlesztések a munkahelyi rugalmasság ösztönzésére, a be nem jelentett munkavállalás elleni küzdelemre, valamint a munkaegészségügy és a munkabiztonság fejlesztésére irányultak. A munkavállalók munkahelyi tanulási lehetőségeit a szakirodalom gyakran szintén a minőségi munkahelyek egy aspektusaként értelmezi. Ehhez kapcsolódóan a stratégia képzési prioritása tartalmazza a munkahelyi képzések intézkedést. E négy terület mindegyike hozzájárul a munkahelyek minőségének javításához. Ugyanakkor olyan intézkedést, amely közvetlenül a munka minőségének felmérését tűzte volna ki célul a stratégia nem tartalmazott. A stratégia tehát **a munka minőségét összesen négy, három foglalkoztatási és egy képzési célkitűzésen keresztül kívánta javítani**.

1. ábra: A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása” című szakpolitikai stratégia minőségi munkához kapcsolható célterületei



Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program

A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (a továbbiakban GINOP) az **Európai Unió hétéves pénzügyi időszakához kapcsolódó hazai fejlesztési dokumentum** a 2013-2020 közötti időszakra. Az operatív program kereteinek, céljainak és tartalmának igazodnia kell az EU által meghatározott stratégiai és célrendszerhez.

Mindezeket figyelembe véve **a GINOP 5. számú, foglalkoztatási prioritástengelye kapcsolódik a minőségi munka, minőségi munkahelyek témájához.** A prioritástengelyen belül található az 5.7 számú intézkedés, mely a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodásának javítását célozza. Az ehhez kapcsolt 12.2. számú nemzeti egyedi célkitűzés szerint a cél, hogy „javuljon a munkahelyi egészség és biztonság, valamint a munka minősége, valamint elterjedtté váljon a bejelentett, legális foglalkoztatás”. A GINOP intézkedéseinek logikája követi a fent bemutatott szakpolitikai stratégiáét. **A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javításán keresztül a munka minőségének fejlesztését az alábbi intézkedések segítik:**

- A munkahelyi rugalmasság és a munka minőségének ösztönzése.
- A munkaerőpiaci átmenetek segítése, a munkaerőpiaci rugalmassághoz szükséges, továbbá a szerkezetváltáshoz és egyéb társadalmi-gazdasági változásokhoz való alkalmazkodás támogatása.
- A jogszerű foglalkoztatás ösztönzése.
- A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése.
- Munkahelyi képzések: A munkavállalók munkahelyi képzésének támogatása szakmai, illetve általános munkahelyi képzések, alkalmazkodást elősegítő képzési és átképzési programok révén támogatja a vállalkozások humán-erőforrás fejlesztéseit.

A minőségi munkahelyek egyes aspektusait közvetve vagy közvetlenül a fentieknek megfelelően több pályázati kiírás keretében is támogatták a döntéshozók¹⁶.

- GINOP 5.3.1 és GINOP 5.3.2: A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése;
- GINOP 5.3.5: Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatásnyújtás támogatása;

¹⁶ www.palyazat.gov.hu

- GINOP 5.3.4: A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése;
- GINOP 5.3.5: Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek
- GINOP 5.3.7: Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése;
- GINOP 6.1.5: Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára;
- GINOP 6.1.6: Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára;
- GINOP 6.1.8: Vállalati Képző Központok rendszerének kialakítása és működtetése.

A munka minősége egyes aspektusainak megjelenése a hazai jogszabályokban

A munka minőségét makroszinten a munkavégzésre, foglalkoztatásra, munkavédelemre és szociális biztonságra irányuló jogszabályi keretek határozzák meg, melyek a munka és a munkahelyek minőségének minimum sztenderdjeit jelentik az adott kormányzat értelmezésében. Jelen kutatásnak nem célja annak vizsgálata, hogy ezek a jogszabályi rendelkezések mennyire méltányos és megfelelő minőségű munkahelyet biztosítanak a magyarországi munkavállalóknak, valamint arra sem, hogy e jogszabályi rendelkezéseket a munkáltatók mennyire tartják be a gyakorlatban.

Ebből a szempontból legfontosabb a **2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve**, melyben a minőségi munkahelyek szempontjából jelentős aspektusokra, köztük a munkaidőre, a bérezésre, a rugalmas foglalkoztatásra, valamint a munkahelyi esélyegyenlőségre, a kollektív munkajogra vonatkozó szabályok találhatók.

A munkavédelemre, munkaegyeszségügyre is számos jogszabály vonatkozik, köztük legfontosabb az **1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről**.

A munkavállalók foglalkoztatási biztonságát emellett a **Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény** rendelkezései hivatottak elősegíteni. Megjegyzendő, hogy a Magyarországon érvényben lévő maximum 3 hónapos álláskereső támogatási időszak – ami az Európai Unióban a legrövidebb – a foglalkoztatási biztonság rendkívül alacsony szintjét garantálja. Így a minőségi munka ezen aspektusában a nemzetközi összehasonlításokban Magyarország gyengén teljesít. A Munka Törvénykönyve számos módosítása hátrányos helyzetbe hozta a többműszakban dolgozókat a munkaidőkeret három évre emelésével. A magyar Alkotmánybíróság több év után idén részlegesen alkotmányértőnek találta a módosításokat.

A munka minőségéhez (is) kapcsolódó hazai statisztikák, adatgyűjtések

Hazánkban a „munka minősége” a statisztikai célú adatgyűjtések keretében kevésbé érhető el. Egyértelmű, hogy a minőségi munka többdimenziós jelenség, jelenleg azonban egyelőre alapvetően fejlettségbeli, a munkaerőpiac jellemzőihez, így a foglalkoztatottság és a bérszínvonal szintjéhez kapcsolódó ismeretek állnak rendelkezésre a statisztikai megfigyelésekből. Ugyanakkor egyre inkább előtérbe kerül a munka minőségének sokféle megközelítése, mivel a fiatalabb korosztályok már a

globalizációból eredő nyitottság eredményeként teljeskörűen tisztában vannak a munkavégzés elvárható körülményeivel. Többféle megközelítéssel vizsgálják már azokat a szempontokat, amelyek befolyásolják a munkavállalást és a munkavégzés során kialakuló és elvárható körülményeket. A statisztika a megfigyelés lehetőségei, korlátozottsága miatt csak a legfontosabb mutatókat képes összegyűjteni, de kutatások, felmérések során egyre inkább megismerhetők a minőségi munkát valamiféleképp jellemző folyamatok.

Alapot jelentenek a statisztikákban (KSH, NAV, PM, Munkaügyi Hivatalok stb.) **rendszeresített megfigyelések a bérekről, valamint a foglalkoztatottság alakulásáról és biztonságáról**, amelyek elérhetők lényegében havi rendszerességgel nyilvános elemzéseként. Időről időre statisztikai reprezentatív felvételekből tudható más fontos témák alakulása, így a munkaidőé, a munkahelyi egészségé és biztonsága, a munkaügyi kapcsolatoké, valamint a képzési és előre jutási lehetőségeké.

A statisztikával mérhető **hosszú távú feladat fontos lépései**, sarokkövei talán már meg is vannak:

- **A minimálbér-emelések** általánosan jelzést adnak a gazdaságban szükséges béremelések mértékéről, és biztosíthatják az alacsony bérű és jellemzően alacsony alkupozícióval rendelkező munkavállalók esetében a bérek vásárlóerejének fokozatos növelését.
- **A bérmegállapodások** rendszerének széles alapokon nyugvó, - ágazati sajátosságokat is figyelembe vevő - kialakítása, mely biztosítja, hogy a reálbérek emelkedése hosszú távon lépést tartson a termelékenység bővülésével.
- **A munkát terhelő adók további csökkentése** fontos lehet. Az ennek érdekében hozott lépések a nettó bérhányadot már 2010 óta folyamatosan növelik és így nő a munkabérek vásárlóereje.
- Nélkülözhetetlen **az oktatási és felnőttképzési rendszer megfelelő hatékonysága**. A jól képzett, folyamatosan képezhető dolgozók magasabb termelékenység mellett magasabb béreket kaphatnak, és a munkapiac strukturális problémáin is segíthetnek, támogatják a teljes foglalkoztatás elérését.
- Végezetül csakis a megfelelő méretgazdaságosság mellett működő vállalatok képesek a magasabb bérek mellett profitabilisak maradni. Ezért **át kell tekinteni a kis- és középvállalati szféra túlzott elaprózódottságát**.

A magyar gazdaság termelékenysége az eltelt évtizedben nem nőtt. Az új munkahelyeink jelentős részét a később majd automatizálható, és most alacsony hozzáadott értékű munkakörök adják. Megállapíthatjuk, hogy a további GDP-bővülésünkhöz a termelékenység növelése kell. A becslések szerint a robotizáció évente 0,8-1,4 százalék között növelheti a globális, és így a magyar gazdaság produktivitását is.

A nominális folyamatokat a bértárgyalások sajátosságaiból adódóan a kínálati és a keresleti oldalról, illetve általában a várakozásokon keresztül befolyásolja a vállalati költségek és a lakossági jövedelmek változása is.

A 2008-as válságot követően szinte az egész évtizedben az egységnyi bérnövekedés felől jelentkező inflációs hatás mérsékeltebb volt, és ehhez ciklikus okok mellett strukturális tényezők is hozzájárulhattak. Egyrészt az elmúlt éveket jellemző tartósan alacsony költségkörnyezet fékezte a nominális bérek emelkedését, miközben a rugalmasabbá váló munkapiac és a munkát terhelő adók csökkenése szintén a gyengébb kapcsolat irányba hatott. Emellett az általánosan kedvező költségkörnyezet erősítette a vállalatok jövedelmezőségét, amely nagyobb teret engedett a béremeléseknek. Keresleti oldalról az óvatossági motívumok és a felhalmozott adósságok lassú leépítése következtében a reálgazdasági környezetből kevesebb inflációs hatás eredhet. Végül az inflációs várakozások cél körüli stabilizálódása is elősegítette az áralkalmazkodást. **A 2020-as pandémia azonban ismét megváltoztatta a folyamatokat.**

A minimálbér- és garantált bérminimum emelés 2019-ben már kisebb gondot okozott a vállalkozások gazdálkodásában, de a cégek gazdálkodásban nehézséget jelentett az akár többlet terhet is okozó - életbe lépő adóváltozások egy része, elsősorban a cafetéria új szabályozása. **A covid-19 vírus okozta válságintézkedések a munkaerőpiacon súlyos nehézségeket okoztak, amelyekből igen lassan fog a gazdaság-társadalom kilábalni.** Segítséget jelenthet, hogy a következő évekre már elhatározott módon alakulhat a bérek felzárkózása amiatt is, hogy

- a szociális hozzájárulási adó 2022-ig évente további 2-2 százalékponttal csökken,
- a nominális GDP növekedés a következő években ismét akár 3-4 százalékra bővíülhet,
- 2021 után tartható lehet a 8,5-9 százalék körüli bérdinamika,
- aminek eredményeként a reálbérek is újra mintegy 5-5,5 százalékkal nőhetnek.

Közép-Kelet-Európa egész térségére jellemző – egyes területeken előforduló - fokozódó munkaerőhiány következtében erősebb lesz a bérdinamika, és ezzel gyorsulhat hazánkban is a bérek felzárkózása a nyugat-európai szinthez. Ehhez természetesen a **termelékenység növekedése is elengedhetetlen**, ezt pedig nyilván nemcsak a bérek növekedése, hanem – az egyes gazdasági ágakban jelentkező - munkaerőhiány is ki fog kényszeríteni.

Nyilvánvaló, hogy amennyiben fennmaradnak az alacsony inflációs várakozások, úgy ennek hatására a bértárgyalások során a munkavállalók kevésbé érdekeltek lesznek magasabb nominális bér iránt. (Vagyis egy erősödő inflációs várakozás nem változtatja majd meg a bérek és az infláció közötti eddigi kedvező kapcsolatot).

A munkaerő-piaci feszesség elmúlt évekbeli erősödésének több oka van:

- Az alacsony bérek miatt **egyre többen vándoroltak ki.**
- **A munkaerő kereslet nem egyezik a kínálattal** (a nyelvtudás hiánya, alacsony kvalifikáltság - ha van is szakmai képzés az már nem felel meg a mai normáknak).
- **A mobilitás hiánya** miatt sok helyen nincs elegendő munkaerő. A nyugat-magyarországi megyékben feszesebb a munkaerőpiac az erősebb konjunktúra és a nagyobb külföldi munkavállalás miatt, a keleti megyékben viszont rosszabb a közmunkaprogram miatt.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) kifejezetten, csak a munka minőségét célzó felmérést nem végez, ugyanakkor különböző adatgyűjtések részeként több, a munka minőségével kapcsolatos objektív és szubjektív adatgyűjtésre is rendszeresen sor kerül.

A KSH nemzetközi és hazai kutatási eredmények és ajánlások¹⁷ mentén dolgozta ki a **szubjektív jóllét indikátorrendszerét** 2014-ben, amely a munkával való elégedettséget is méri (a szabadidő, anyagi körülmények, oktatás, tudás, képzettség, egészség, mentális közérzet, lakókörnyezet és infrastruktúra, emberi kapcsolatok, társadalmi részvétel és társadalmi megújulás dimenziói mellett). **A munka minőségéhez is kapcsolódó KSH indikátorok az alábbiak:**

- Az egy hét során nagyon sokat dolgozók (heti 50 óránál többet dolgozók aránya az összes foglalkoztatotton belül).
- A nem szokványos munkarendben dolgozók (az összes foglalkoztatotton belül azoknak az aránya, akik rendszeresen dolgoznak éjszaka). Az effajta munkarend hatással lehet a munkavállaló fizikai és mentális egészségére, hiszen bioritmusa felborulhat.
- A szabadidő mennyiségével való elégedettség: látszólag kevésbé kapcsolódik közvetlenül, de a munka és a szabadidő mennyisége és minősége kölcsönösen hat egymásra.
- Munkával való elégedettség: szubjektív mutató, ami 0-tól 10-ig terjedő skálán a megkérdezetteknek a jelenlegi munkájukkal való elégedettségét méri, ahol 0 az egyáltalán nem elégedett, 10 a teljesen elégedett választ jelöli. A munkával való elégedettség egyszerre fejezi ki az egyén viszonyulását a foglalkozásához, foglalkoztatottságához, valamint munkahelye jellemzőinek – munkahelyi légkör, tevékenység, munkabér – szubjektív értékelését.

A KSH 1963 óta végez **mikrocenzust**, ún. „kis népszámlást”, amelyek célja, hogy két népszámlás között mintavételes eljárással kövesse nyomon a társadalmi folyamatokat. Ezek közül a **munka minőségével kapcsolatban megemlítenő a 2016 októberében–novemberében lefolytatott mikrocenzus**¹⁸. A szubjektív jóllét vizsgálata a mikrocenzus egyik kiegészítő felvétele volt, amelynek keretében több, mint 50 ezer, 16 éven felüli személy szubjektív jóllétével kapcsolatos adatfelvételre került sor. A kiegészítő felmérés az egyének életükkel – köztük munkájukkal, anyagi helyzetükkel, életkörülményeikkel, személyes kapcsolataikkal – való elégedettségét vizsgálta.

A 2016. évi felmérés adatainak elemzését követően megállapították, hogy a munkával való általános elégedettség átlagértéke a 16 éves és idősebb válaszadók körében 6,8 volt. A magasabb iskolai végzettségűek, a magasabb jövedelműek és a gazdaságilag fejlettebb térségekben élők, illetve a vállalkozók elégedettebbek a munkájukkal. A

¹⁷ A jóllétet vizsgáló sokdimenziós indikátorrendszerek fejlődésében meghatározó volt a Stiglitz-Sen Fitoussi Bizottság 2009-ben publikált ajánlásai. A Bizottság munkájának célja az volt, hogy javaslatot tegyen olyan új, statisztikai módszerekre, amely az addig általánosan használt GDP mutatónál alkalmasabbak a komplex társadalmi folyamatok érzékenyebb jellemzésére.)

¹⁸ http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_11.pdf

munkával kapcsolatos elégedettségi mutatók leginkább az iskolai végzettséggel függenek össze. A magasabb végzettségűek elégedettebbek a jelenlegi munkájukkal, a munkába járás körülményeivel, illetve az általuk végzett tevékenységekkel.

A KSH először 2013-ban folytatott le olyan felmérést, ami az egyének munkával való elégedettségét vizsgálta az egyének szubjektív jóllétének vizsgálata részeként a **SILC felmérés** (az Eurostat Jövedelmi és Életkörülményeket Vizsgáló statisztikai adatfelvétele) **keretében**. Először építette be lakossági adatfelvételébe a szubjektív jóllét mérésére szolgáló modult, ami **lehetőséget adott az eddigi életminőséget mérő objektív mutatók mellett az egyének szubjektív életminőségének, jóllétének vizsgálatára**. Az EU-SILC felmérések jellemzője, hogy a tagállami statisztikai hivatalok részére valamennyi rugalmasságot biztosít, így harmonizáltan, de az adott ország speciális helyzetéhez illeszkedően fogalmazhatók meg a konkrét kérdések. A KSH az EU-SILC-hez való hozzájárulása céljából a háztartási költségvetési és életkörülmény című adatfelvételt (HKÉF) folytatja le éves szinten, amiben így 2013 óta az objektív tényezőkön túl, minden évben rákérdeznek a szubjektív jóllét legfontosabb jellemzőire – köztük a munkával való elégedettségre is.

A KSH emellett rendszeresen felméri és elemzi a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyát, illetve – a projekt szempontjából fontos – rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásának gyakoriságát is.

Primer adatfelvételek eredményei

A munka minőségével kapcsolatos hazai helyzet átfogó feltárása és elemzése érdekében **mélyinterjúkat készítettek** (a megalapozó szakmai tanulmány és a regionális workshopok eredményeiként kidolgozott módszertani kritériumrendszer alkalmazhatóságának, adaptálhatóságának vizsgálata a gyakorlatban, a munkáltatók és munkavállalók körében), valamint **nagymintás munkavállalói felmérés, valamint széleskörű adatelemzés is készült**. Ezeknek a legfontosabb megállapításait az alábbiakban részletezzük.

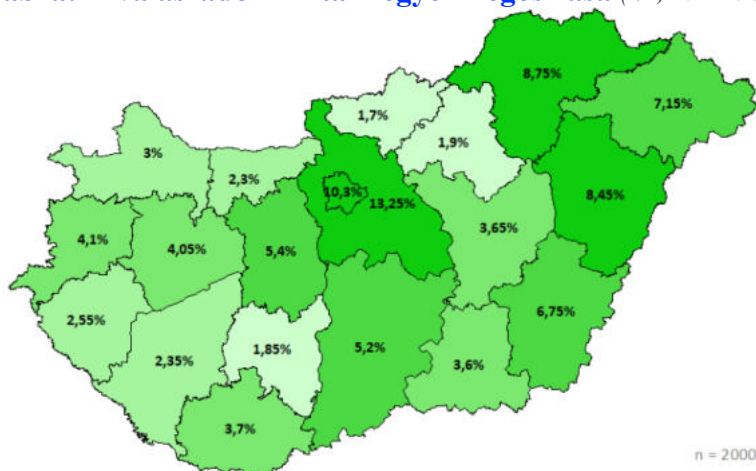
Munkavállalói felmérés

Módszer, minta

A 2021-es felmérés egy 2000 fős, a telefonos sokaságra reprezentatív mintán alapuló adatfelvételen nyugodott. A szignifikáns különbségeket a kérdéseket kategoriális változóként kezelve, a lekért oszlopok százalékanak összehasonlításával, 0,05-ös szignifikancia szint mellett határozták meg. A megoszlások mellett a skálaként is vizsgálható változók esetében, a különböző elemzett csoportok összesített véleményének összehasonlítására súlyozott átlagokat használtak, aminek célja, hogy az egyes csoportokat, bontásokat összességében is összehasonlíthatóvá tegyék.

A kutatás során elemzett minta válaszadóinak 35%-a férfi, 65%-a nő volt. A korcsoportos bontást tekintve a kutatásban résztvevők 5%-a 18 és 29 év, 16%-a 30 és 39 év, 36%-a 40-49 év, 40%-uk 50 és 59 év közötti, 3%-uk pedig 60 év feletti volt. A legmagasabb iskolai végzettség megoszlása szerint a megkérdezettek 27%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 34%-a érettségivel, 29%-uk szakmunkás, vagy szakiskolai végzettséggel, 9%-uk pedig legfeljebb 8 általánossal. A településtípusok szerinti bontás alapján a válaszadók 28%-a élt községben vagy tanyán, 29%-uk kisvárosban, 16%-uk közepes méretű városban, 17%-uk nagyvárosban, míg 10%-uk a fővárosban. A válaszadói minta megyei megoszlását az alábbi ábra mutatja.

2. ábra: A válaszadói minta megyei megoszlása (%) (N=2000)

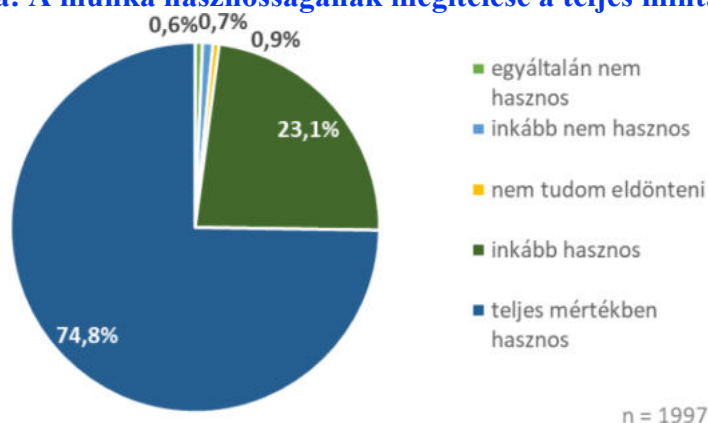


Fő megállapítások

A foglalkoztatási forma megoszlása szerint a megkérdezettek 81,6 százalékát alkalmazták teljes munkaidőben, 8,4 százalékukat pedig részmunkaidőben. 7,8 százalékuk önfoglalkoztató, 2,2 százalékuk pedig alkalmi munkavállaló volt.

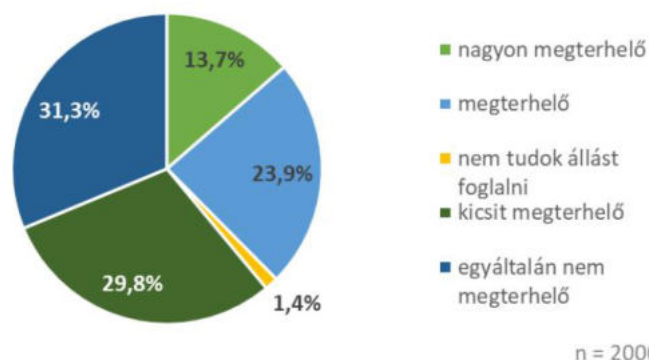
A munka hasznosságának kérdésében pozitív volt a kép, **a válaszadók döntő többsége, 74,8 százaléka gondolta úgy, hogy munkája teljes mértékben hasznos**, további 23,1 százalékuk pedig inkább hasznosnak ítélte azt. A megkérdezettek mindössze 0,7 százaléka vélte úgy, hogy munkája inkább nem hasznos, és további 0,6 százaléka tartotta azt egyáltalán nem hasznosnak.

3. ábra: A munka hasznosságának megítélése a teljes mintában



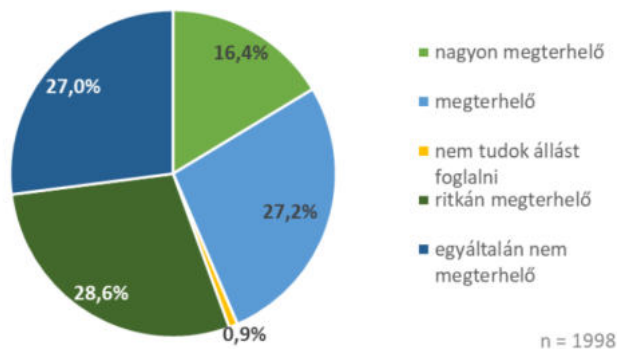
A munka fizikai megterheltsége kapcsán **a válaszadók legnagyobb része, 31,3 százaléka választotta az egyáltalán nem, további 29,8 százalékuk pedig a kicsit megterhelő lehetőséget**. 23,9 százalékban érezték munkájukat fizikailag megterhelőnek, 13,7 százalékuk pedig a nagyon megterhelő opciót választotta. Mindössze 1,4 százalék nem tudott állást foglalni ebben a kérdésben.

4. ábra: A munka fizikai megterhelőségének megítélése a teljes mintában



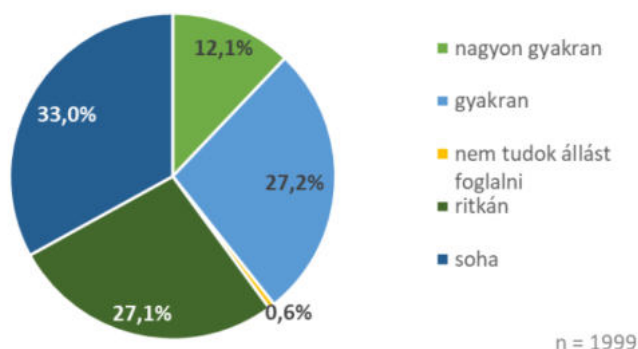
Munkájuk érzelmi megterheltsége kapcsán a válaszadók legnagyobb része, 28,6 százaléka jelölte a ritkán megterhelő, további 27 százalékuk pedig az egyáltalán nem megterhelő opciót. **27,2 százalékban választották a megterhelő, 16,4 százalékban pedig a nagyon megterhelő válaszlehetőséget**. Mindössze 0,9 százalék nem tudott állást foglalni.

5. ábra: A munka lelki megterhelőségének megítélése a teljes mintában



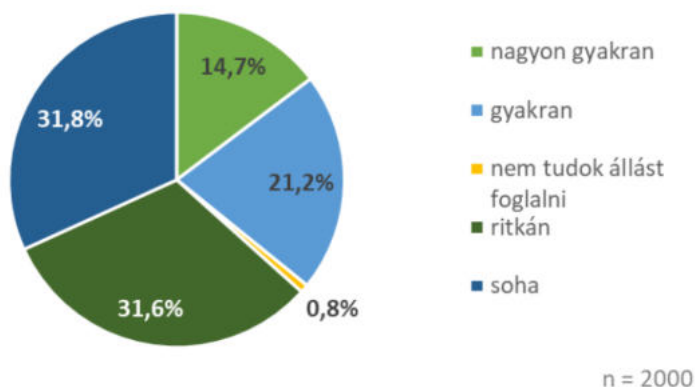
Az **esti/éjszakai/hétfégi/ünnepnapi munka** gyakoriságának megoszlása kapcsán a válaszadók harmada, 33 százaléuk jelölte azt, hogy soha nem kerül ilyenre sor. 27,1 százaléuk választotta a ritkán opciót. **27,2 százaléuknál ez gyakran fordul elő, további 12,1 százaléuk esetében pedig nagyon gyakran.** A válaszadók 0,6 százaléka nem tudott állást foglalni a kérdésben.

6. ábra: Az esti/éjszakai/hétfégi/ünnepnapi munka gyakoriságának megoszlása a teljes mintában



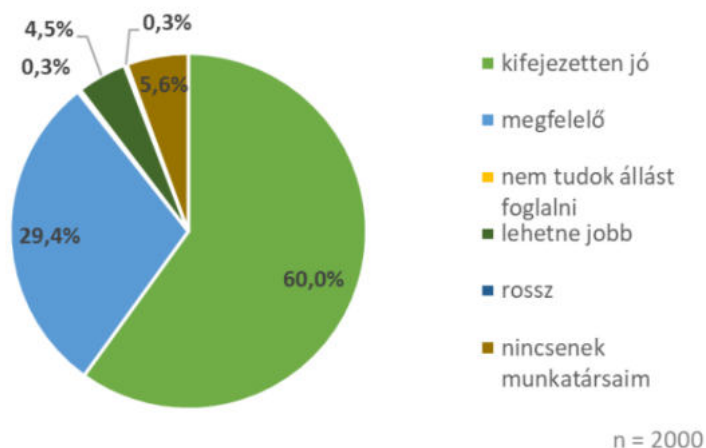
A heti 40 óra feletti túlórák gyakoriságának megoszlása szerint a válaszadók közel harmada, 31,8 százaléka soha nem végez ilyet; ugyanilyen arányban, 31,6 százaléknyan mondták azt, hogy ritkán. **A megkérdezettek 21,2 százaléka ellenben gyakran, 14,7 százaléuk pedig nagyon gyakran dolgozik többet hetente, mint 40 óra.** A válaszadók 0,8 százaléka nem tudott állást foglalni ebben a kérdésben.

7. ábra: A 40 óra feletti túlóra gyakoriságának megoszlása a teljes mintában



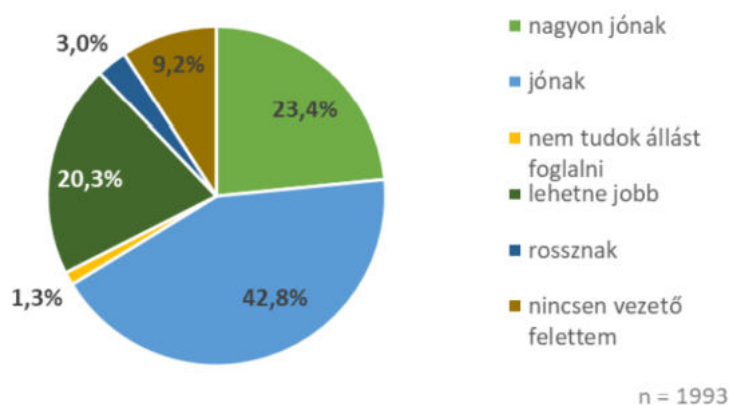
A **kollégákkal való viszony minősége pozitív képet mutat**, válaszadók 60 százaléka ítélte azt kifejezetten jónak, további 29,4% pedig megfelelőnek. A megkérdezettek 4,5 százaléka érezte azt, hogy lehetne jobb viszonya munkatársaival, és mindössze 0,3 százaléka ítélte a viszonyukat rossznak. Mindössze 0,3 százalékban nem tudtak állást foglalni ebben a kérdésben. A megkérdezettek 5,6 százalékának nem voltak munkatársai.

8. ábra: A kollégákkal való viszony minőségének megoszlása a teljes mintában



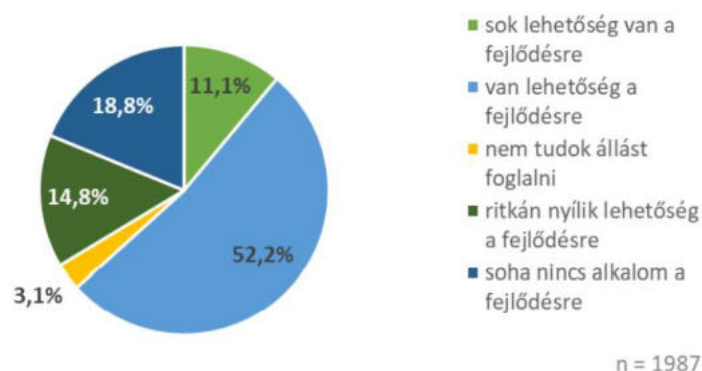
A **vezetőkkel való viszony minősége csekélyebb mértékben ugyan, de szintén pozitív képet mutat**, a megkérdezettek 23,4 százaléka ítélte azt nagyon jónak; 42,8 százaléka pedig jónak. 20,3 százalékban a lehetne jobb is lehetőséget választották; és mindössze 3 százaléka ítéli rossznak a vezetőkkel való viszonyát. Mindössze 1,3 százalékban nem tudtak állást foglalni ebben a kérdésben. A megkérdezettek 9,2 százaléka felett nincsenek vezetők.

9. ábra: A vezetőkkel való viszony minőségének megoszlása a teljes mintában



A **fejlődés lehetőségének megoszlása is nagyrészt pozitív**. A résztvevők több mint fele, 52,2 százaléka érezte úgy, hogy van lehetősége fejlődésre munkahelyén, további 11,1 százalékuk pedig kifejezetten sok lehetőséget látott erre. Azonban a megkérdezettek 14,8 százaléka szerint erre ritkán nyílik lehetőség, 18,8 százalékuk számára pedig sosem adódik erre alkalom. A kérdésben a válaszadók 3,1 százaléka nem tudott állást foglalni.

10. ábra: A fejlődési lehetőségek megoszlása a teljes mintában



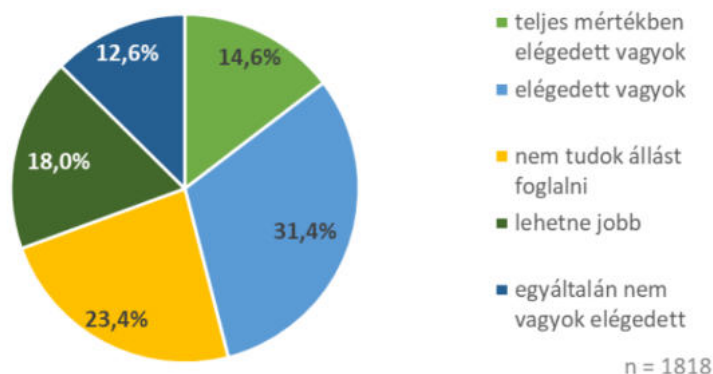
A legegységesebb eredmény a **hátrányos megkülönböztetés** (neme, származása, vallása, fogyatékossága, nemi orientációja vagy egyéb tulajdonsága miatt) gyakoriságában mutatkozik, a **megkérdezettek nagy többsége, 91,7 százaléka sosem tapasztalt ilyet**. A válaszadók mindössze 1,7 százaléka jelölte azt, hogy egy alkalommal már volt ilyenre példa, 5 százaléuk tapasztalt már ilyet többször, 1,1 százalék pedig gyakran tapasztalt hátrányos megkülönböztetést.

11. ábra: A hátrányos megkülönböztetés gyakoriságának megoszlása a teljes mintában



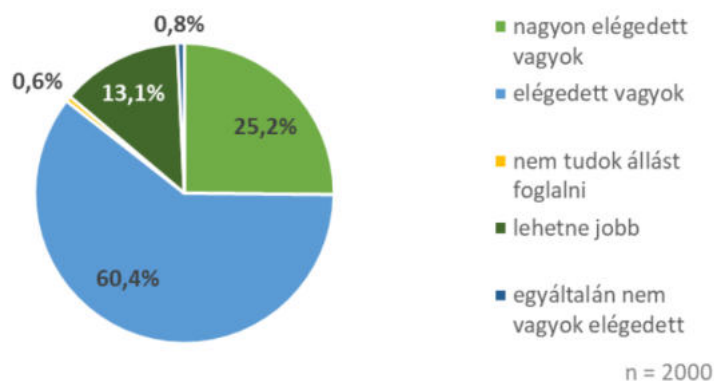
Az előző kérdéssel ellentétben, a **javaslatok kifejezésre juttatási lehetőségei** tekintetében a leginkább **megosztottak a válaszok**. A megkérdezettek 12,6 százaléka egyáltalán nem volt elégedett, 18 százaléuk érezte úgy, hogy lehetne jobb is, 31,4 százaléuk volt elégedett, 14,6 százaléuk pedig teljesen elégedett ebben a kérdésben. 23,4 százalék (182 fő) nem tudott állást foglalni.

12. ábra: A javaslatok kifejezésével való elégedettség megoszlása a teljes mintában



A munkával való általános elégedettség kapcsán adott válaszok is pozitív képet vázolnak fel. A válaszadók háromnegyede elégedett, pontosabban **60,4 százalékban elégedettek, 25,2 százalékban kifejezetten elégedettek munkájukkal**. 13,1 százalék érezte úgy, hogy munkája lehetne jobb is, és mindössze 0,8 százalékban jelölték az egyáltalán nem elégedett lehetőséget. A válaszadók 0,6 százaléka nem tudott állást foglalni.

13. ábra: Munkával való általános elégedettség megoszlása a teljes mintában



Részletes eredmények

A munka hasznosságával kapcsolatban összegezve elmondható, hogy **szignifikáns különbségek csak a foglalkoztatási forma szerinti bontásban láthatók**. Ez arra enged következtetni, hogy **a teljes munkaidőben foglalkoztatottak és az önfoglalkoztatók hasznosabbnak érzik munkájukat, mint az alkalmi munkavállalók**. Emellett megemlíthető még, hogy jellemzően a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők ítélik hasznosabbnak munkájukat az alacsonyabb végzettségűekkel szemben. Továbbá némileg hasznosabbnak gondolják munkájukat a nagyvárosban élők; illetve a 18-29 és 40-49 év közöttiek.

Abban a kérdésben, hogy a válaszadók **mennyire találják fizikailag megterhelőnek munkájukat**, számos szignifikáns különbséget találhatunk. A férfiak nagyobb arányban végeznek fizikailag megterhelő munkát, mint a nők. Az iskolai végzettség is meghatározó ebben a kérdésben, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők szignifikánsan kevésbé végeznek fizikailag megterhelő munkát, mint a többi

válaszadó; a leginkább megterhelő munkát a szakmunkás, szakiskolai végzettséggel rendelkezők végzik. Kiemelhető még, hogy nem meglepő módon a legfiatalabb korosztály jellemzően kevésbé érzi fizikailag megterhelőnek munkáját, mint a legidősebbek; de ennél érdekesebb, hogy az 50-59 év közötti korosztály szignifikánsabban megterhelőbbnek érzi azt, mint a 40-49 és a 30-39 évesek csoportja. Illetve megemlíthető, hogy általában tanyán, kistelepülésen élők munkája is megterhelőbb fizikailag, mint a fővárosiaké. Kismértékben pedig úgy tűnik, a keleti országrészben is többen végeznek fizikailag megterhelő munkát.

Abban a kérdésben, hogy a válaszadók **mennyire találják érzelmileg megterhelőnek munkájukat** ismételten számos szignifikáns különbséget találhatunk. A fizikaival ellentétben elmondható, hogy **érzelmileg a nők látják megterhelőbbnek munkájukat a férfiakkal szemben**. Ha pedig az iskolai végzettséget tekintjük, elmondható, hogy a **felsőfokú végzettséggel rendelkezők szignifikánsan nagyobb arányban végeznek érzelmileg megterhelő munkát**, mint a többi válaszadó, ami szintén ellentétes a fizikai terheltségnél kapott eredményekkel. Kiemelhető még, hogy a foglalkoztatási forma is meghatározó az érzelmi terheltség kérdésében: a teljesállásban és önfoglalkoztatóként dolgozók szignifikánsan nagyobb arányban érzik munkájukat megterhelőnek a részmunkaidősök, illetve az alkalmi munkavállalókkal való összehasonlításban.

Az **esti/éjszakai/hétfégi/ünnepnapi munka** kérdését vizsgálva a leginkább szignifikáns eltérést a foglalkoztatási forma szerinti bontásban láthatunk, eszerint az **önfoglalkoztatók minden más formánál jellemzőbben dolgoznak a nem klasszikusnak számító munkaórákban**. Emellett a nemeket érdemes még kiemelni: jellemzően a férfiak aránya szignifikánsan nagyobb az esti/éjszakai/hétfégi/ünnepnapi munkavégzésben. Megemlíthető még, hogy a főváros lakói némileg alacsonyabb arányban dolgoznak a vizsgált időszakban, és ugyanez igaz a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőkre is.

Az esti/éjszakai/hétfégi/ünnepnapi munka kérdése mellett a **heti 40 óránál többet dolgozók** esetében is a foglalkoztatási forma szerinti bontásban láthatóak elsősorban – és még inkább - szignifikáns eltérések. Eszerint **az önfoglalkoztatók minden más formánál gyakrabban vállalnak heti 40 óránál több munkát**, őket pedig a teljes állásban dolgozók követik a sorban. Az előző kérdéshez hasonlóan itt is igaz, hogy a férfiak aránya szignifikánsan nagyobb a túlórázók között. A többi kérdésben nem láthatók érdemleges különbségek, esetleg kiemelhető, hogy a középvárosok és a főváros lakóira, illetve a legfiatalabb korosztályra kismértékben jellemzőbb a túlórázás.

Az elemzés alapján látható, hogy a válaszadók igen nagy része kifejezetten jó, vagy legalábbis **megfelelő viszonyban van kollégáival**. A különféle bontásokat vizsgálva ebben a kérdésben nagyon kevés említésre méltó, szignifikáns különbség látható. Kiemelhető, nem meglepő módon, hogy az önfoglalkoztatók szignifikánsan nagyobb arányban nem rendelkeznek kollégákkal, mint a többi foglalkoztatási forma csoportjai, cserébe, akik rendelkeznek, azok jobb viszonyt ápolnak velük. Kisebb érdekes eredmény még, hogy a tanyák, községek, illetve kisvárosok lakói is szignifikánsan nagyobb arányban nem rendelkeznek kollégákkal.

Az elemzés alapján látható, hogy a válaszadók igen nagy része nem csak kollégáival, de **vezetőivel is kifejezetten jó, vagy legalábbis megfelelő viszonyban van.** Szintén az előző kérdésre hajazva, a különféle bontásokat vizsgálva ebben a kérdésben is nagyon kevés említésre méltó, szignifikáns különbség látható. Itt is érdemes megemlíteni az önfoglalkoztatottak helyzetét, akik szignifikánsan kisebb arányban rendelkeznek vezetőkkal, de akik mégis, azok – az előző kérdéssel ellentétben – némileg rosszabb viszonyban vannak velük. Érdekességként még megemlíthető, hogy jellemzően minél fiatalabb valaki, annál jobb viszonyt ápol vezetőivel.

Abban a kérdésben, hogy **mennyire látnak lehetőséget a tanulásra, fejlődésre** a válaszadók, számos szignifikáns különbséget találhatunk. Nem meglepő módon leglátványosabban az iskolai végzettség befolyásolja a fejlődés lehetőségét: **minél magasabb végzettséggel rendelkezik valaki, annál inkább van lehetősége előre lépni,** és annál kevésbé érzi, hogy soha nem lesz erre esélye. Nagyon meghatározó még a fejlődés szempontjából a foglalkoztatási forma, eszerint a legtöbb lehetőséget az önfoglalkoztatók látják maguk előtt, őket pedig a teljes állásban dolgozók követik. Megemlíthető még - szintén nem meglepő módon, - hogy minél idősebb valaki, annál kevesebb lehetősége nyílik a tanulásra és a fejlődésre. Illetőleg a férfiak kis mértékben több lehetőséget látnak maguk előtt.

Alapvetően pozitív kép rajzolódik ki a **diszkrimináció kérdésében,** hiszen a válaszadók több mint 90 százaléka nyilatkozott úgy, hogy sohasem tapasztalt neme, származása, vallása, fogyatékossága, nemi orientációja vagy egyéb tulajdonsága miatt megkülönböztetést. Emellett a különböző csoportok szerinti bontásban nem rajzolódik ki látványos, szignifikáns eltérések. Megemlíthető, hogy a nőket kismértékben jobban érinti a diszkrimináció. Emellett az idősebb korosztály is gyakrabban tapasztalt ilyen esetet munkahelyén.

Abban a kérdésben, hogy a munkavállalóknak a szakszervezetten/munkavállalói képviselőn keresztül **mennyire van lehetőségük a javaslatokat, igényeket, problémákat kifejezésre juttatni,** kevés szignifikáns összefüggést láthatunk. Amit viszont mindenképpen érdemes kiemelni, hogy ebben a kérdésben volt a legnagyobb a nem válaszolók, illetve azok aránya, akik ebben nem tudtak állást foglalni. Megemlíthető, hogy kismértékben meghatározó a korcsoportos bontás: **minél idősebb valaki, annál kevésbé érzi, hogy lenne lehetősége javaslatainak kifejezésre juttatására.** Az iskolai végzettség esetében pedig kiemelhető, hogy azok, akik nem rendelkeznek 8 általánossal, jelentősen csekélyebb esélyt látnak erre, mint a többi csoport tagjai. Érdekes, hogy az önfoglalkoztatók is alacsonyabb esélyt látnak erre, de körükben a legnagyobb az aránya azoknak, akik – érthető okokból – nem tudtak állást foglalni ebben a kérdésben.

A **munkával való általános, összességében mért elégedettség** kapcsán is kevés szignifikáns különbséget láthatunk a minta vizsgálata során, de néhány dolgot érdemes lehet kiemelni. A megkérdezettek kora az a változó, ami láthatólag leginkább befolyásolja az elégedettséget a fent bemutatottak közül: **minél fiatalabb valaki, annál inkább elégedett összességében a munkájával.** A legmagasabb iskolai végzettség szerinti bontás sem mutat szignifikáns eltérést, de érdemes kiemelni, hogy **a 8 általánosnál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők közül senki sem**

elégedett munkájával teljes mértékben. Összességében úgy tűnik, hogy nem az elemzett demográfiai bontóváltozók azok, amik a munkával való általános elégedettség kérdésében elsődlegesen meghatározók lennének, ezért ezt a változót a többi kérdéssel is érdemes összevetni.

A munka minőségével kapcsolatos kérdések láthatóan mind igen meghatározó szerepet kapnak abban, hogy a megkérdezettek mitől is elégedettek a munkájukkal. A fejezetben szereplő, részletesen is kifejtett szignifikáns eltérések mellett a súlyozott átlagok közötti különbségek is alátámasztották ezeket az összefüggéseket. A leginkább meghatározó három tényezőnek az alapján, hogy mekkora az adott kérdések esetében a különbség a legpozitívabb és legnegatívabb csoport között, a vezetők jónak ítélt magatartása tűnik, ezt követi a munka hasznossága, majd a kollégákkal való jó viszony megléte. Ezek mellett kiemelhető még a hátrányos megkülönböztetéssel való szembesülés, ami nem meglepő módon határozottan csökkenti a munkával való elégedettséget, illetve a javaslatok kifejezésre juttatásának lehetősége, ami természetesen növeli azt. Ha összességében figyeljük az átlagokat, akkor a legkevésbé azok elégedettek a munkájukkal, akik egyáltalán nem érzik azt hasznosnak, akik rossz viszonyban vannak kollégáikkal, és akik gyakran tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést. Leginkább pedig azok érzik hasznosnak azt, akik teljes mértékben elégedettek javaslataik kifejezésre juttatásával, akik nagyon jónak ítélik vezetőik magatartását és akiknek sok lehetőségük van a fejlődésre.

14. ábra: Összességében mennyire érzi elégedettnek magát a munkájával? - átlagok

Mennyire érzi munkáját hasznosnak?	<i>egyáltalán nem hasznos</i>	<i>inkább nem hasznos</i>	<i>inkább hasznos</i>	<i>teljes mértékben hasznos</i>
	2,77	3,50	3,68	4,07
Mennyire megterhelő a munkája fizikailag?	<i>nagyon megterhelő</i>	<i>megterhelő</i>	<i>kicsit megterhelő</i>	<i>egyáltalán nem megterhelő</i>
	3,84	3,91	3,89	4,10
Önt érzelmileg mennyire terheli meg a munkája?	<i>nagyon megterhelő</i>	<i>megterhelő</i>	<i>ritkán megterhelő</i>	<i>egyáltalán nem megterhelő</i>
	3,82	3,83	3,94	4,20
Milyen gyakran dolgozik este/éjszaka/hétfőig/ünnepeken?	<i>nagyon gyakran</i>	<i>gyakran</i>	<i>ritkán</i>	<i>soha</i>
	3,85	3,91	3,94	4,06
Milyen gyakran dolgozik heti 40 óránál többet?	<i>nagyon gyakran</i>	<i>gyakran</i>	<i>ritkán</i>	<i>soha</i>
	3,96	3,83	3,93	4,08
Milyen a viszonya kollégáival, amennyiben vannak?	<i>rossz</i>	<i>lehetne jobb</i>	<i>megfelelő</i>	<i>kifejezetten jó</i>
	3,00	3,36	3,75	4,11
Milyennek értékeli a vezetők munkahelyi magatartását?	<i>rossznak</i>	<i>lehetne jobb</i>	<i>jónak</i>	<i>nagyon jónak</i>
	3,07	3,55	3,95	4,40
Önnek adottak-e lehetőségei tanulni, fejlődni a munkahelyén?	<i>soha nincs alkalom a fejlődésre</i>	<i>ritkán nyílik lehetőség a fejlődésre</i>	<i>van lehetőség a fejlődésre</i>	<i>sok lehetőség van a fejlődésre</i>
	3,60	3,74	4,07	4,36
Tapasztalt-e hátrányos megkülönböztetést a munkahelyén neme, származása, vallása, fogyatékossága, nemi orientációja vagy egyéb tulajdonsága miatt?	<i>gyakran tapasztaltam</i>	<i>tapasztaltam már</i>	<i>egyszer volt rá példa</i>	<i>soha nem tapasztaltam</i>
	3,05	3,43	3,59	4,01
Mennyire gondolja úgy, hogy a szakszervezet/munkavállalói képviselőn keresztül lehetősége van kifejezésre juttatni javaslatait...?	<i>egyáltalán nem vagyok elégedett</i>	<i>lehetne jobb</i>	<i>elégedett vagyok</i>	<i>teljes mértékben elégedett vagyok</i>
	3,55	3,63	4,03	4,50

Amennyiben az összes további, munkával kapcsolatos kérdést áttekintjük és egymással összehasonlítjuk, **tehetünk néhány további érdekes megállapítást, melyek az alábbiak.**

Azok, akik munkájukat egyáltalán nem, vagy inkább nem hasznosnak ítélték, szignifikánsan nagyobb arányban vannak rossz viszonyban kollégáikkal vagy érzik azt, hogy az lehetne jobb, mint amennyien azt megfelelőnek, vagy kifejezetten jónak találták.

Akik vezetőjük magatartását rossznak ítélik, szignifikánsan nagyobb arányban gondolják munkájukat hasztalannak, vagy teljesen hasztalannak, mint hasznosnak vagy inkább hasznosnak.

Érdekes az is, hogy akik teljes mértékben hasznosnak érzik munkájukat, azok a vezetők magatartását szignifikánsan nagyobb arányban érzik nagyon jónak, mint jónak, nem jónak, rossznak. Továbbá, akik teljes mértékben hasznosnak érzik a munkájukat, azok szignifikánsan nagyobb arányban érzik azt is, hogy sok lehetőségük van a fejlődésre, mint azt, hogy van, ritkán nyílik, vagy soha nem jut rá alkalom. Emellett pedig szignifikánsan nagyobb arányban teljes mértékben elégedettek javaslataik kifejezésre juttatásával is, mint akik elégedettek, úgy érzik, hogy lehetne jobb, vagy kifejezetten elégedetlenek.

Azok, akik a munkájukat fizikailag nagyon megterhelőnek érzik, szignifikánsan nagyobb arányban érzik azt egyáltalán nem hasznosnak, mint inkább hasznosnak vagy teljes mértékben hasznosnak. A legérdekesebb eredmény, hogy azok, akik nagyon megterhelőnek érzik a munkájukat fizikailag, szignifikánsan nagyobb arányban érzik azt érzelmileg is nagyon megterhelőnek, mint megterhelőnek, ritkán vagy egyáltalán nem megterhelőnek. És természetesen ez fordítva is igaz, ha az érzelmi megterheltség szemszögéből vizsgáljuk.

Továbbá azok körében, akik nagyon megterhelőnek érzik a munkájukat, szignifikánsan nagyobb arányban vannak olyanok, akik inkább dolgoznak nagyon gyakran este/éjszaka/hétfőn/ünnepnapon, illetve heti 40 óránál többet, mint akik csak gyakran, ritkán, vagy soha. Ugyanez igaz azokra is, akik érzelmileg érzik nagyon megterhelőnek a munkájukat: ők szignifikánsan nagyobb arányban dolgoznak nagyon gyakran mind extra műszakban, mind heti 40 óránál többet, mint akik csak gyakran, ritkán, vagy soha végeznek ilyen munkát. Ezzel párhuzamosan azok, akik egyáltalán nem találják megterhelőnek a munkájukat, szignifikánsan nagyobb arányban választották a soha opciót, mind a fizikai, mind az érzelmi megterheltség kapcsán.

Ez összességében azt is jelenti, hogy **azok, aki nagyon gyakran dolgoznak este/éjszaka/hétfőn/ünnepnapon, illetve heti 40 óránál többet, azok mind fizikailag, mind érzelmileg megterhelőbbnek érzik a munkájukat.** Azok, akik érzelmileg egyáltalán nem érzik megterhelőnek a munkájukat, szignifikánsan nagyobb arányban vannak kifejezetten jó viszonyban kollégáikkal, mint megfelelő, vagy nem jó kapcsolatban. Vezetőik magatartását ugyanígy szignifikánsan nagyobb arányban ítélik nagyon jónak, mint jónak, nem jónak vagy rossznak. Érdekes még azt is kiemelni, hogy ez a csoport szignifikánsan nagyobb arányban elégedett, illetve teljesen elégedett javaslatainak kifejezésre juttatásával, mint nem vagy egyáltalán nem elégedett.

Nem meglepő módon, az este/éjszaka/hétfőn/ünnepnapon végzett munka és a heti 40 óránál több munkaóra is összefügg egymással: akikre gyakran jellemző az egyik, azokra gyakran jellemző a másik is.

Érdekes továbbá, hogy azok, akik nagyon gyakran dolgoznak extra műszakokban, szignifikánsan nagyobb arányban találják a vezetőik magatartását rossznak, mint jónak vagy nagyon jónak. Azok pedig, akik soha nem dolgoznak 40 óránál többet, szignifikánsan nagyobb arányban tartják a vezetőik viselkedését nagyon jónak, mint jónak vagy nem jónak.

Kiemelhető még az is, hogy azok, akik soha nem dolgoznak extra műszakokban, és azok, akik soha nem túlóráznak, szignifikánsan többen érzik azt, hogy soha nincs alkalmuk fejlődésre, mint hogy van, vagy sok van. Azok pedig, akik nagyon gyakran túlóráznak, szignifikánsan nagyobb arányban érzik, hogy sok lehetőségük van fejlődni, mint azt, hogy van, ritkán nyílik vagy nincs rá lehetőségük.

Ezen felül megemlíthető az is, hogy akik soha nem dolgoznak extra műszakokban, és azok, akik soha nem túlóráznak szignifikánsan nagyobb arányban teljes mértékben elégedettek javaslataik kifejezésre juttatásával, mint nem vagy egyáltalán nem.

A kollégákkal való jó viszony és a vezetőik magatartásának megítélése is összefüggést mutat: akik kifejezetten jónak ítélik kollégájukkal való viszonyukat, azok szignifikánsan nagyobb arányban tartják nagyon jónak a vezetőik magatartását, és természetesen ez fordítva is igaz.

Továbbá kiemelhető, hogy azok, akik nagyon jó viszonyban vannak a kollégáikkal, illetve kifejezetten jónak tartják a vezetőik magatartását, szignifikánsan nagyobb arányban gondolják úgy, hogy sok fejlődési lehetőségük van, mint hogy ritkán vagy soha nem nyílna erre lehetőségük. Ehhez hasonlóan igaz az is, hogy szignifikánsan nagyobb arányban teljes mértékben elégedettek javaslataik kifejezésre juttatásával, mint amennyien elégedettek, azt gondolják, lehetne jobb, vagy kifejezetten elégedetlenek.

Azt is fontos látni, hogy mind azok, akik tapasztaltak, mind azok, akik gyakran tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést, szignifikánsan nagyobb arányban érzik teljesen haszталannak munkájukat, mint inkább vagy teljes mértékben hasznosnak. Továbbá szignifikánsan nagyobb arányban érzik azt, hogy a kollégáikkal való viszonyuk lehetne jobb, mint hogy az most megfelelő vagy jó, és ugyanez igaz vezetőik magatartásának megítélésére is. Továbbá ezek a válaszadók szignifikánsan nagyobb arányban elégedettek javaslataik kifejezésére juttatásának lehetőségeivel, mint amennyire elégedetlenek.

A mélyinterjúk összefoglalása

A minőségi munkahely iránti igény ma már a mindennapok részévé vált, hiszen a **minőségi munka részt vesz az értékteremtésben, sőt a munkavégzés egyre nagyobb részét érinti.** Az interneten keresztül emberek, sőt egyre inkább a „dolgok” - eszközök, gépek is egymással, valamint emberekkel - tudnak egymással kommunikálni és ez jelentősen át is alakítja a munkahely fogalmát, a munkavégzés során kialakult emberi kapcsolatokat. A napjainkat a legtöbb esetben leginkább befolyásoló digitalizáció és a munkahelyek automatizálása foglalkozásokat szüntet meg, és a továbbiakban számos munkakört, illetve azok egy-egy részét átalakítja át.

A minőségi munkahely korábban legfontosabbnak tartott **bérezési kérdései mellett** ma már a folyamatos változás során **egyéb lényeges szempontok is fontosak**. A munkahelyek átalakulása azt is jelenti, hogy a munkavállalók egyre nagyobb része használ valamilyen digitális információforrást vagy kommunikációs eszközt a munkavégzése során. Ha elindul az alacsony, a közepes képzettségi igényű foglalkozások automatizálása, akkor a **bérek polarizálódnak, és a nagyon alacsony és a magas bérek állnak majd egymással szemben**, ezzel – többek között – további társadalmi feszültség jön létre. Számos olyan foglalkozás lesz, amelyben a **munkavállalónak fel kell készülnie a későbbi szükségszerű váltásra**.

A **cégek vezető beosztású munkatársainak válaszaiból** képet kaptunk arról, hogy a **nemzetközi tapasztalatok is hatással vannak** a sok új irányítási, támogatási lehetőség/megoldás bevezetése során a **munkahely minőségére**, a végzett tevékenységek minőségére. Így az alapvető piaci trendek gyors alakulása mellett a **HR és a gyártási/szolgáltatási folyamatok minőséget befolyásoló** problémái is jelentősek a minőségi munkahelyek megteremtésében. A minőségi tevékenységhez szükséges korszerű munkavállalói környezet alakításához az egyik legfontosabb feltétel a **munkaadók szerepe és felelőssége**. Lényeges, hogy a munkaadók pozitívan viszonyulnak a gazdaságpolitika (szakpolitika) várható intézkedéseire, és a társadalmi-gazdasági változásokra iránt elkötelezettséget tanúsítanak. Hasznosak azok az információk is, hogy a fejlődés során a legtöbb területen számítanak a szakszervezetekkel történő együttműködésre.

Bérezési gyakorlatok, dolgozói teljesítmény, munkaidő rugalmasság, képzési lehetőségek, fizikai veszélyfaktorok, diszkrimináció, közösségi támogatás, érzelmi stressz hatásai, feladatbeosztás, önállóság lehetősége, jó vezetői gyakorlat, visszajelzés a végzett munkáról, a szakszervezet szerepe. Ezekről a témákról szinte kérdés nélkül beszéltek a vállaltvezetők, a HR-esek és a szakszervezeti vezetők. A kialakult kép nagyon vegyes, de **mindenhol fontosnak tartják és tesznek is azért, hogy a dolgozók munkavégzésük során minél kedvezőbb körülmények között dolgozhassanak**. Lényeges szempontok azok is, hogy **elégedettek legyenek jövedelmükkel, és jól is érezzék magukat munkahelyükön**. Törődnek azzal is, hogy hosszú távon akarjanak a vállalatnál dolgozni és azt minél hatékonyabban tegyék. A cég érdeke persze a gazdasági sikeresség, és ehhez igyekeznek a munkatársak részvételét minél magasabb szintre emelni.

Ma már ismerik a vezetők azokat a nemzetközi felméréseket, amelyek kimutatják azt, hogy mi a jó munkahely. Ebben azért nyilván van sok különböző vélemény is, amelyeket magyarázhatnak a külföldi érdekeltségű vállalkozások eltérő lehetőségei. Így lényeges momentum, hogy pl. az osztrák tulajdonú cégekben van közeledés az Ausztriában már régóta működő és magas színvonalú szociális partnerséghez, még akkor is, ha az osztrák tulajdonos tud másképp viselkedni a határon túl, mint a határon belül. Segít a közeledésben az, hogy egy közös európai üzemi tanács alakítható ki a magyar és az ausztriai üzemi tanáccsal, illetve szakszervezettel. Ez egy európai előírás, és ez segít kialakítani a kapcsolatokat a tulajdonos és a hazai munkavállalók között. A munkakörülmények, a munkavégzés fizikai feltételei az ilyen cégekben általában sokkal jobbak, mint a hasonló tevékenységet végző magyar vállalkozásokban. A külföldi munkavezénylés meghonosodó gyakorlata mellett már

vannak példái a dolgozók közötti kialakuló és a munkavégzésben komoly segítséget is jelentő együttműködésről, valamiféle családbarátságról. A sok-sok korlát mellett **sikerül példamutató gyakorlatokat kialakítani** a vezetőség, a munkatársak és a szakszervezet között **az emberi kapcsolatokban**, ami egyértelműen a cég sikerességéhez vezet.

A diszkrimináció elleni fellépés, az esélyegyenlőségi terv kötelező alkalmazása a minőségi munkahely alapvető ismérve. Ezeket azonban nem elég a külföldi – ott már meghonosodott - gyakorlatból átvenni, hanem nap mint nap alkalmazni is kellene. Általában a cégeknek különböző belső fórumaik vannak az esetleges diszkrimináció kezelésre. A munkavállalók közvetlenül tudják jelezni akár az érdekképviselő, akár a munkahelyi felettes irányába.

Az önálló munkavégzés lehetősége számos tevékenységnél nagyon korlátozott, - így pl. a szalagmunkánál. Bár itt fontos, hogy a munkavégzésre egyáltalán megfelelő-e az illető dolgozó, de azokon a munkahelyeken, foglalkozásokban, ahol komoly egyéni felelősséget is jelent a tevékenység, ott alapvető fontosságú az érzelmi stressz faktor figyelemmel kísérése.

A munkaidő, munkaszervezés, szabadidő sok szempontból figyelemmel kísérendő. Mindenképpen oda kell figyelni, hiszen egy túlhajtott munkavállalóval nem lehet eredményes, minőségi munkát végezni. Ezt a work life balance-t feltétlenül meg kell találnia a munkavállalóknak.

A család, munka, jólét kiegyensúlyozásában van egy lassú, de fokozatos fejlődés. Főleg a pályakezdőknél tapasztalható, hogy már egészen magas igényeik vannak e téren. Vállalati stratégia nincs, a cégek megpróbálnak ezzel valamit kezdeni, megpróbálják kiegyenlíteni a munkaterhelést, a belső munkaerő rugalmasságát biztosítani. Lassú a javulás ezen a téren, bár a fejlett országokhoz viszonyítva még messze vagyunk.

A minőségi munka, a minőségi munkahely csak képzett, a foglalkoztatás szintjén modern, korszerű ismeretekkel bíró munkaerővel elképzelhető. A vállalkozások hosszú távú érdeke is, hogy a dolgozók folyamatosan **képezzék magukat.** A munkavállalói elégedettséget befolyásoló tényezőként jelentkeznek a szakmai fejlődésre biztosított lehetőségek. Ha egy cég sok továbbképzési lehetőséget tud biztosítani a kollégáinak, akkor arra az igény is megfelelően alakul, a versenyképes tudás kialakítható.

A minőségi munkahely megteremtéséhez nyit utat az, hogy az innovációs, fejlesztői tevékenységeikkel a magyar vállalkozások bizonyítják, hogy nemcsak a rutinmunkákat, hanem az innovációs feladatokat is el lehet a magyar vállalkozásoknál végezni és ebben komoly, jelentős eredményeik vannak.

Jelentős különbségek vannak a tevékenységek és így a munkahelyek között, ezért biztos, hogy más és más jellemzői is vannak a minőségi munkavégzésnek, minőségi munkahelynek.

A munkahely minőségét mérő szempontrendszer kialakítása

Kiinduló szempontrendszer

A szempontrendszer a nemzetközi keretrendszerek, gyakorlatok, valamint felmérések és adatgyűjtések megvizsgálását követően úgy került összeállításra, hogy **alkalmas legyen a hazai munkahelyek minőségének felmérésére és összehasonlítására általánosságban.**

Tartalma tükrözi egyrészt a munka minőségével kapcsolatos klasszikus osztályozási szempontokat, illetve az aktuális trendeket - például a munkavállalók mentális egészségéhez kapcsolódó legújabb kutatási eredményeket.

A szempontrendszer egy általános, a munkavállaló munkaerőpiaci státuszára és alapvető foglalkoztatási jellemzőire irányuló blokkal indul. Ezt követi **10 dimenzió, melyek mindegyikéhez változó számú, összesen 70 kérdés tartozik.**

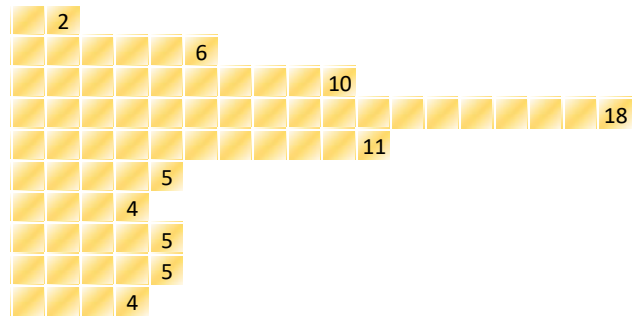
Szempontrendszer mérésének felépítése az alábbi tematikát követi. A munkavállaló munkaerőpiaci státuszát és alapvető foglalkoztatási jellemzőit mérő általános blokkot a kategorizálás céljából kialakított 10 dimenzió szempontjai követik.

Az általános blokk 10 változót tartalmaz, melyek az alábbiak:

- Nem: *nő/férfi*
- Korcsoport: *24 éves vagy fiatalabb, 25-34, 35-49, 50 vagy idősebb*
- Legmagasabb iskolai végzettség: *általános iskola, szakmunkás bizonyítvány, érettségi/technikus, felsőfokú*
- Teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott: *teljes munkaidő/részmunkaidő*
- Ha részmunkaidőben foglalkoztatott, heti munkaóráinak száma: *20 vagy kevesebb/21-30/31-39*
- Foglalkozás (FEOR szerint): *(9) szakképzettséget nem igénylő egyszerű foglalkozás; (8) gépkezelő, összeszerelő, járművezető; (7) ipari és építőipari foglalkozás; (6) mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozás; (5) kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozás; (4) irodai és ügyviteli (ügyfélszolgálati) foglalkozás; (3) egyéb felsőfokú vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozás; (2) felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások; (1) gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók; (0) fegyveres szervek (10) nem tudja*
- Szektor: *kormányzati vagy önkormányzati szervezet/KKV/nagyvállalat/egyéb*
- A munkahely földrajzi elhelyezkedése: *megye*
- Nevelt kiskorú gyerek(ek) száma: *0/1/2/3 vagy több*
- A legfiatalabb gyerek életkora: *3-5 éves/6-12 éves/12 év feletti*

A kiinduló szempontrendszer részletes leírását a melléklet tartalmazza. Az egyes dimenziókhoz tartozó induló szempontok számát az alábbi grafikon szemlélteti:

- 1 Bérezés
- 2 A foglalkoztatás biztonsága
- 3 Munkahelyi egészség és biztonság és munkakörnyezet
- 4 Munkaidő és munka-magánélet összhangja
- 5 Feladatok, autonómia és munkaintenzitás
- 6 Vezetői gyakorlatok és munkahelyi közösség
- 7 Kollektív érdekképviselés és munkavállalói hang
- 8 Előrejutási és fejlődési lehetőségek
- 9 Diszkrimináció és munkahelyi zaklatás
- 10 A munka egyéni, szubjektív értékelése



A workshopok tanulságai

A megalapozó tanulmány által kidolgozott induló szempontrendszer a hazai gyakorlatnak való megfeleltetés céljából fél-fél napos regionális workshopok keretében került megtárgyalásra az ágazati szervezetek vezetőivel, szakértőivel, a munkáltató, a kamarák, valamint a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályait képviselő kollégáinak részvételével.

A rendezvényeken a munka minőségével kapcsolatos alapvetések és induló szempontrendszer bemutatását követően strukturált formában volt lehetőség a szempontrendszerrel és a témával kapcsolatos vélemények, javaslatok ismertetésére. A vita lefolytatását szakmai moderátor segítette. A szakszervezetek részére a workshopot követően 10 munkanap állt rendelkezésre az írásbeli véleményezésre, javaslattevési lehetőségek kifejtésére.

A rendezvényeken egyrészt **Kisgyörgy Orsolya a projekt megalapozó tanulmányát és a minőségi munkahelyek hazai szempontrendszerére vonatkozó javaslatokat mutatta be.** Előadásának fő pontjai:

- Minőségi munka elméleti háttere
- Nemzetközi keretrendszerek
- Nemzetközi felmérések
- A minőségi munka a kohéziós politikában
- Javaslat a minőségi munka szempontrendszerére

A minőségi munkavégzésben a szakszervezetek szerepe többes, egy inspiráló és ezt a folyamatot előre mozdító szerepet is jelent. A szakszervezetek formálisan részt vettek ezeknek a szempontrendszereknek a kialakításában. Az uniós folyamatokkal a munka minősége egyre előrébb halad, ugyanakkor nagyobb elkötelezettség kellene a kormányzattól az ellenőrzés, szabályozás, illetve a figyelemfelhívás terén. **A munkáltatóknak a saját szervezetüket kellene átvilágítani,** illetve a termelékenység és a versenyképesség szempontjából nagyon fontos, hogy minőségi munkahelyeket tartsanak fenn. Ehhez az átalakuláshoz kormányzati támogatás kellene.

Ezt követően **Belyó Pál a projekt keretében elkészült, a minőségi munka végleges hazai kritériumrendszerének kidolgozását szolgáló kutatás eredményeit ismertette.** Előadásának fő pontjai:

- Minőségi munka meghatározása
- Foglalkoztatás és bérszínvonal statisztikai jellemzői

- Minőségi munka a dolgozók véleménye alapján
- Fókusz-csoportos értékelés a minőségi munkahelyről
- A kollektív szerződések értékelése

A workshopokon az induló szempontrendszerrel kapcsolatban összességében egyetlen javaslat érkezett, mely a női munkavállalók minőségi munkahellyel kapcsolatos eltérő szempontjait (pl. komfort, higiénés körülmények) javasolta felvenni a végleges kritériumrendszerbe. Mivel a 3. dimenzió tartalmaz egy olyan kérdést, mely a munkavégzés fizikai környezetével kapcsolatos elégedettségre összevontan kérdez rá, illetve zárójelben fejti ki, hogy milyen szempontokat ért ide, ezért úgy értékeltük, hogy elegendő e zárójelben lévő felsorolás kiegészítése a komfortérzettel és a higiénés körülményekkel.

A végleges szempontrendszer és magyarázata

Az induló szempontrendszert **tartalmilag, szerkezetileg és felmérés-módszertani perspektívából is áttekintettük** abból a célból, hogy minél jobban képes legyen mérni a magyarországi munkahelyek minőségét, illetve azért, hogy alkalmas legyen egyrészt az időbeli, másrészt a horizontális összehasonlítására. Javaslatot tettünk az egyes szempontok mérésének módszerére, mely egyben kijelöli az utat a megfogalmazott célok irányába.

Az alábbiakban az **induló szempontrendszert vettük alapul, mely egyes dimenzióinak alszempontjaihoz csatoltunk tartalmi és szerkezeti módosítási javaslatokat** (amennyiben szükséges volt). Mivel e szempontok/kérdések többségének értékeléséhez jelenleg nem áll rendelkezésre benchmark érték (pl. hivatalos statisztika vagy a projekt keretében végzett nagymintás felmérés keretében számított érték), azért **az egyes dimenziókhoz kapcsolódóan az alábbi, kétszintű módszertani javaslatot tettük:**

- **Országosan reprezentatív lakossági felmérés, mely nagyságrendileg leképezheti a foglalkoztatottság ágazati szerkezetét.**
 - E reprezentativitás eléréséhez 6000 főt tartalmazó aktív munkaerőpiaci státuszú válaszadói minta szükséges.
 - E primer felmérés gyakorlati lebonyolítása történheti havi két alkalommal induló, alkalmanként 1000-1000 főt lekérdező CAPI omnibusz módszer keretében is (ilyen felmérési lehetőség létezik Magyarországon).
 - A benchmark érték az érintett szempontoknál itt az országos átlag, az egyes vállalatok ehhez tudják mérni magukat, illetve ez alapján tudnak az érdekképviselők ajánlásokat tenni a szükséges beavatkozásokra.
 - E felmérések a szempontrendszer alábbi dimenzióit érintik: 1, 2, 4, 7.
- **Az egyes vállalati érdekképviselők által lebonyolított helyi (vállalati/intézményi) felmérés a dolgozók körében,** mely azokra a szempontokra kérdez rá, amelyeknél az országos megkérdezés nem releváns.
 - A negyedéves gyakorisággal lebonyolított helyi felmérések esetében a hangsúlyt a változásra helyezzük: az első felmérés biztosítja a

benchmark értékeket, míg az ezt követő felmérések a pozitív, illetve negatív irányú elmozdulásról számolnak be.

- E felmérések a szempontrendszer alábbi dimenzióit érintik: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

A rendelkezésre álló felmérési eredmények alapján az egyes szempontokhoz benchmark értékek kapcsolhatók, melyek alapján a vállalati/intézményi szakszervezetek vagy menedzsment meg tudja határozni, hogy az egyes minőségi szempontok mentén hol tartanak, illetve a munka minőségének javítása érdekében hol érdemes beavatkozni.

Az 1-től 5-ig terjedő szimmetrikus likert skálán mért kérdéseket javasoljuk az EU-konjunktúra módszertanának megfelelően -100-tól +100-ig terjedő skálára transzformálni (ahol az 1 jelenti a -100-at, a 2 a -50-et, a 3 a 0-t, a 4 a +50-et, míg az 5 a +100-at), mely kiszűri egyrészt a neutrális válaszokat, másrészt így a különbségek és az elmozdulások is jobban szemléltethetők.

Dimenzió 1. – Bérezés

- Havi nettó bér (kiegészítve az éves rendszeres pénzbeli juttatások nettó összegének 1/12-ed részével):Ft
Benchmark: a versenyszférában, illetve a közszférában az ágazati szintű nettó havi átlagbér Ft-ban (forrás: KSH Stadat)
- Természetbeni juttatások átlagos havi összege (rendszeres havi plusz az éves juttatás 1/12-ed része): Ft
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték Ft-ban

Dimenzió 2. - A foglalkoztatás biztonsága

- Van-e munkaszerződése: igen/nem
Benchmark: lehet az országos felmérésből kapott átlagérték.
- Ha nem: megbízási szerződéssel vagy alvállalkozóként dolgozik-e a munkáltatónak: igen/nem
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (megbízási szerződéssel vagy alvállalkozóként dolgozók aránya)
- Munkaszerződés időtartama: határozatlan idejű/határozott idejű
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (határozatlan idejű/határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya)
- Munkaerőkölcsönző cégen keresztül foglalkoztatják-e: igen/nem
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (munkaerőkölcsönző cégen keresztül foglalkoztatottak aránya)
- Munkahelyét biztosnak érzi-e: 1-2-3-4-5 (1 nagyon bizonytalan-5 teljesen biztos) – (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)

Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)

- Ha a mai napon felmondana, vagy elveszítené munkahelyét, nehezen találna-e a mostanihoz hasonló munkát: 1-2-3-4-5 (1 nagyon nehezen-5 nagyon könnyen) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)

Dimenzió 3. - Munkahelyi egészség és biztonság és munkakörnyezet

- Fizikailag megterhelő munkát végez-e: 1-2-3-4-5 (1 nagyon megterhelő – 5 egyáltalán nem megterhelő) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont)
- Kitétség a munkavégzés során
 - veszélyes/vegyi/egészségre ártalmas anyagoknak
 - füst/por/vegyi anyag/mások dohányfüstje belélegzésének
 - nagyon magas vagy nagyon alacsony hőmérsékletnek
 - hangos zajnak
 - ezek közül legalább háromnak/egynek vagy kettőnek/egynek sem*Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arány összehasonlítva az előző időszakkal (%)*
- Az elmúlt 12 hónapban érte-e munkabaleset: igen, maradandó egészségkárosodással járó/igen, súlyos sérülést okozó/igen, könnyű sérülést okozó/a baleset bekövetkezett, de nem okozott sérülést/nem
Benchmark: Mivel a munkahelyi baleseteket az adott munkahelyen (ahol releváns) jegyzőkönyvben vezetik, ezért itt nem javasolt a felmérés. A munkavállalói létszámhoz mért arány helybeli változása a viszonyítás alapja (%)
- Van-e a munkából eredő egészségkárosodása, ami megnehezíti otthoni vagy munkahelyi tevékenységei ellátását: igen/nem
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arány összehasonlítva az előző időszakkal (%). Más perspektívából mérlegelendő e szempont elhagyása, mivel egy munkaadó számára az egészségkárosodott személyek foglalkoztatása (ha az nem az adott cégnél keletkezett) pozitív hatással is bírhat (pl. CSR politika része vagy állami támogatásért folyamodhat)
- Érzelmileg megterhelő munkát végez-e (pl. nehéz helyzetben lévő vagy traumatizált emberek, konfliktusokat kezelnek stb.): 1-2-3-4-5 (1 érzelmileg nagyon megterhelő – 5 egyáltalán nem megterhelő) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont)

- Stresszesnek érzi magát a munkája miatt: 1-2-3-4-5 (1 nagyon – 5 egyáltalán nem) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont). Javasoljuk ugyanakkor a szempont elhagyását, mivel az előző szempont ezt már tartalmazza, így nem várható jelentős eltérés.
- Volt-e már, hogy munkahelyi stressz miatt nem tudta rendesen ellátni otthoni vagy munkahelyi feladatait: soha/néha előfordul/rendszeresen
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Az előző szempont elhagyását e szempont megléte is erősíti, hiszen a kettő között jelentős az átfedés. Ráadásul szerencsésebb a gyakoriságot mérni, mint a likert skálás besorolást.
- Fizikai munkakörnyezetét veszélyesnek/az egészségemre ártalmasnak tartja-e: 1-2-3-4-5 (1 nagyon – 5 egyáltalán nem) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Erős az átfedés a dimenzió 2. kérdésével ezért e szempont elhagyását javasoljuk.
- Elégedett-e munkavégzése fizikai környezetével: (pl. fény, hőmérséklet, szellőzés, bútorok, hang, elrendezés, közösségi terek, ergonómia, komfort, higiéné, szükséges munkaeszközök, rendelkezésre állása): 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon elégedett vagyok) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Amennyiben szükséges, munkáltatója ellátja-e a megfelelő védőfelszereléssel, védőeszközökkel: igen/nem (amennyiben nem szükséges védőeszköz vagy védőfelszerelés, akkor is igent jelöljön)
Benchmark: egyrészt lehet a helyi felmérésből kapott átlagérték, másrészt mivel egyes foglalkozások végzésének kötelező eleme a védőfelszerelés, ezért ez az érték lehet 100% (védőfelszereléssel ellátottak aránya).

Dimenzió 4. - Munkaidő és munka-magánélet összhangja

- Átlagosan több, mint heti 40 órát dolgozik: igen/nem
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (átlagosan több, mint heti 40 órát dolgozók aránya). Más perspektívából mivel a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a heti ledolgozandó munkaórák száma, ezért az összehasonlítás alapja ez is lehet (vagy egy helyettesítő kérdés, mely arra kérdez rá, hogy a munkaszerződésében leírtához képest mennyivel dolgozik többet).

- Ha részmunkaidőben dolgozik, saját maga választotta-e ezt a lehetőséget: *én választottam/kényszerből/nem dolgozik részmunkaidőben*
Benchmark: országos felmérésből kapott arányok (%).
- Dolgozik-e több műszakban vagy nem szokványos időszakokban (éjszaka/hétvégén/ünnepeken): *soha/esetenként/rendszeresen*
Benchmark: országos felmérésből kapott arányok (%).
- Azért dolgozik több műszakban/nem szokványos időszakokban mert: *ez felel meg legjobban az igényeinek/mert erre van lehetősége*
Benchmark: országos felmérésből kapott arányok (%).
- Dolgozik-e készenléti/ügyeleti munkakörben (is): *igen/nem*
Benchmark: országos felmérésből kapott arányok (%).
- Van-e ráhatása a munkaidő-beosztására: *egyáltalán nincs/részben/teljesen*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Van-e lehetősége meghatározni munkaideje kezdetét és végét: *igen/igen, korlátok között/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Munkáltatója a munkaidő lejártát követően is igényt tart-e arra, hogy elérhető legyen telefonon vagy online, esetleg fizikailag is (nem készenléti/ügyeleti beosztásra vonatkozik): *soha/néha/rendszeresen*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Átlagosan naponta mennyi időt tölt a munkahelyére való eljutással és hazajutással összesen: *kevesebb, mint 30 perc /30-60 perc/60-90 perc/90-120 perc/120 percnél több*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Nehéznek találja munkahelye és magánélete/családi élete összeegyeztetését: *1-2-3-4-5 (1 nagyon nehéznek találom – 5 nagyon könnyűnek találom) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Gyakran ér úgy haza a munkából, hogy fizikailag/érzelmileg annyira kimerült, hogy nem tud azt csinálni, amit szeretne: *1-2-3-4-5 (1 mindig – 5 soha) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).

- Teljes munkaidőben dolgozik, de ha lenne rá lehetősége, részmunkaidőben dolgozna, mert nehéz összeegyeztetni a munkahelyi és a családi kötelezettségeit: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). E kérdés számos munkakörre értelmezhetetlen (pl. a műszakban dolgozók, vagy a futószalag mellett dolgozók esetében), ezért javasoljuk elhagyni.
- Nehezen tud elkéredzkedni személyes vagy családi okokból esetenként néhány órára munkahelyéről: 1-2-3-4-5 (1 nagyon nehezen – 5 nagyon könnyen) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont). E kérdés számos munkakörre értelmezhetetlen (pl. a műszakban dolgozók, vagy a futószalag mellett dolgozók esetében), ezért javasoljuk elhagyni.
- Akkor tarthat munkaközi szünetet (pl. étkezés, egyéb fiziológiai szükségletek céljából) amikor szeretne: *igen/igen, korlátozásokkal/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Heti legalább 2 nap fizetett szabadnapja van: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Pontosítani szükséges, hogy pl. a szombat és a vasárnap is ennek számít-e.
- Szabadnapjai és éves szabadsága kivételéről maga rendelkezik: *teljes mértékben/részben/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Ha beteg, minden további nélkül elmehet betegszabadságra: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Van lehetősége otthonról (is) dolgozni: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). E kérdés számos munkakörre értelmezhetetlen (pl. a műszakban dolgozók, vagy a futószalag mellett dolgozók esetében), ezért javasoljuk elhagyni.

Dimenzió 5. - Feladatok, autonómia és munkaintenzitás

- Egyértelműen definiáltak-e feladatai: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen mértékben) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)

Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).

- Önállóan beoszthatja-e feladatait: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont). E kérdés számos munkakörre értelmezhetetlen.
- Maga határozhatja-e meg, hogy hogyan, milyen módszerrel végzi feladatait: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont). E kérdés számos munkakörre értelmezhetetlen.
- Kap-e visszajelzést az elvégzett munkáról feletteseitől: *nem/alkalmanként/ rendszeresen*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Javasoljuk pontosítani a válaszlehetőségeket az alábbiak szerint: naponta/hetente/havonta/ennél ritkábban/nem.
- A feladat kiosztás a munkahelyén/csoportjában igazságosan történik-e (a munka mennyiségét és tartalmát is figyelembe véve): 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont). E kérdés számos munkakörre értelmezhetetlen.
- Munkatempója egy gép/alkatrész/másik ember sebességétől függ-e: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Gyakran kell-e túlóráznia: *soha/ennél ritkábban/havonta/hetente/hetente többször*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Ha túlórázik, munkáltatója kompenzálja-e érte (pénzzel vagy szabadsággal): *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Munkahelyén nagy-e az időnyomás: *igen/nem*

Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).

- Milyen a munkaterhelés és az elvárások mértéke munkahelyén: 1-2-3-4-5 (1 nagyon magas – 5 nagyon alacsony) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Tud-e segítséget kérni, ha szüksége van rá a munka elvégzéséhez: igen/nem
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Javasoljuk elhagyni, mivel a 6. dimenzió ezt részletesen vizsgálja.

Dimenzió 6. - Vezetői gyakorlatok és munkahelyi közösség

- Közvetlen felettese utasításai világosak-e, érthetőek-e: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Közvetlen felettese tisztelettel bánik-e a beosztottjaival: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- A közvetlen felettséssel meg lehet-e beszélni a problémákat, javaslatokat: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Kollégáival való viszonya: 1-2-3-4-5 (1 nagyon rossz – 5 nagyon jó) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Kollégáival meg tudja-e beszélni a munkahelyi ügyeket, fordulna-e hozzájuk tanácsért, támogatásért: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont). A szempontot javasoljuk két részre bontani, mert két különböző cselekvésre kérdez rá.

Dimenzió 7. - Kollektív érdekképviselet és munkavállalói hang

- Munkahelyén működik szakszervezet/üzemi tanács/van munkavállalói képviselő: *igen/nem/nem tudom*
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (szakszervezettel/üzemi tanáccsal/van munkavállalói képviselővel rendelkezők aránya)
- Ha van a munkahelyén szakszervezet, tagja-e: *igen/nem/nincs szakszervezet*
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (tagok aránya)
- Van-e lehetősége a munkavállalói képviselőhöz fordulni panaszával, javaslataival: *igen/nem/nem tudom/nincs*
Benchmark: országos felmérésből kapott átlagérték (lehetőséggel rendelkezők aránya)
- Van-e lehetősége elmondani a munkáltatónak véleményét az Önt érintő szervezeti és munkavégzést illető kérdésekben: *igen/nem*
Javasoljuk törölni, mivel szinte teljesen megegyezik a 6. dimenzió 3. szempontjával.

Dimenzió 8. - Előrejutási és fejlődési lehetőségek

- A munkában tanul-e új dolgokat, fejlődnek-e a képességei, nő-e a hozzáértése: *nem/néha/igen*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Vett-e részt képzésben/készségfejlesztésben/tréningen az elmúlt 12 hónapban: *igen/nem/kevesebb, mint 12 hónapja dolgozom ezen a helyen*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- A képzésen tanultak hasznosak-e munkavégzése szempontjából: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- A képzésen tanultak miatt biztosabbnak érzi-e magát a munkahelyen (akár ennél a munkáltatónál, akár másiknál történő elhelyezkedésnél): *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Van-e rá kilátása, hogy a következő 12 hónapban előléptessék vagy más munkahelyen jobb pozícióba kerüljön: *igen/nem/nem tudom*

Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Nagyon ritka és nagyon szubjektív, munkahely függő, ezért javasoljuk elhagyni.

Dimenzió 9. - Diszkrimináció és munkahelyi zaklatás

- Munkahelyén éri-e/érte-e fizikai erőszak vezető(k) vagy munkatárs(ak) részéről: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Javasoljuk ketté bontani az elkövető szerint, mivel teljesen más hatásuk lehet. Másrészt érdemes leszűkíteni az időhorizontot, pl. az elmúlt egy évben (negyedéves gyakoriságú felmérésnél nincs szükség ennek tágítására)
- Munkahelyén éri-e/érte-e verbális erőszak (például gúnyolódtak Önön, lealacsonyító vagy megalázó módon szóltak Önhöz, levegőnek nézték stb.): *soha/esetenként/gyakran*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Munkahelyén érte-e már diszkrimináció neme/életkora/fogyatékosága/ etnikai hovatartozása/nemi identitása/ vallási meggyőződése miatt: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Mivel mindegyik másfajta beavatkozást igényel, ezért javasoljuk külön vizsgálni. Azoknál a típusoknál, ahol az első méréskor 1%-nál alacsonyabb az arány, nem érdemes további méréseket folytatni, vagy legalábbis ritkábban.
- Amennyiben igen, ezt jelezte-e a felettesének: *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%).
- Amennyiben jelezte felettesének, a helyzetet a munkáltató az Ön számára megfelelően rendezte-e (felelősségre vonás/eljárás lefolytatása/ bocsánatkérés/jövőre vonatkozó alapelvek lefektetése stb.): *igen/nem*
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagos arányok összehasonlítva az előző időszakkal (%). Szerencsésebb a történt-e intézkedés kérdés feltevése, mivel sok tényező befolyásolja, illetve szubjektív, hogy megfelelően rendezte-e.

Dimenzió 10. - A munka egyéni, szubjektív értékelése

- A munkája hasznos-e másoknak: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).

- A munkája érdekes-e: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- A munkavégzés során használhatja-e tudását és készségeit: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).
- Összességében elégedett-e a munkájával: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon) (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán)
Benchmark: helyi szintű (vállalati/intézményi) felmérésből kapott átlagérték összehasonlítva az előző időszakkal (-100-tól +100-ig terjedő átszámított skálán), illetve a relatív elmozdulás mértéke (pont).

Melléklet – a kiinduló szempontrendszer

Szempontrendszer mérésének felépítése az alábbi tematikát követi:

Általános blokk

Nem: nő/férfi

Korcsoport: 24 éves vagy fiatalabb, 25-34, 35-49, 50 vagy idősebb

Legmagasabb iskolai végzettség: általános iskola, szakmunkás bizonyítvány, érettségi/technikus, felsőfokú

Teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott: teljes munkaidő/részmunkaidő

Ha részmunkaidőben foglalkoztatott, heti munkaóráinak száma: 20 vagy kevesebb/21-30/31-39

Foglalkozás (FEOR szerint): (9) szakképzettséget nem igénylő egyszerű foglalkozás; (8) gépkezelő, összeszerelő, járművezető; (7) ipari és építőipari foglalkozás; (6) mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozás; (5) kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozás; (4) irodai és ügyviteli (ügyfélszolgálati) foglalkozás; (3) egyéb felsőfokú vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozás; (2) felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások; (1) gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók; (0) fegyveres szervek (10) nem tudja

Szektor: kormányzati vagy önkormányzati szervezet/KKV/nagyvállalat/egyéb

A munkahely földrajzi elhelyezkedése: megye

Nevelt kiskorú gyerek(ek) száma: 0/1/2/3 vagy több

A legfiatalabb gyerek életkora: 3-5 éves/6-12 éves/12 év feletti

1. Bérezés

1. Havi nettó bér (kiegészítve az éves rendszeres pénzbeli juttatások nettó összegének 1/12-ed részével):Ft

2. Természetbeni juttatások átlagos havi összege (rendszeres havi plusz az éves juttatás 1/12-ed része): Ft

2. A foglalkoztatás biztonsága

3. Rendelkezem érvényes munkaszerződéssel: igen/nem

4. Ha nem: megbízási szerződéssel vagy alvállalkozóként dolgozom a munkáltatónak: igen/nem

5. Munkaszerződéselem időtartama: határozatlan idejű /határozott idejű

6. Munkaerőkölcsonzó cégen keresztül foglalkoztatnak: igen/nem

7. Munkahelyemet biztosnak érzem: 1-2-3-4-5 (1 nagyon bizonytalan-5 teljesen biztos)

8. Ha a mai napon felmondanék, vagy elveszíteném munkahelyemet, nehezen találnék a mostanihoz hasonló munkát 1-2-3-4-5 (1 nagyon nehezen – 5 nagyon könnyen)

3. Munkahelyi egészség és biztonság és munkakörnyezet

9. A munkám fizikailag megterhelő: 1-2-3-4-5 (1 nagyon megterhelő – 5 egyáltalán nem megterhelő)

10. A munkavégzés során ki vagyok téve

- veszélyes/vegyi/egészségre ártalmas anyagoknak
- füst/por/vegyi anyag/mások dohányfüstje belélegzésének
- nagyon magas vagy nagyon alacsony hőmérsékletnek
- hangos zajnak
- ezek közül legalább háromnak/egynek vagy kettőnek/egynek sem

11. Az elmúlt 12 hónapban munkabaleset ért:

igen, maradandó egészségkárosodással járó/igen, súlyos sérülést okozó/igen, könnyű sérülést okozó/a baleset bekövetkezett, de nem okozott sérülést/nem

12. Van munkából eredő egészségkárosodásom, ami megnehezíti otthoni vagy munkahelyi tevékenységeim ellátását: igen/nem

13. Érzelmileg megterhelő munkát végzek: (pl. nehéz helyzetben lévő vagy traumatizált emberek, konfliktusokat kezelek stb.): 1-2-3-4-5 (1 érzelmileg nagyon megterhelő – 5 egyáltalán nem megterhelő)

14. Stresszesnek érzem magam a munkám miatt: 1-2-3-4-5 (1 nagyon – 5 egyáltalán nem)

15. Volt már, hogy munkahelyi stressz miatt nem tudtam rendesen ellátni otthoni vagy munkahelyi feladataimat: soha/néha előfordul/rendszeresen

16. Fizikai munkakörnyezetemet veszélyesnek/az egészségemre ártalmasnak tartom: 1-2-3-4-5 (1 nagyon – 5 egyáltalán nem)

17. Elégedett vagyok munkavégzésem fizikai környezetével: (pl. fény, hőmérséklet, szellőzés, bútorok, hang, elrendezés, közösségi terek, ergonómia, szükséges munkaeszközök, rendelkezésre állása): 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon elégedett vagyok)

18. Amennyiben szükséges, munkáltatóm ellát a megfelelő védőfelszereléssel, védőeszközökkel: igen/nem (amennyiben nem szükséges védőeszköz vagy védőfelszerelés, akkor is igent jelöljön)

4. Munkaidő és munka-magánélet összhangja

19. Átlagosan több, mint heti 40 órát dolgozom: igen/nem

20. Részmunkaidőben dolgozom és én választottam ezt a lehetőséget: részmunkaidőben dolgozom és én választottam/részmunkaidőben dolgozom, de kényszerből/nem dolgozom részmunkaidőben

21. Több műszakban vagy nem szokványos időszakokban (éjszaka/hétvégén/ünnepeken) dolgozom: soha/esetenként/rendszeresen

22. Azért dolgozom több műszakban/nem szokványos időszakokban mert: ez felel meg legjobban az igényeimnek/mert erre van lehetőségem
23. Készenléti/ügyeleti munkakörben (is) dolgozom: igen/nem
24. Van ráhatásom a munkaidő-beosztásomra: egyáltalán nincs/részben/teljesen én határozom meg
25. Van lehetőségem meghatározni munkaidőm kezdetét és végét: igen/igen, korlátok között/nem
26. Munkáltatóm a munkaidő lejártát követően is igényt tart arra, hogy elérhető legyek telefonon vagy online, esetleg fizikailag is (nem készenléti/ügyeleti beosztásra vonatkozik): soha/néha/rendszeresen
27. Átlagosan naponta ennyi időt töltök a munkahelyemre való eljutással és hazajutással összesen: kevesebb, mint 30 perc /30-60 perc/60-90 perc/90-120 perc/120 percnél több
28. Nehéznek találom munkahelyem és magánéletem/családi életem összeegyeztetését: 1-2-3-4-5 (1 nagyon nehéznek találom – 5 nagyon könnyűnek találom)
29. Gyakran érek úgy haza a munkából, hogy fizikailag/érzelmileg annyira kimerült vagyok, hogy nem tudom azt csinálni, amit szeretnék: 1-2-3-4-5 (1 mindig – 5 soha)
30. Teljes munkaidőben dolgozom, de ha lenne rá lehetőségem, részmunkaidőben dolgoznék mert nehéz összeegyeztetnem a munkahelyi és a családi kötelezettségeimet: igen/nem
31. Nehezen tudok elkéredzkedni személyes vagy családi okokból esetenként néhány órára munkahelyemről: 1-2-3-4-5 (1 nagyon nehezen – 5 nagyon könnyen)
32. Akkor tarthatok munkaközi szünetet (pl. étkezés, egyéb fiziológiai szükségletek céljából) amikor szeretnék: igen/igen, korlátozásokkal/nem
33. Heti legalább 2 nap fizetett szabadnapom van: igen/nem
34. Szabadnapjaim és éves szabadságom kivételéről magam rendelkezem: teljes mértékben/részben/nem
35. Ha beteg vagyok, minden további nélkül elmehetek betegszabadságra: igen/nem
36. Van lehetőségem otthonról (is) dolgozni: igen/nem

5. Feladatok, autonómia és munkaintenzitás

37. Feladataim egyértelműen megfogalmazottak: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen mértékben)
38. Önállóan oszthatom be feladataimat: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben)
39. Magam határozhatom meg, hogy hogyan, milyen módszerrel végzem feladataimat: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben)
40. Kapok visszajelzést az általam végzett munkáról feletteseimtől: nem/alkalmanként/rendszeresen
41. A feladat kiosztás a munkahelyemen/csoportomban igazságosan történik (a munka mennyiségét és tartalmát is figyelembe véve): 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben)

42. Munkatempóm egy gép/alkatrész/másik ember sebességétől függ: igen/nem
43. Gyakran kell túlóráznom: soha/évente néhányszor/kb. havonta/hetente/hetente többször
44. Ha túlóráznom kell munkáltatóm kompenzál érte (pénzzel vagy szabadsággal): igen/nem
45. Munkahelyemen nagy az időnyomás: igen/nem
46. A munkaterhelés és elvárások mértéke munkahelyemen: 1-2-3-4-5 (1 nagyon magas – 5 nagyon alacsony)
47. Tudok segítséget kérni, ha szükségem van rá a munkám elvégzéséhez: igen/nem

6. Vezetői gyakorlatok és munkahelyi közösség

48. Közvetlen felettesem utasításai világosak, érthetők: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen)
49. Közvetlen felettesem tisztelettel bánik velünk beosztottakkal: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen)
50. A közvetlen felettesel meg lehet beszélni a problémákat, javaslatokat: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljesen)
51. A kollégáimmal jó a viszonyom: 1-2-3-4-5 (nagyon rossz – 5 nagyon jó)
52. Kollégáimmal meg tudom beszélni a munkahelyi ügyeket, fordulhatok hozzájuk tanácsért, támogatásért: 1-2-3-4-5 (1- egyáltalán nem – 5 teljes mértékben)

7. Kollektív érdekképviselő és munkavállalói hang

53. Munkahelyemen működik szakszervezet/üzemi tanács/van munkavállalói képviselő: igen/nem/nem tudom
54. Ha van a munkahelyemen szakszervezet, tagja vagyok: igen/nem/nincs szakszervezet
55. Van lehetőségem a munkavállalói képviselőhöz fordulni panaszaimmal, javaslataimmal: igen/nem/nem tudom/nincs
56. Van lehetőségem elmondani a munkáltatónak véleményemet az engem érintő szervezeti és munkavégzést illető kérdésekben: igen/nem

8. Előrejutási és fejlődési lehetőségek

57. A munkámban tanulok új dolgokat, fejlődnek a kompetenciáim: nem/néha/igen
58. Részt vettem képzésben/kompetenciafejlesztésben/tréningen az elmúlt 12 hónapban: igen/nem/kevesebb, mint 12 hónapja dolgozom ezen a helyen
59. A képzésen tanultak munkavégzésem szempontjából hasznosak: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon)
60. A képzésen tanultak miatt biztosabbnak érzem a munkahelyem (akár ennél a munkáltatónál, akár másiknál történő elhelyezkedésnél): igen/nem

61. Van rá kilátásom, hogy a következő 12 hónapban előléptessenek vagy más munkahelyen jobb pozícióba kerüljek: igen/nem/nem tudom

9. Diszkrimináció és munkahelyi zaklatás

62. Munkahelyemen fizikai erőszak ér(t) vezető(k) vagy munkatárs(ak) részéről: igen/nem

63. Munkahelyemen verbális erőszak ér(t) (például gúnyolódtak rajtam, lealacsonyító vagy megalázó módon szóltak hozzám, levegőnek néztek stb.): soha/esetenként/gyakran

64. Munkahelyemen ért már diszkrimináció nemem/életkorom/fogyatéksam/etnikai hovatartozásom/nemi identitásom/vallási meggyőződése miatt: igen/nem

65. Amennyiben igen, ezt jeleztem a felettesemnek: igen/nem

66. Amennyiben jeleztem felettesemnek, a helyzetet a munkáltató számomra megfelelően rendezte (felelősségre vonás/eljárás lefolytatása/bocsánatkérés/jövőre vonatkozó alapelvek lefektetése stb.): igen/nem

10. A munka egyéni, szubjektív értékelése

67. Úgy érzem a munkám hasznos másoknak: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon)

68. A munkám érdekes: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon)

69. A munkavégzés során használhatom tudásomat és készségeimet: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 teljes mértékben)

70. Összességében elégedett vagyok a munkámmal: 1-2-3-4-5 (1 egyáltalán nem – 5 nagyon)

Irodalomjegyzék

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása (2014)
https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf

Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program
https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/atlas/programmes/2014-2020/hungary/2014hu16m0op001

Az Európai Parlament és Tanács javaslata az Európai Szociális Alap Pluszra (ESZA+) SEC(2018) 273 final – SWD(2018) 289 final
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/DOC/?uri=CELEX:52018PC0382&from=en>

Az Európai Parlament és a Tanács 1304/2013/EU rendelete (2013. december 17-én) az Európai Szociális Alapról és az 1081/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32013R1304>

Európai Bizottság: A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetaryunion/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu

Európai Bizottság: A Szociális Jogok Európai Pillére
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=1226>

'More and better jobs': Is quality of work still an issue – and was it ever? Sikle Bothfeld és Janine Leschke, 2012

Der „Österreichische Arbeitsklimaindex“, Georg Michenthaler, IFES
<http://soziale-innovation.archiv.zsi.at/attach/arbeitsklima-index.pdf>

Eurofound, Európai Életminőség felmérések
<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-quality-of-life-surveys>

Eurofound, Európai Életminőség Felmérés végleges, magyar nyelvű kérdőív
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/4th_eqls_-_main_questionnaire_hu_final.pdf

Eurofound, European Working Conditions Survey
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/hu_questionnaire.pdf

Európai Társadalmi Felmérés (ESS ERIC), NKFI
<https://nkfih.gov.hu/hivatalrol/nemzetkozi-szervezetek/kutatasi-infrastrukturak/europai-tarsadalmi-felmeres>

European Social Survey source questionnaire, 2014
https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round9/fieldwork/source/ESS9_source_questionnaires.pdf

European Social Survey
<https://www.europeansocialsurvey.org>

ZA5909: Flash Eurobarometer 398 (Working Conditions)
<https://dbk.gesis.org/dbksearch/SDesc2.asp?DB=E&no=5909>

European Social Survey
https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/hungary/ESS5_main_questionnaire_HU.pdf

ETUI-REHS Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index, Janine Leschke and Andrew Watt, with Mairéad Finn, WP 2008.03
<https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00367.pdf94>

ETUI Job quality index
<https://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi>

KSH, Mikrocenzus 2016 - 11. Szubjektív jóllét Központi Statisztikai Hivatal, 2018

KSH módszertan, Laeken indikátorok
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/laekindikator/laekindikator04m.pdf>

ILO, Job quality of concern to all workers
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696146/lang--en/index.htm
ILO, Decent Work Agenda, 1999

ILO, Decent Work Indicators, 2012
https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm

European Parliament, DG for Internal Policies, Indicators of Job quality in the European Union, 2009
<https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.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>

ETUC Towards a European strategy for quality employment, 2015
<https://www.etuc.org/en/document/towards-european-strategy-quality-employment>

OECD How's Life? 2020, Measuring well-being
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9870c393-en/1/2/4/index.html?itemId=/content/publication/9870c393-en&_csp_=fab41822851fa020ad60bb57bb82180a&itemIGO=oecd&itemContentType=book

OECD Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, 2018
<http://www.oecd.org/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm>

OECD How good is your job? Measuring and assessing job quality, 2016
<https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>

OECD Job quality
<https://www.oecd.org/employment/job-quality.htm>

OECD Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework
https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/measuring-and-assessing-job-quality_5jrp02kfw1mr-en

OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment, 2017
<https://www.oecd.org/social/oecd-guidelines-on-measuring-the-quality-of-the-workingenvironment-9789264278240-en.htm>

OECD Job Quality Database

<https://www.oecd.org/social/oecd-guidelines-on-measuring-the-quality-of-the-working-environment-9789264278240-en.htm>

OECD Inventory on the quality of the working environment

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I

The Lisbon Strategy in short

<https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx>

Európai Bizottság: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Improving quality in work: a review of recent progress

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2003/EN/1-2003-728-EN-F1-1.Pdf95>

EMCO Ad Hoc Group report on the 2010 thematic review

UNECE Handbook on Measuring Quality of Employment - A Statistical Framework

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf

BusinessEurope (Unice) position paper on Commission Communication Employment and Social Policies: A framework for investing in quality, 2008

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

Jobh lsoindex

<http://www.jobbhalsoindex.se>

Arbetsmiljöverket

<https://www.av.se>

Organisatorisk och social arbetsmilj  (AFS 2015:4)

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Arbeitsklima Index Datenbank

<http://www.db.arbeitsklima.at>

Arbeitsklima Selbsttest

<http://selbsttest.arbeitsklima.at/#>

Arbeitsklima

<https://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>

Gallup World Poll

http://media.gallup.com/dataviz/www/WP_Questions.pdf

I

International Social Survey Programme

<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015>

Európai  letk r lm ny Felmérés

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/4th_eq1_s_final_master_source_questionnaire_12_june_2017_-_updated_07_september_2017.pdf

Eurobar m ter k rd  v

[https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiMqJHdRyZsAhVliYsKHd9EDDoQFjADegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fdbk.gesis.org%2Fdbksearch%](https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiMqJHdRyZsAhVliYsKHd9EDDoQFjADegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fdbk.gesis.org%2Fdbksearch%2F)

2Fdownload.asp%3Fid%3D53442&usg=AOvVaw3elkXiwjJPrj5YANu62FF

MEF A 2001. évi munkaidő hossza és mintázatai témájú ad-hoc modul

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32000R1578>

MEF 2020. évi munkahelyi balesetekre és munkával kapcsolatos egészségügyi problémák adhoc modul

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1709&from=EN>

MEF 2018. évi munka és a magánélet összehangolása a-hoc modul

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R2236&from=PT>

MEF 2019 évi munkaszervezés és munkaidő-beosztás ad-hoc modul

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R2384&from=EN>

Flash Eurobarometer

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/FLASH/surveyKy/2044/p/2>

Flash Eurobarometer 398 Working conditions

https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_398_pres_en.pdf