



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

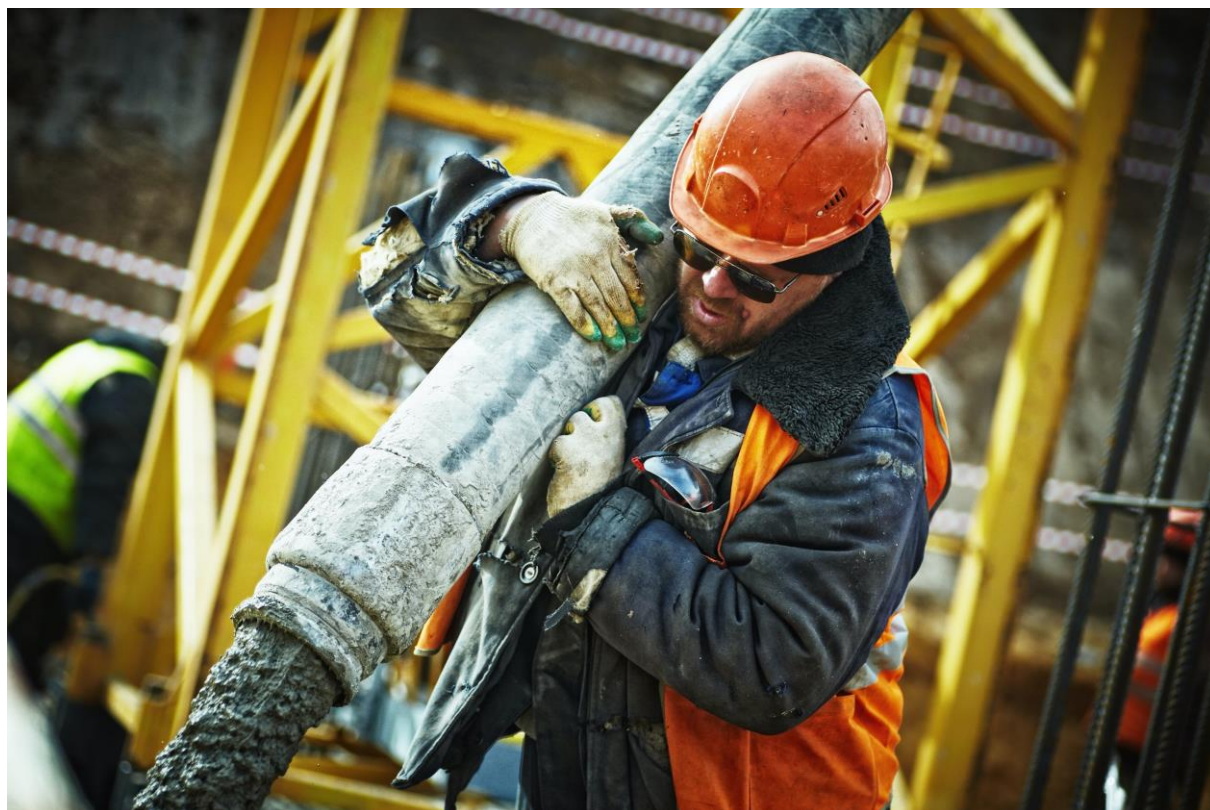


„MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI
MUNKAHELYEKET!”

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

SZÉCHENYI 2020

**Megalapozó tanulmány a
GINOP 5.3.5-18-2018-00045 számú
„Minőségi munkát minőségi munkahelyeket!”
című projekthez**



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készítette: Kisgyörgy Orsolya
2020 szeptember

Fotó: pexels.com

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.

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	5
Summary	7
1. Bevezetés, alapvetések	9
1.1 A minőségi munka jelentősége	9
1.2 A tanulmány célja.....	10
1.3 A minőségi munka történetének rövid áttekintése	10
1.4 A minőségi munka tágabb keretei	11
1.5 A minőségi munka elméleti háttere.....	12
2. A minőségi munka hazai megjelenése	13
2.1 Stratégiák, szakpolitikai megközelítés	13
2.2 A munka minősége egyes aspektusainak megjelenése a hazai jogszabályokban.....	17
2.3 A munka minőségéhez (is) kapcsolódó hazai adatgyűjtések	18
4. A minőségi munka nemzetközi megjelenése	22
4.1. OECD	22
4.1.1 OECD Foglalkoztatási Stratégia.....	22
4.1.2 Az OECD Minőségi Munkahely Keretrendszere/OECD Job Quality Framework.....	22
4.1.3 OECD Iránymutatások a Munkakörnyezet Minőségének Méréséhez	25
4.1.4 Az OECD munka minősége közérthetően	26
4.1.5 OECD minőségi munka adatbázis	27
4.1.6 A munkakörnyezet minőségének jegyzéke	28
4.2 Az Európai Unió minőségi munkával kapcsolatos szakpolitikai és támogatási keretei	28
4.2.1 A kezdet: a lisszaboni stratégia és a laeken-i indikátorok	28
4.2.2 A munka folytatódott (volna)	30
4.2.3 A Foglalkoztatási Bizottság hozzájárulása a minőségi munka témájához	31
4.2.2 A Szociális Jogok Európai Pillére	35
4.2.3 Az Európai Szociális Alap és a munka minősége.....	37
4.3 EUROFUND.....	38
4.4 ILO	40
4.5 Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága	42
5. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) minőségi munkával kapcsolatos szerepe, álláspontja	45
6. A nemzetközi munkáltatói szövetségek (BusinessEurope) minőségi munkával kapcsolatos álláspontja, gyakorlata	49
7. A munka minőségét vizsgáló európai felmérések.....	50
7.1 Az Európai Munkakörülmények Felmérés	50
7.2 Az Európai Társadalmi Felmérés	51
7.3 Eurobarométer.....	53
7.4 Munkaerő-felmérés (MEF).....	54
7.5 Európai Életkörülmény Felmérések	56
7.6 Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP)	57
7.7 Gallup Világfelmérés	58
8. Nemzetközi jó gyakorlatok	59

8.1 A minőségi munka megjelenése Ausztriában	59
8.1.1 Az osztrák munkakörnyezet index – munkakörnyezet és a munkával való elégedettség... 59	
8.1.2 10 kérdéses online önteszt: „Mennyire elégedett Ön a munkájával?”	60
8.1.3 Munkahelyi klíma adatbank/Arbeitsklima Datenbank	62
8.2 A minőségi munka megjelenése Svédországban	63
8.2.1 A svéd Munkakörnyezeti Hivatal és munka minőségével kapcsolatos tevékenységei.....	63
8.2.2 A munka minőségének mérésére irányuló felmérések	66
9. Összesítés	67
9.2 A nemzetközi keretrendszerekben és felmérésekben alkalmazott összesített szempontok tartalma és hatása a munka minőségére	69
10. Javaslat a munkahely minőségének mérő szempontrendszer induló verziójára	73
Mellékletek.....	81
1. számú melléklet	81
A munka minőségét feldolgozó nemzetközi felmérések összefoglaló adatai	81
2. számú melléklet	84
A nemzetközi felmérések kérdéseinek tematikus gyűjtése	84
3. számú melléklet	91
Az OECD országok összehasonlítása a minőségi munka egyes szempontjai alapján az OECD „How’s life, 2020” kiadványa alapján	91
Irodalomjegyzék	93

Vezetői összefoglaló

A munkavállalók életminőségének egyik legfontosabb szempontja munkahelyük minősége, ami nem csak 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 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 javaslathoz, 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 Eurofund és az UNECE¹, a nemzetközi szakszervezeti és munkáltatói szövetségek az ETUC (és kutatóintézete az ETUI), valamint a BusinessEurope kezdeményezései. Emellett több, kifejezetten vagy részben a munka minőségét, illetve a munkával való elégedettséget mérő, rendszeres adatgyűjtésre is sor kerül. Ezek közül egyik legátfogóbb az Eurofund 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, munka minőségének vizsgálatára irányuló eszközeiket. Magyarországon a munka minőségének témája még gyerekcipőben jár: stratégiai célkitűzésként és a statisztikai célú adatgyűjtések keretében ugyan megjelenik, de 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 koncentrálna. 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

¹ ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága

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 jelentéseket készülnék.

Mіндеzen 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 és az ezekhez rendelt összesen 70 kérdés mentén javasolja vizsgálni a hazai munkavállalók munkahelyének minőségét.

A szempontrendszer tervezete és gyakorlati alkalmazhatósága hat regionális workshop keretében kerül megvitatásra, melyet egy, a hazai vállalatok körében végzett felmérés egészít ki. Az eredmények és tapasztalatok figyelembevételével készül majd el a szempontrendszer végleges verziója, aminek működése egy pilot projekt keretében kerül majd kipróbálásra. A pilot projekt eredményeiről, tapasztalatiról a szakpolitikai döntéshozók felé is be kívánunk számolni, azzal a nem titkolt céllal, hogy a munka minőségének mérési rendszerét szélesebb körben is elterjesszük, 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.

² Arbeiterkammer Oberösterreich, Felső-Ausztriai Munkáskamara

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, Eurofund, 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 Eurofund 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 measurable 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 non-discrimination, 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

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 six regional workshops with the participation of trade unions' and employers' representatives and other stakeholders. This will be 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 will be 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.

1. Bevezetés, alapvetések

1.1 A minőségi munka jelentősége

A munkavállalók idejük jelentős részét – közel egynegyedét, az ébren töltött idő felét - munkahelyükön töltik. Ezért annak minősége alapjaiban határozza meg életminőségüket és jóllétüket. Nem csak fizikai és lelki egészségükre³, valamint anyagi jóllétükre van jelentős hatással, hanem étellel való elégedettségük egyik legfontosabb tényezője is. 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 kutatások⁴ 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 más emberek számára hasznos munka, a munka érdekessége, az autonómia a munkavégzés során, a fejlődési és előrelépési lehetőségek, valamint az, hogy a munkavállaló maga határozhatja meg munkaidő-beosztását⁵. 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 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 elemzése alapján a munkahely minőségét is negatívan befolyásoló túlzott munkaterhelés és a munkahelyi stressz ellenben 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.

³ A kutatások széles körben bizonyították, hogy a munkakörnyezet milyen erőteljesen hat a munkavállalók fizikai és mentális egészségére. Jelen helyzetben különösen fontos eredménynek tekinthető, hogy a járványügyi kutatások különböző országokat és a munkavállalók különböző csoportjait vizsgálva szoros kapcsolatot állapítottak meg a munkakörülmények és a munkavállalók fizikai egészségi állapota között.

⁴https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284_EN.pdf

⁵ Az EU27 országok átlagában hasonló sorrendiséget találunk, igaz, összességében a munka érdekessége megelőzi a jó fizetés szempontját, illetve vannak eltérések a szempontokra adott pontok között is.

1.2 A tanulmány célja

A tanulmány célja, hogy a minőségi munka témáját bemutassa, ismertesse az ahhoz kapcsolódó nemzetközi intézmények (OECD, ILO, Európai Bizottság, Eurofund, az ENSZ UNECE), valamint a nemzetközi szociális partnerek (ETUC és BusinessEurope) és a hazai szakpolitika alkotók minőségi munkával kapcsolatos eddigi munkáját, célkitűzéseit, eredményeit, valamint bemutatja azokat a hazai és nemzetközi felméréseket, amelyek akár közvetlenül, akár a jóllét vizsgálatának részeként a munka minőségét vagy annak egyes aspektusait vizsgálják. A tanulmány emellett két nemzetközi példát is bemutat: ismerteti a munka minőségének osztrák és a svéd modelljének egyes elemeit. Mindezek figyelembe vételével bemutatja a munka minőségének összesített szempontjait definíciókkal ellátva, valamint a szempontokhoz a fenti adatforrásokból összegyűjtött kérdéseket is bemutatja. Végül ismerteti a hazai munkavállalók munkahelyének minőségének értékelését célzó szempontrendszer-javaslatot.

1.3 A minőségi munka történetének rövid áttekintése

Az Európai Unió a 2000-ben elfogadta a Lisszaboni Stratégiát, amely a mára már szlogené vált „több és jobb munkahely” célkitűzését fogalmazta meg. Ezzel és az ILO 1999-es „Méltányos munka programjával” párhuzamosan a munka minősége magas politikai szinten is megjelent. 2001-ben az EU Tanácsa elfogadta az ún. laeken-i indikátorokat. Még ugyanebben az évben a BusinessEurope (akkori nevén UNICE) saját, egyszerű és munkáltatói szemléletmódú szempontrendszer alkalmazását javasolta. Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága (EGB, UNECE) a 2000-es években szakértői munkacsoportot állított fel a munka minőségét mérő statisztikai eszközkészlet kidolgozása céljából. Az ETUI, az ETUC független kutatóintézete 2008-ban kidolgozta a munkahelyi minőség indexet.

Végül a 2008-as gazdasági válsággal a hangsúly ismét a munkahelyek mennyiségére (elsősorban a minél több munkahely megmentésére) került.

Ugyanakkor a munka minősége szempontjából a válságnak fontos tanulságai is voltak⁶. A 2015-ös Európai Munkakörülmények Felmérés szerint nagyrészt azok az országok voltak képesek a munkanélküliséget legsikeresebben csökkenteni, ahol a munka minősége a legmagasabb volt. Míg azok az országok, amelyek munkaerőpiaca az Európai Bizottság szerint „kritikus helyzetben”⁷ voltak, azaz ahol magas volt a munkanélküliség és hátrányos helyzetű csoportok szorultak ki a munkaerőpiacról, valamint alacsony volt a kollektív szerződésekkel való lefedettség szintje, a foglalkoztatás minősége is gyengébb volt. A 2008-as gazdasági válság tapasztalatai alapján a kép vegyes: míg egyes országok képesek voltak mind a munkahelyek minőségét, mind mennyiségét megőrizni, addig a válság által erősebben sújtott országokban a munkahelyek egy része megszűnt (elsősorban az alacsonyan képzett és az alacsony bérezésű munkavállalók munkahelyei) azaz a foglalkoztatás biztonságának dimenziója romlott, ugyanakkor, a megmaradó munkahelyek minősége stabil maradt, bizonyos esetekben pedig javult is abból adódóan, hogy a jobb minőségű munkahelyek maradtak fent. A jobb minőségű munkahelyek tehát jobban ellenállnak a gazdasági sokkoknak.

⁶ Ezek a COVID-válság és az azt követő gazdasági visszaesés időszakára is fontos tanulságokat hordozhatnak.

⁷ AZ EPSCO megállapítása alapján a Közös Foglalkoztatási Jelentés (JER) szerint.

A 2010-es években aztán ismét előtérbe került a munka minőségének témája. 2010-ben az EMCO (a Foglalkoztatási Bizottság⁸) lefolytatott egy 21 EU tagállamot átfogó vizsgálatot a minőségi munka témájában, majd kidolgozta saját indikátorrendszerét. Az ILO 2012-ben elkészítette a „Kézikönyv a méltányos munka koncepciója és definíciója” című dokumentumot, ami monitoring módszertanként szolgál az ILO korábbi Méltányos Munka Program végrehajtásának nyomonkövetésére. 2013-ban az Alapítvány az Európai Élet és Munkakörülmények Fejlesztéséért (Eurofund) átfogó keretrendszert fejlesztett ki a munka minőségének vizsgálatára. Az ENSZ EGB végül hosszas előkészítés után 2015-ben mutatta be a „Kézikönyv a munka minőségének méréséről – egy statisztikai keret” című dokumentumát. A munka minőségével intenzíven foglalkozó OECD szintén 2015-ben mutatta be a Munkahelyi Minőségi Keretrendszert és kifejlesztette a Munkaterhelés Indexet. Emellett a munka minőségével kapcsolatos célok a 2018-ban elfogadott OECD Foglalkoztatási Stratégia egyik kulcsterületként lettek definiálva. Az Európai Parlament, Tanács és Bizottság pedig 2017-ben elfogadta a Szociális Jogok Európai Pillérét, amelynek második része a méltányos foglalkoztatáshoz kapcsolódó közös, európai minimum sztenderdeket tartalmazza. Az ETUC több alkalommal foglalkozott a minőségi munka témájával és ösztönözte az Európai Bizottságot a cselekvésre. Végül 2017-ben „A minőségi munka definíciója: az ETUC akcióterve a több és jobb munkahelyért” határozatában bemutatták a minőségi munka definícióját és annak szempontjait. A politikai és szakpolitikai kezdeményezéseket rendszeres nemzetközi adatfelvételek egészíti ki. Ezek egy része közvetlenül, más részük közvetve vizsgálja a munka minőségét, általában a munkavállalók általános jóllétének mérése keretében. Magyarországon az elmúlt években elkészült kormányzati stratégiák utalnak a minőségi munkahely célkitűzésére, de ennél konkrétabb, kifejezetten a munka minőségének fejlesztésére irányuló stratégia egyelőre nem készült.

A tanulmányban is bemutatott szakpolitikai törekvések, keretrendszerek és rendszeres adatfelvételek ellenére továbbra sincsen egyetértésen alapuló közös indikátor és konkrét célkitűzés az európai foglalkoztatáspolitikában a minőségi munkára vonatkozóan, amely a hazai kereteket is alapjaiban meghatározhatná. Az ETUC álláspontja szerint az EU gazdasági kormányzásának fő célkitűzésévé kellene tennie a munka minőségét, amelyhez akciótervet kell rendelni. Kifejti továbbá, hogy a minőségi munka ügyének elősegítése valamennyi európai szakszervezet feladata, hiszen a munkavállalók életminőségének javítása közös feladat.

1.4 A minőségi munka tágabb keretei

A megfelelő politikai és szakpolitikai környezet meghatározó a minőségi munka szempontjából: az államnak biztosítania kell azt a jogszabályi környezetet a munkavállalók jogainak biztosítása érdekében (munkajogi és a lehető legtágabb értelemben vett munkaegészségügyi és munkabiztonsági szabályok, esélyegyenlőség és diszkriminációmentesség biztosítása, méltányos bérezés, jó minőségű szociális védelmi rendszerekhez való hozzáférés biztosítása – beleértve a munkanélküli ellátórendszert is. Emellett ide sorolható a jó minőségű, mindenki számára hozzáférhető és a munkaerőpiaci igényekhez is igazodó oktatási és képzési rendszerek működtetése is.) Ezek a minőségi foglalkoztatás minimum sztenderdjeit jelentik és az államnak be is kell tartatnia a munkáltatókkal.

⁸ Az Európai Bizottság foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci legfőbb tanácsadó testülete.

Jó minőségű munkahelyek csak jó minőségű munkaerőpiacon létezhetnek. A jó minőségű munkaerőpiacnak előfeltétele a megfelelő gazdasági környezet, ahol magas termelékenységű és jó versenyképességű vállalatok foglalkoztatják a munkaerőt. A magas munkanélküliség, a gazdaság struktúrája vagy teljesítőképessége miatti alulfoglalkoztatás és a be nem jelentett munkavállalás akadályozza, hogy jól teljesítő munkaerőpiac működjön így a minőségi munkahelyeknek is akadályát jelenti. A munkaerőpiac ráadásul folyamatos változásban van. A munka jövőjét olyan megatrendek befolyásolják, mint az automatizáció és a technikai, IKT fejlesztések, a globalizáció, az idősödő társadalom, vagy a klímaváltozása. Mindezek a munkahelyek, munkafeladatok és munkavégzési módszerek változásához vezetnek és hatással vannak a munka minőségére is.

1.5 A minőségi munka elméleti háttere

Legfontosabb kutatási modellek

A munkakörnyezet minősége és a munkavállalók jólléte közötti viszony kutatási modelljei

Az elmúlt évtizedek során számos jelentős kutatóintézet mutatta be a munkakörnyezet minősége és a munkavállalók jólléte és egészségi állapota közötti szoros viszonyt. Erre vonatkozóan három különféle modellt állítottak fel.

- Az követelmény-kontroll modell (Karasek et al., 1979) amely szerint a magas munkakövetelményekből adódó egészségügyi kockázatot csökkenti a munkavállaló munkavégzés felett gyakorolt kontrollja.
- Az erőfeszítés-jutalom modell (Siegrist et al., 1996) a munkavállalóktól megkövetelt erőfeszítések (követelmények, felelősség, túlóra, időnyomás) és azok jutalmazása (bérezés, megbecsülés, karrier lehetőség, stabilitás) egyensúlyát, kölcsönösségi viszonyát helyezi a középpontba.
- A munkahelyi követelmények-erőforrások modell (Demerouti et al., 2001) a munkahelyi követelmények és a munkavállalók számára rendelkezésre álló erőforrások egyensúlyba hozását emeli ki.

1. ábra: A követelmények és erőforrások fogalma

Követelmények

A munka fizikai, pszichés, közösségi vagy szervezeti jellemzői, amelyek fizikai vagy pszichés erőfeszítést követelnek meg a munkavállalótól.

Például:

- időnyomás
- fizikai megterhelés
- érzelmi megterhelés
- nem tisztázott szerepek

Erőforrások

A munka fizikai, pszichés, közösségi vagy szervezeti jellemzői, amelyek segítenek a célok elérésében és a munkahelyi stressz csökkentésében.

Például:

- autonómia
- erős munkahelyi kapcsolatok
- előrelépési és fejlődési lehetőségek

Mikro, mezo és makro szintek

Még akkor is, ha a munka minőségét az egyén szintjén vizsgáljuk, annak makro, közép-, és mikro szintjeivel is találkozunk. Makro szintnek tekinthető a politikai szint, amely meghatározza azoknak a jogszabályoknak a körét, amelyek minimum követelményeket állapítanak meg például a munkafeltételek, a minimálbér vagy a munkahelyi biztonság területein (munkanélküli ellátás, szociális biztonsági rendszerekhez való hozzáférés stb.). A munkahely minőségét középszinten az ágazati vagy vállalati jellemzők határozzák meg. Ide sorolhatók például a kollektív szerződés munkaidőre vagy bérezésre vonatkozó speciális szabályai. A munka minőségének mikroszintjét pedig az adott munkahely (állás) jellemzői jelentik, például az ellátandó feladatok, a munkavállaló autonómiája a munkavégzés során, a munkavállaló feletteseivel és kollégáival való viszonya vagy motivációja. A gyakorlatban ezek a szintek erősen hatnak egymásra emellett pedig mindhárom szintre hat az intézményi és kulturális beágyazottság.

2. A minőségi munka hazai megjelenése

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.

2.1 Stratégiák, szakpolitikai megközelítés

„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 felméréseivel, 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 (1), a be nem jelentett munkavállalás elleni küzdelemre (2), valamint a munkaegészségügy és a munkabiztonság fejlesztésére irányultak (3). 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 (4). 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.

(1) A munkaerőpiaci rugalmasság növelése céljából a rugalmas foglalkoztatás ösztönzésére született javaslat, amely magában foglalta a rugalmas foglalkoztatási formák és munkaszervezési módszerek elterjesztését, a vállalati munkaszervezési kultúra javítását, valamint a családbarát munkahelyi környezet kialakítását.

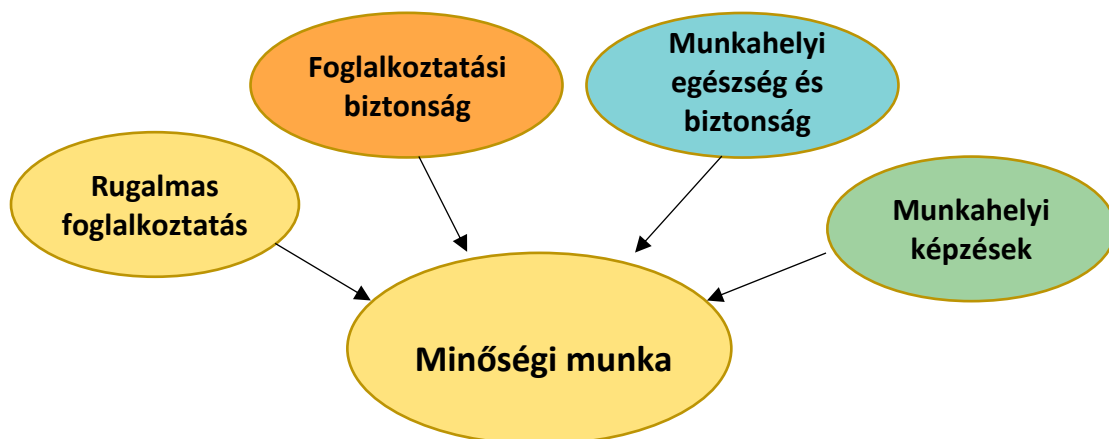
(2) A be nem jelentett munkavállalás visszaszorítása érdekében a fejlesztési irányok a be nem jelentett munkavállalás mérésére, az ágazati párbeszéd fejlesztésére, a munkavállalók és munkáltatók tájékozottságának növelésére, a jogszabályi környezet átvilágítására és a munkaügyi ellenőrzések hatékonyságának javítására irányultak. A jogkövető vállalati magatartás erősítésének igénye szintén megjelent ennél az intézkedésnél, mely – többek között – a munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése érdekében is szükséges.

(3) A stratégia szerint a minőségi munkahelyek kialakulásának fontos feltétele a munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése. Ehhez kapcsolódóan a dokumentum olyan fejlesztési irányokra tett javaslatot, mint a munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése területén a munkaképességi index bevezetése, a munkavállalók és a munkáltatók célzott tájékoztatása, munkavédelmi kutatások és fejlesztések végrehajtása és a szorosabb ellenőrzés.

(4) Az ide tartozó javasolt intézkedések a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, valamint a munkahelyi képzések megvalósításának támogatása.

A stratégia tehát a munka minőségét összesen négy, három foglalkoztatási és egy képzési célkitűzésen keresztül kívánta javítani.

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



A minőségi munkahelyek megteremtése érdekében emellett a dokumentum szerint érdemes lenne támogatni a vállalkozások társadalmi felelősségvállalásra irányuló tevékenységét is (e téma azonban jelen projekt szempontjából kevésbé releváns).

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.

A minőségi munka megjelenése a regionális és kohéziós politikák európai uniós célrendszerében

AZ EU regionális és kohéziós politikája a 2014-2020-as költségvetési időszakra 10+1 db tematikus célt jelölt ki, melyek elérését az egyes tagállamok operatív programjainak is támogatnia kell. Ezek közül a 8. számú tematikus célkitűzés a fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdítása (és a munkaeő mobilitásának támogatása). E célkitűzés támogatását a GINOP 5. számú prioritástengelye tartalmazza.

Az egyes tematikus célkitűzésekhez ún. beruházási prioritások rendelvek, amely a 8. számú tematikus célkitűzés esetében „a munkavállalók, vállalkozások és vállalkozók alkalmazkodása a megváltozott körülményekhez. Indoklasként a dokumentum arra hivatkozik, hogy „a megfelelő munkaszervezési módszerek és a munka minőségének javítása segítheti a vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének javulását és a versenyképes helyi gazdaság kialakulását.”

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 elterjedté 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:* Az intézkedés a rugalmasság fejlesztését egyrészt a vállalkozások versenyképességének és alkalmazkodóképességének növelése, másrészt egyes munkavállalói csoportok speciális igényei, foglalkoztathatósága céljából támogatja. Előbbi a működéshez igazított rugalmas munkaszervezési módszerek elsajátítását, a gazdasági szereplők rugalmas foglalkoztatás és munkaszervezés előnyeiről történő tájékoztatását foglalja magába, utóbbi pedig a munka és magánélet összehangolásának megkönnyítése érdekében a kisgyermeket nevelő, idős vagy beteg hozzátartozót ápoló vagy egyéb speciális helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatásának megkönnyítését célozza. Az intézkedés célja a rugalmas foglalkoztatás elterjesztése és a vállalati munkaszervezési kultúra javítása (köztük nevesítve a rugalmas munkaszervezési formák elterjesztése és családbarát munkahelyi környezet kialakítása).
- *A munkaeőpiaci rugalmasság másik aspektusaként az intézkedés célul tűzi ki a munkaeőpiaci átmenetek segítését,* a munkaeőpiaci rugalmassághoz szükséges, továbbá a szerkezetváltáshoz és egyéb társadalmi-gazdasági változásokhoz való alkalmazkodás támogatását, különösen a pozitív munkaeőpiaci átmenetek segítése érdekében (például a munkahelyük elvesztésével fenyegetettek újbóli elhelyezkedését segítő szolgáltatásokkal, képzéssel, célzott munkaeő-költség csökkentéssel).

- *A jogszerű foglalkoztatás ösztönzése:* Az intézkedés célja a magyarországi be nem jelentett munkavégzés kimagaslóan magas arányának csökkentése, ami az a munkavállalók biztonságát alapvetően veszélyezteti. A be nem jelentett foglalkoztatást a szakirodalom minőségi szempontból a leggyengébbek közé sorolja, mivel a munkavállaló részéről kiszolgáltatottságot, az egészségügyi és nyugdíjjogosultság szünetelését – azaz a foglalkoztatás biztonságának jelentős csorbulását jelenti. (Emellett gazdasági szempontból versenytorzulást, költségvetési szempontból pedig kieső bevételeket jelent.) Az intézkedés ezért olyan célzott beavatkozásokat támogat, amelyek segítik a legális foglalkoztatás elterjesztését és a kiszolgáltatottságot eredményező foglalkoztatási formák visszaszorítását. Ezt az intézkedés az ellenőrzések hatékonyságának növelésével és a jogtudatos magatartás elterjesztésével célozza megvalósítani. A dokumentum emellett kiemeli, hogy fontos, hogy a munkavállalók is tisztában legyenek a fekete foglalkoztatás hátrányaival (a munkáltatók pedig ismerjék a legális foglalkoztatás feltételeit, adminisztrációját, illetve a fekete foglalkoztatás kockázatait).
- A munka minőségének javítására irányuló intézkedések harmadik csoportja a *munkahelyi egészség és biztonság fejlesztésére* irányul. A támogatható intézkedések között emellett megjelenik a munkavédelem és munkaegészségügy fejlesztése kkv-knál, elsősorban a leginkább veszélyeztetett ágazatokban, a technológiai újítások miatt újonnan felmerülő munkahelyi kockázatok azonosítása, és a demográfiai változásokból eredő munkahelyi kihívások kezelése. Tovább kívánják fejleszteni a munkavédelem, munkaegészségügy, munkahelyi egészségfejlesztés állami tájékoztató rendszerét is. A munkavállalók egyes csoportjait fokozottan érintő foglalkozási kockázatok csökkentésére, a biztonságot nem veszélyeztető és egészségét nem károsító munkakörülmények kialakítására vonatkozó ismeretanyag összeállítására és célzott eljuttatására az érintett munkáltatókhoz/munkavállalókhöz segíthet növelni az érintettek ismereti szintjét így csökkentve a munkabalesetek, illetve foglalkoztatásból fakadó megbetegedések számát. Emellett az ellenőrzési kapacitásokat és az állami tájékoztató rendszert is fejlesztése is megjelent.
- *Munkahelyi képzések:* A munkavállalók munkahelyi képzésének támogatása szakmai, illetve általános munkahelyi képzések (munkaerőpiacon maradáshoz szükséges alap és személyes kompetenciák fejlesztése), alkalmazkodást elősegítő képzési és átképzési programok révén támogatja a vállalkozások humán-erőforrás fejlesztéseit. Munkavállalói szempontból a képzésben való részvétel biztosítja az egyén készségeinek és szaktudásának frissen tartását, ezzel növelve újbóli elhelyezkedési esélyeit esetleges krízis, vagy munkahelyváltás esetén.

A GINOP 5. prioritásának a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez kapcsolódóan kerül bemutatásra az érdekképviseleti szervezetek munkahelyi rugalmassághoz, jogszerű foglalkoztatáshoz, valamint a munkahelyi egészség és biztonság fejlesztéséhez kapcsolódó szerepe – azaz a munka minőségének egyes szempontjaihoz való hozzájárulásuk is.

A munka minőségének növeléséhez hozzájáruló intézkedések a 2014-2020 közötti időszakban

A minőségi munkahelyek egyes aspektusait közvetve vagy közvetlenül a fentieknek megfelelően több pályázati kiírás keretében is támogatták a döntéshozók⁹.

- GINOP 5.3.1 és GINOP 5.3.2 A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése;
- GINOP 5.3.5 Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatásnyújtás támogatása;
- 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 Nemzeti Reform Program – melyből hiányzik a munka minőségével kapcsolatos cél megfogalmazása

Az évente készített Nemzeti Reform Programok - melyek az EU2020 célok és a tagállam számára az Európai Bizottság évente megállapított országspecifikus ajánlások szakpolitikai végrehajtásáról számolnak be - nem tartalmazzak utalást a munka minőségének fejlesztésére, hanem a foglalkoztatás bővítésére, a hátrányos helyzetűek (fiatalok, idősök, nők) foglalkoztatásának elősegítésére koncentrálnak. A rugalmas foglalkoztatás ugyan megjelenik ezekben a dokumentumokban, de nem a munka minőségének részeként, hanem a kisgyermeket nevelő szülők foglalkoztathatóságának növelése céljából. Ez a jelenség nem magyar sajátosság: a minőségi munka aspektusainak hiányát és az ezzel kapcsolatos monitoring elmaradását az EU2020 és az Európai Szemeszter végrehajtása során az ETUC is kritikával illette¹⁰. Véleményük szerint az Európai Bizottság nem szentel elég figyelmet a minőségi munka témájának és a jövőben sokkal nagyobb hangsúlyt kellene fektetnie.

2.2 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

⁹ www.palyazat.gov.hu

¹⁰ ETUC állásfoglalás: A munka minőségének meghatározása – ETUC akcióterv a több és jobb munkahelyért, 2017

bérezésre, a rugalmas foglalkoztatásra, valamint a munkahelyi esélyegyenlőségre, a kollektív munkajogra vonatkozó szabályok találhatók.

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

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 álláskeresői 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.

2.3 A munka minőségéhez (is) kapcsolódó hazai adatgyűjtések

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 szubjektív jóllét indikátorrendszere

A KSH nemzetközi és hazai kutatási eredmények és ajánlások¹¹ 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:

1. Az egy hét során nagyon sokat dolgozók (heti 50 óránál többet dolgozók aránya az összes foglalkoztatottn belül).

2. A nem szokványos munkarendben dolgozók (az összes foglalkoztatottn belül azoknak az aránya, akik rendszeresen dolgoznak éjszaka). Szokványos munkarendnek a hétfőtől péntekig tartó, általában 9:00 és 17:00 óra közé eső, de mindenképp napközben történő 8 órás munkavégzést nevezzük. Ehhez képest a nem szokványos munkarend több szegmensben is eltérhet, ide soroljuk a rendszeresen esti órákban, vagy hétvégéken (szombaton vagy/és vasárnap), vagy éjszakai műszakban végzett munkát. A jóllét szempontjából az éjszakai munkavégzés a legmarkánsabb tényező. Az effajta munkarend hatással lehet a munkavállaló fizikai és mentális egészségére, hiszen bioritmusa felborulhat

¹¹ 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.)

3. A szabadidő mennyiségével való elégedettség: látszólag kevésbé kapcsolódik közvetlenül, de a munka és a szabadidő mennyisége és minősége kölcsönösen hat egymásra. A munkaviszony léte, a munkaidő hossza, a munkaidő elosztása, a munkába járásra fordított idő egyrészt meghatározza a szabadidő mennyiségét, másrészt hatással lehet arra is, hogy jókedvűen és pihentetően, vagy kedvetlenül, frusztráltan, fáradtan használjuk-e fel a szabadidőnket. (idézet KSH)

4. Munkával való elégedettség: szubjektív mutató, ami 0-tól 10-ig terjedő skálán a megkérdezetteknek a jelenlegi munkájukkal való elégedettségét méri, ahol 0 au 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. Az egyéni képességek és elvárások különbözősége miatt fontos változó a munkahely és a munkavégzés megélt minősége, szubjektív értékelése. (idézet KSH)

2016. évi mikroczensus

A KSH 1963 óta végez mikroczensust, ún. „kis népszámlást”, amelyek célja, hogy két népszámlás között mintavételes eljárással kövesse nyomon a társadalmi folyamatokat. Ezek közül a munka minőségével kapcsolatban megemlítendő a 2016 október–novemberében lefolytatott **mikroczensus**¹², amely mintegy 440 ezer háztartáson, a magyar háztartások 10%-án végezte el a felmérést. A szubjektív jóllét vizsgálata a mikroczensus 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 szubjektív jóllét kérdőívben az alábbi kérdések kapcsolódnak a munka minőségéhez.

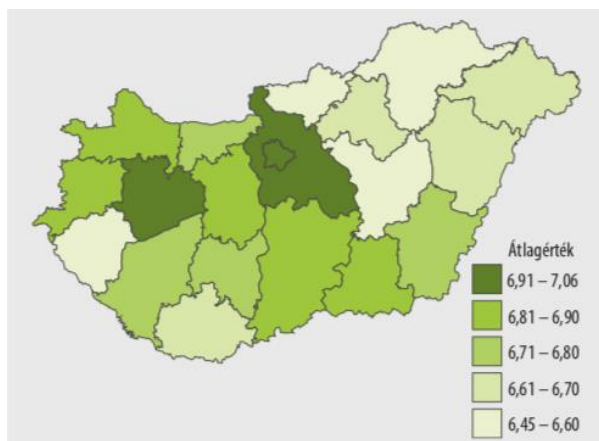
Összességében mennyire elégedett Ön...

- a jelenlegi munkájával?
- a saját jövedelmével?
- a munkába járás körülményeivel?
-

A étellel, munkával való szubjektív elégedettséget egy 11 fokú skálán mérték, 0 és 10 közötti lehetséges válaszértékekkel, ahol a 0 jelentette az „egyáltalán nem elégedett”, a 10 a „kifejezetten elégedett” választ.¹³

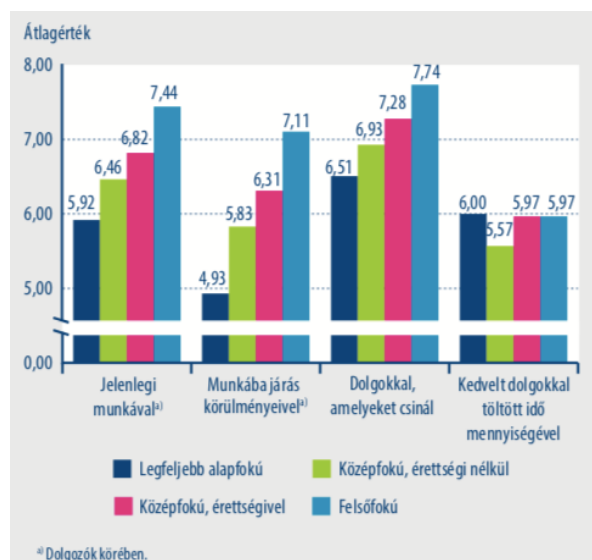
¹² http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikroczensus2016/mikroczensus_2016_11.pdf

¹³ A 2016. évi felmérés adatainak elemzését követően megállapították, hogy a munkával való általános elégedettség átlagértéke a 16 éves és idősebb válaszadók körében 6,80 volt. A magasabb iskolai végzettségűek, a magasabb jövedelműek és a gazdaságilag fejlettebb térségekben élők, illetve a vállalkozók elégedettebbek a munkájukkal. A 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.



3. ábra: A jelenlegi munkával való elégedettség átlagértékei megyénként

(Az ábra forrása: KSH, Mikrocenzus 2016, Szubjektív jóllét, 18. oldal)



4. ábra: Az iskolai végzettség szerinti elégedettség

(Az ábra forrása: KSH, Mikrocenzus 2016, Szubjektív jóllét, 18. oldal)

A munkakörülmények és a szubjektív jóllét vizsgálata az EU-SILC felmérésekben

A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban KSH) először 2013-ban folytatott le olyan felmérést, ami az egyének munkával való elégedettségét vizsgálta az egyének szubjektív jóllétének vizsgálata részeként a SILC felmérés keretében. Az Eurostat 2013-ban a SILC (az Eurostat Jövedelmi és Életkörülményeket Vizsgáló statisztikai adatfelvétele) 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. Ez alapján 2013-ban a KSH is bekapcsolódott a szubjektív jóllét mérésébe, ami azért is fontos lépés volt, mert Magyarországon korábban még nem történt ilyen nagymintás, közel 18 ezer megkérdezett véleményét és adatait feldolgozó vizsgálat ebben a témában.

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. Ennek keretében az alábbi kérdéseket teszik fel a

vizsgált személyeknek¹⁴.

A kérdőív munka minőségéhez (is) kapcsolódó kérdései

- Milyen munkaszerződéssel rendelkeznek? (*nincs munkaszerződése, határozott idejű, maximum 6 hónapos időre szóló, határozott idejű, 6 hónapnál hosszabb időre szóló, határozatlan idejű*)
- Van-e, illetve volt-e Önnek az utolsó munkahelyén beosztottja / alkalmazottja? Ha igen, akkor hány fő?
- Hány órát dolgozik rendszeresen fő munkájában hetente?
- Van-e második vagy további munkája?
- Miért dolgozik heti 30 óránál kevesebbet? (*képzésben vesz részt, egészségi állapota miatt, nem talál teljes munkaidős állást, nem kíván teljes munkaidőben dolgozni, teljes munkaidős állás, de 30 óránál rövidebb heti munkaidővel, ide értve a kötetlen munkaidőt is, gyermekét, más hozzátartozóját kell gondoznia, vagy más családi kötöttsége van, egyéb ok*)
- Munkaviszonyból származó jövedelmek (*bruttó és nettó egyaránt*)
- Egyéb, munkáltatótól kapott nem pénzbeli juttatás nettó összege (*étkezési hozzájárulás, üdülési hozzájárulás, lakhatással kapcsolatos költségtérítés, ruházati költségtérítés, munkába járással kapcsolatos költségtérítés (tömegközlekedés jegy, bérlet, ill. gépkocsihoz üzemanyag térítés), iskolakezdési támogatás, internet-előfizetési hozzájárulás, egyéb költségtérítés (pl. termék stb.), cégautó magánhasználatra (üzemanyag térítés, szerviz, biztosítás díjak magánhasználatra jutó része), céges mobiltelefon magánhasználatra*)
- Egyéb munkavégzéssel kapcsolatos jövedelmek (*borravaló, hálapénz*)

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

¹⁴ A kérdések forrása: www.circabc.europa.eu

4. A minőségi munka nemzetközi megjelenése

4.1. OECD

4.1.1 OECD Foglalkoztatási Stratégia

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 is 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 felruhazzák 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 azt, 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.

4.1.2 Az OECD Minőségi Munkahely Keretrendszere/OECD Job Quality Framework

Az OECD úgy találta, hogy a konkrét szakpolitikai intézkedések egyik legfontosabb akadály az, hogy nem világos, hogy pontosan hogyan definiálják és hogyan mérik a munka minőségét

úgy, hogy azok időbeli és országok közötti összehasonlítása is lehető legyen, ráadásul úgy, hogy az egyes társadalmi-gazdasági csoportok közötti különbségeket is képes legyen bemutatni. A másik nehézség, hogy a munka minősége multidimenzionális koncepció, ami azt jelenti, hogy számos különböző módon mérhető, ráadásul országonként és egyénileg is másképp értelmezik azokat az egyes országokban. Ilyen bizonytalanságok mellett pedig a tagállamok számára adatok és definíciók hiányában pedig nem egyértelmű sem a munka minőségének jelenlegi állása, sem az, hogy milyen célokat kellene egyáltalán kitűzniük. Ilyen helyzetben jól célzott szakpolitikai intézkedések meghirdetése és megvalósítása gyakorlatilag lehetetlen.

Az OECD szerint a munkahely minőségét az általános életminőség, jóllét részeként kell vizsgálni. A mérés megkönnyítése és egységesítése, tágabb értelemben pedig a munka minőségének javítása céljából hozták létre az OECD Minőségi Munkahely Keretrendszerét.

2016-ban ezért az OECD Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Ügyek Igazgatóságának Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Bizottsága (ELSAC) a szervezet addigi, jólléttel kapcsolatos multidimenzionális munkája, a nemzetközi szervezetek és a témában készült kutatások alapján kidolgozta az ún. 'Munkahelyek Minőségének Keretrendszerét' (Job Quality Framework) amely a munka minőségnek mérésére koncentrálni elsősorban azon aspektusok alapján, amiket a munkavállalók az életminőség és jóllét vizsgálatok keretében munkahelyükkel kapcsolatosan fontosnak találtak.

A Munkahelyek Minőségi Keretrendszere¹⁵ 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 (1) bérek minősége, (2) a munkaerőpiaci biztonság, és (3) a munkakörnyezet.

(1) A bérek minősége azt méri, hogy a munkavállaló fizetése milyen mértékben járul hozzá jóllétéhez. Míg a bérezés szintje kulcsmutató a tekintetben, hogy a munkabér miképpen járul hozzá az életszínvonalhoz, az, hogy a bérek miképp oszlanak meg a munkaerőn belül, szintén fontos tényezője a jóllétnek. Ezért az OECD a bérek minőségét egy index-szel méri, amely mind a bérszintet, mind annak munkavállalókon belüli megoszlását figyelembe veszi.

(2) A munkaerőpiaci biztonság a munkahely elvesztésének veszélyét és annak gazdasági következményeit mutatja meg az adott munkavállaló tekintetében. Ezt a mutatót egyrészt a munkahely elvesztésének esélyével, másrészt a munkanélküliség várható időtartamával és annak mértékével mérik, hogy a munkavállaló munkájának elvesztése esetén milyen mértékben részesül az állami munkanélküli ellátórendszerből, amely az ellátások hatályát és mértékét is magában foglalja.

¹⁵ 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 munkakörnyezet az adott állás nem gazdasági szempontú aspektusait foglalja magába, mint a végzett munka természete és tartalma, a munkaidővel kapcsolatos tényezők és a munkahelyi kapcsolatok. A munkahelyi nyomás (pszichoszociális stressz) a stressz legáltalánosabb formája, melyet az alacsony fizetés, a magas elvárások, a fizikai egészségre gyakorolt kockázatok, a fizetett szabadidő feletti alacsony kontroll jellemzi, jellemzően az egyén alacsony szintű beleszólásával, autonómiájával saját munkavégzésébe és gyenge munkahelyi közösségi támogatással kombinálva. Ezért a munkakörnyezet minőségét a munkahelyi nyomással mérik, amely annál magasabb, minél nagyobbak az elvárások és minél alacsonyabbak az erőforrások.

Az alábbi táblázat az OECD minőségi munka keretrendszerének dimenzióit, kiemelt, valamint alindikátorait mutatja be.

1. táblázat: Az OECD minőségi munka keretrendszerének dimenziói és indikátorai

Dimenzió	Kiemelt indikátor	Alindikátor
(1) Bérek	Bérek minősége	Átlagbérek
		Bérek egyenlőtlensége
(2) Munkaerőpiaci biztonság	Munkanélküliséggel kapcsolatos munkaerőpiaci biztonság	Munkanélkülivé válás kockázata Munkanélküli biztosítás
	Szélsőségesen alacsony bérrel kapcsolatos munkaerőpiaci biztonság	Annak a valószínűsége, hogy szélsőségesen alacsony bért kapjon valaki
		Annak a valószínűsége, hogy a szélsőségesen alacsony bérezésből valaki kikerüljön
(3) A munkakörnyezet minősége	Munkaterhelés	Magas munkakövetelmények <ul style="list-style-type: none"> • Időnyomás a munkavégzés során • Fizikai veszélyfaktorok
		Elégtelen erőforrások <ul style="list-style-type: none"> • Önállóság a munkavégzés során és előrelépési lehetőségek • Közösségi támogatás a munkában
	Kiegészítő indikátor: nagyon magas óraszámban történő munkavégzés	

A keretrendszer az OECD Jobb Élet Kezdeményezéséhez (OECD Better Life Initiative) kapcsolódik és a munkavállalók által érzékelt kimeneteket veszi számba és mikrodátákat 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 munkaterhelés index

A munkakörnyezet minőségét a munkavállalókat érő munkaterhelés (job strain) előfordulásával mérik. A munkaterhelés azt jelenti, hogy munkájában a munkavállaló magasabb követelményekkel szembesül a munkahelyén, mint amennyi erőforrás a rendelkezésére áll. Az index e munkahelyi követelmények és a rendelkezésre álló erőforrások tényezői közötti reláció mértékét mutatja.

A rendelkezésre álló adatokat figyelembe véve két típusú **követelményt** azonosíthatunk be. Ezek az **időnyomás**, amely magas ledolgozott óraszámhoz, magas munkaintenzitáshoz és a munkaidő rugalmatlanságához vezet, valamint a **fizikai egészségkárosító tényezők**, mint a veszélyes munkavégzés (pl. zajnak, rezgésnek, magas vagy alacsony hőmérsékletnek való kitettség) és a nehéz fizikai munka (pl. nehéz terhek mozgatása, fájdalmas és fárasztó testhelyzetek). Az **erőforrásokból** szintén kétféle azonosítanak be. Az **önállóságot** (vagy autonómiát) a munkavégzés során, mely megadja a szabadságot a munkavállalónak, hogy megválassza és váltogassa feladatait és módszereit a munkavégzés során, valamint a **formális és informális tanulási, képzési lehetőségeket és a közösségi támogatást** – ez utóbbi a kollégáktól és felettesektől kapott támogatást egyaránt magában foglalja. A kompozit munkanyomás index azokra az állásokra vonatkozik, ahol a munkavállalókkal szemben ezek közül valamelyik igény megjelenik, de erőforrásaik nincsenek, vagy pedig mindkét igény megjelenik de csak egy erőforrásuk van (vagy egyáltalán nincs).

4.1.3 OECD Iránymutatások a Munkakörnyezet Minőségének Méréséhez

Az OECD azért készítette el az iránymutatásokat (OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment) mert úgy véli, szakpolitikai szempontból nagy szükség van jobb mérési és értékelési eszközökre a munka minőségének területén általában, de elsősorban a munkakörnyezet tekintetében.

A 2017-ben megjelent iránymutatások célja, hogy a tagállamok részére módszertani segédletet nyújtson a munka minőségének méréséhez, elsősorban a tagállami statisztikai hivatalok részére, hogy be tudják építeni normál háztartás felméréseikbe a munka minőségével foglalkozó különböző modulokat. 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 az eszközök növeljék a nemzetközi összehasonlíthatóságot, bővüljön az adatok elérhetősége a munkakörnyezet kevésbé konvencionális aspektusairól, úgymint 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 nem csak az adatgyűjtők, hanem az adatfelhasználók (szakpolitika alkotók, szociális partnerek) számára is készült.

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 ismerteti azoknak az adatoknak a körét, melyek statisztikai validitását empirikusan is igazolták, végül a kérdőívek három prototípusát is bemutatja és az adatgyűjtéshez kapcsolódóan módszertani kérdésekben ad útmutatást.

A mérés alapelvei

- A kimenetekre kell fókuszálni a folyamatok helyett. A munkaerőpiaci politikák, a munkajogi kódexek és a vállalati szintű gyakorlatok ugyan jelentős mértékben befolyásolják a munkakörülményeket, az adott munkavállaló tapasztalatai nagyon eltérhetnek attól, amit ezek a keretek elvben meghatároznak. Például hiába határozza meg a nemzeti jogszabály, hogy egy munkavállaló heti maximum 40 órát dolgozhat, ha néhány munkavállaló ennél rendszeresen több órát tölt munkával a munkahelyén. Tehát a kimeneteket kell elsősorban figyelembe venni a felmérések során és a jogszabályi és eljárásrendi alapokon nyugvó adatokat csak másodsorban, abban az esetben, ha nem áll rendelkezésre kimeneti adat.
- A kimeneteket a munkavállalók egyéni szintjén kell vizsgálni, nem pedig aggregált szinten. Tapasztalatok azt mutatják, hogy országon belül nagyobb eltérés van a munkavállalók munkakörnyezetében, mint az egyes országok között.
- A felméréseknek elsősorban a munkakörnyezet objektív szempontjaira kell fókuszálnia, nem pedig a szubjektív értékelésekre. Jóllehet ez utóbbiak fontos kiegészítő információval szolgálnak. Az adott munkahely minősége annak objektív jellegzetességeinek kombinációjára utal, arra, hogy a munkavállalók hogyan értékelik állásukat, munkahelyüket és ez természetesen munkavállalóként változik. Ugyanakkor a következmények (szubjektív hatások) a munkahely rossz vagy jó minőségét illetően önmagukban, érthető módon távol állnak a munkahely/álláshely minőségétől, mivel a munkavállalók értékelései és tapasztalatai nagyban függenek az álláson kívüli egyéb tényezőktől is (pl. személyiségvonások vagy családi körülmények). A felmérések emiatt az objektív tényezőkre koncentrálnak, de ha az idő és hely megengedi, néhány szubjektív tényezőre is kitérnek azzal kapcsolatban, hogy a munkakörnyezet hogyan hat a munkavállalók szubjektív jóllétére és termelékenységére.

4.1.4 Az OECD munka minősége közérthetően

Az OECD készített egy szemléletes kisfilmet¹⁶ is a munka minőségéről, amely közérthető formában mutatja be a minőségi munka egyes dimenzióit, példákkal is megvilágítva. Ebben kitér az egyes munkavállalói csoportok közötti különbségekre is. Több példát hoz magas és alacsonyabb minőségű tagállamokra, ez utóbbiak között Magyarországot is megemlíti.

¹⁶ A kisfilm elérhetősége:

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

A filmből kiragadott ábra jól szemlélteti az OECD három dimenzióját a minőségi munkával kapcsolatban. A háromszög három csúcsa: a bérek minősége, munkaerőpiaci biztonság és munkakörnyezet.

5. ábra: Az OECD minőségi munka dimenziói



(Forrás: https://www.youtube.com/watch?time_continue=7&v=kRtBgGE5kQw&feature=emb_logo)

4.1.5 OECD minőségi munka adatbázis

Az OECD minőségi munka adatbázisa (OECD Job quality database) az OECD Minőségi Munkahely keretrendszerének három pillérére épül és tagállami szintű információt nyújt a bérszínvonal, a munkaerőpiaci biztonság, valamint a munkakörnyezet minősége dimenzióiban, valamint ezek aldimenzióiban. Az adatok a 2005-től 2016-ig elérhetők és nem, életkor szerint (15-29, 30-49 és 50-64 korcsoportok) és képzettségi szint (alacsony, középfokú, felsőfokú) szerint is lebonthatók.

Az adatbázisban az OECD ismerteti az adatgyűjtésre vonatkozó módszertant és a felhasznált adatforrásokat. Ennek megfelelően az adatbázis bérekre vonatkozó számításai az OECD Bérek Elosztása Adatbázisra (OECD Earnings Distribution Database) alapulnak. Megemlítenéd, hogy a bérek minőségére vonatkozó eredmény figyelembe veszi mind a bérek szintjét, mind annak eloszlását a munkaerőre vonatkoztatva. A munkaerőpiaci bizonytalanság esetén a számítások 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, a munkanélküliség várható időtartamától és a kormányzati transzferek által a kiesett bér kompenzálásaként nyújtott helyettesítés mértékétől. 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 adatbázisban szereplő adatok az európai országok, így Magyarország esetében is a 2005-ös negyedik, a 2010-es ötödik, valamint a 2015-ös hatodik felmérések adatainak felhasználásával készültek.

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. (Bár ezek az adatok sok esetben csak limitáltan állnak rendelkezésre.) Az összehasonlítást nagyban megkönnyítené, ha az adatbázis egy OECD országok átlaga sort is tartalmazna.

4.1.6 A munkakörnyezet minőségének jegyzéke

A munkakörnyezet minőségének jegyzéke (Inventory on the quality of the working environment) az OECD honlapján megtalálható¹⁷ a térképes jegyzék és azoknak a felméréseknek az adataiból került összeállításra, amelyek a munkakörnyezet minőségére vonatkozó információt tartalmaznak a munkahelyek jellemzőiről. Már a korai 1990-es évektől kezdődően tartalmaz a munkavállalók önbevallásán alapuló adatokat a jelenlegi munkahelyük értékelésére az elmúlt 25 évben, összességében 160 ország vonatkozásában. A jegyzék az egyes felmérések során használt kérdések részletes bemutatását is tartalmazza. A felmérések és tartalmuk részletes bemutatására a 7. fejezetben kerül sor.

4.2 Az Európai Unió minőségi munkával kapcsolatos szakpolitikai és támogatási keretei

4.2.1 A kezdet: a lisszaboni stratégia és a laeken-i indikátorok

Az Európai Unió a 2000-ben elfogadta a Lisszaboni Stratégiát, amelynek célkitűzése az volt, hogy az Európai Unió a világ legversenyképesebb és dinamikusabb, tudásalapú gazdaságává váljon, ahol a fenntartható gazdasági növekedés **több és jobb munkahellyel** és nagyobb szociális kohézióval társul. A Lisszaboni és az azt követő Nizzai Tanácsüléseken a Szociálpolitikai Menetrend keretében döntés született arról is, hogy nagyobb hangsúlyt kell helyezni a szociálpolitika minőségének minden területére, köztük a munka minőségének területére is. Ennek mentén eldöntötték, hogy a Bizottság és a Tanács közösen dolgoz ki a munka minőségét mérő indikátorokat, amelyet végül a 2001. decemberi, Laeken-i Tanácsülésen fogadtak el.

Az ülésen a munka minőségét, mint multidimenziós jelenséget határozták meg, „amelybe a foglalkoztatáshoz kapcsolódó objektív jellemzők tartoznak, mind a szélesebb értelemben

¹⁷ https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I

vett munkavégzési környezet és a munka speciális jellemzői, a munkavállaló jellemzői és azok a jellemzők, amik a munkáltatótól függenek, a munkakövetelmények és a munkavállaló jellemzői közötti megfelelések és a munkavállaló szubjektív értékelése munkájáról, azaz a munkával való elégedettsége” (COM, 2001). Tíz dimenziót javasoltak, melyek mindegyikéhez – a társadalmi párbeszédet leszámítva – közös indikátorokban egyeztek meg. Ez a kezdeményezés úttörőnek számított. A tíz dimenziót és az azokhoz kapcsolódó indikátorokat az alábbi táblázat mutatja be.

2. táblázat: Az Európai Bizottság minőségi munka keretrendszerének dimenziói és indikátorai

Dimenzió	Indikátor
(1) A munka belső minősége	Átmenet a nem foglalkoztatotti státuszról a foglalkoztatottiba fizetés szerint
	Átmenet a nem foglalkoztatotti státuszról a foglalkoztatottiba a szerződés típusa szerint
	A munka típusával való elégedettség a jelenlegi állásban
(2) Élethosszig tartó tanulás és karrierlehetőségek	Az oktatásban és a képzésben résztvevő munkavállalók aránya (%)
	A munkájában számítógépet használó munkavállalók aránya (%)
(3) Nemi esélyegyenlőség	A női munkavállalók bruttó órabérének aránya a férfiakéhoz viszonyítva
	A nők és férfiak foglalkoztatási rátája közötti különbség
	Nemi szegregáció az egyes szektorokban
(4) Munkahelyi egészség és biztonság	A munkahelyi balesetek előfordulási rátája
(5) Rugalmasság és biztonság	A részmunkaidőben vagy határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók száma
(6) Befogadás és a munkaerőpiachoz való hozzáférés	A foglalkoztatás, a munkanélküliség és az inaktivitás közti átmenetek
	A foglalkoztatás, munkanélküliség és képzés közti átmenetek
	A foglalkoztatási ráta összesen korcsoport és végzettség szerint
	Tartós munkanélküliségi ráta összesen, nemi bontásban
	Korai iskolaelhagyók aránya
(7) Munkaszervezés és munka-magánélet egyensúly	Ifjúsági munkanélküliségi ráta
	A 0-6 éves kor közötti gyereket nevelő és nem nevelő 20-50 éves korcsoport foglalkoztatási rátája közti eltérés
	A gondozott gyerekek aránya az összes azonos csoportban lévő gyermekben belül
	Azon munkavállalók aránya, akik az elmúlt évben családi kötelezettségeik miatt kiléptek de akarnak dolgozni
(8) Társadalmi párbeszéd és a munkavállalók bevonása	(nem sikerült indikátorban megállapodni)

(9) Diverzitás és diszkriminációmentesség	Az 55-64 éves és az 55 alatti munkavállalók foglalkoztatási rátája közötti különbség
	A nemzeti kisebbségek és bevándorlók foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának eltérései a teljes népességhez viszonyítva
(10) Átfogó gazdasági eredmény és termelékenység	Munkatermelékenység növekedése (óránkénti és foglalkoztatottankénti)
	Teljes kimenet (óránkénti és foglalkoztatottankénti)
	A legalább érettségit szerzett népesség aránya (nem, korcsoport és munkaerőpiaci státus szerint)

4.2.2 A munka folytatódott (volna)

Egy 2003-as Bizottsági közlemény¹⁸ 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 történt 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, bérezés, munkaidő, készségek és képzések és előrelépési kilátások. A másik dimenzió a munka 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.

¹⁸ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2003/EN/1-2003-728-EN-F1-1.Pdf>

4.2.3 A Foglalkoztatási Bizottság hozzájárulása a minőségi munka témájához

A Foglalkoztatási Bizottság (Employment Committee, a továbbiakban EMCO) 2000 óta az Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek Tanácsának (EPSCO) legfőbb tanácsadó bizottsága a foglalkoztatáspolitikai területén. Az EMCO rendszeresen ülésezik és rendszeres egyeztetéseket folytat le az európai szociális partnerekkel, valamint a társbizottságaival, a Gazdaságpolitikai Bizottsággal (EPC) és a Szociálpolitikai Bizottsággal (SPC). Két almozsgocportja van, a szakpolitikai elemző munkacsoport és az indikátor munkacsoport. Az EMCO munkájának nagyrésze jelenleg az Európai Szemeszter végrehajtásához kapcsolódik. 2011 óta az EMCO folytatja le a többoldalú felülvizsgálatot is, amely a tagállamok által az EU2020 célok, valamint az éves országspecifikus ajánlások végrehajtása érdekében megtett szakpolitikai lépéseket, fejlesztéseket monitorozzák. Emellett, 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 EMCO részt vett a laeken-i indikátorok kidolgozásában is.)

A minőségi munka témájában lefolytatott EMCO vizsgálat

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 nem csak a munkavállalók jólléte szempontjából fontos, hanem azért is, mert növeli a termelékenységet, a foglalkoztatási szintet és elősegíti a társadalmi befogást. 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 – az egyre idősebbé váló munkavállalók és a nyugdíjkorhatár folyamatos emelkedése miatt ez a szempont egyre fontosabbá válik. Öröndetes tényként azonosították, hogy a munkahelyi balesetek és fizikai egészségkárosodások száma csökkent valamennyi vizsgált országokban, de hangsúlyozták, hogy nagyobb figyelmet kell fordítani a pszichológiai és pszichoszociális megbetegedések megelőzésére és az „emberközpontú” munkatervezésre.

- A munka és a magánélet összehangolása - ennél a szempontnál megemlítendő, hogy a nemek közötti fizetési különbségek továbbra is jelentősek és alacsony a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek elérhetősége.
- 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 (amik a karrierfejlesztés és a jó minőségű állásokhoz való hozzájutás kulcsait jelentik). Rávilágítottak arra, hogy a megfelelő munkahelyi egészség és biztonság kereteinek megteremtése a tagállami kormányok feladata (jó szabályozás) de a munkáltatóknak is van felelőssége¹⁹. 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. (Azaz a munka minőségének mérése helyett arra koncentráltak, hogy annak egyes dimenziói milyen szakpolitikai eszközökkel fejleszthetők.)

Az EMCO minőségi munkával kapcsolatos indikátorrendszere

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.

3. táblázat: Az EMCO munka minőségével kapcsolatos indikátorrendszere

Dimenzió	Aldimenzió	Indikátor
(1) Társadalmi-gazdasági biztonság	1a. Megfelelő kereset	Havi átlagkereset vásárlóerőparitáson számolva, 10 vagy több főt foglalkoztató vállalkozásoknál
		Jövedelmi szegénység veszélyének aránya
		Fizetési szintek közötti átmenetek (legalább ugyanakkora fizetéssel rendelkező emberek körében)
	1b. Állás és karrierbiztonság	Jól megfizetik a munkámat
		Nem önkéntes ideiglenes/kölcsönzött munkavállalóként való foglalkoztatás

¹⁹ A válságot követő időszakban ugyanakkor a munkáltatókra háruló terheket minimalizálni javasolták.

		<p>Átmenetek – foglalkoztatási biztonság</p> <p>Átmenetek – időszakos munkát végző munkavállalóból állandó munkavállalóvá</p> <p>Az adott állásban jó kilátásaim vannak előrejutni a karrieremben</p>		
(2) Oktatás és képzés	2a. Készségfejlesztés	<p>Szakmai továbbképzésben (CVT) töltött órák száma résztvevő személyenként</p> <p>Szakmai továbbképzésben való részvétel</p> <p>A fizetett (fő) munka új dolgok tanulását lehetővé teszi</p> <p>A feladatok különböző készségek használatát teszik szükségessé</p> <p>Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban</p> <p>Jelenlegi készségeim összhangban vannak a feladataimmal</p>		
		2b. Foglalkoztathatóság	<p>Foglalkoztatott emberek élethosszig tartó tanulásban való részvétele (MEF)</p> <p>Munkanélküli emberek élethosszig tartó tanulásban való részvétele (MEF)</p> <p>A korai iskolaelhagyók aránya a népesség körében (LFS)</p> <p>Legalább érettségivel rendelkező 25-64 év közötti népesség aránya (MEF)</p> <p>Felnőttek e-készségei/IKT készségek, legalább középfokú számítástechnikai ismeretekkel rendelkező személyek</p>	
			3a. Munkahelyi egészség és biztonság	<p>100 000 foglalkoztatottra eső súlyos munkabalesetek száma</p> <p>Nincs egészségtelen munkakörnyezetnek való kitettség</p> <p>Egészséges fizikai állapot</p> <p>Egészségi és biztonsági kockázatokról való jólinformáltság</p> <p>Azt gondolom, hogy a munkám miatt egészségem nincs veszélyben</p> <p>A munkám nincs hatással az</p>

	3b. Munkaintenzitás	egészségemre	
		Nem vagyok kitéve zaklatásnak vagy megszegényítésnek stb.	
		Betegen is dolgoztam az elmúlt 12 hónapban/nem voltam beteg	
		Nem kell nagyon gyorsan dolgoznom	
		Nincsenek nagyon szűk határidők	
	3c. Autonómia a munkában	Van elég időm, hogy elvégezzem a munkámat	
		Nem tapasztalok stresszt a munkámban	
		A munkatempó nem függ valamely gép automatikus sebességétől vagy egy termék mozgásától	
		A munkatempó nem függ a főnök közvetlen ellenőrzésétől	
		Alkalmanként/sosem szakítok meg egy feladatot egy másik, váratlan feladat miatt	
		Felelősségteljesség	
	3d. Kollektív érdekképviselet	A csoport tagjai maguk döntenek el a feladatok megosztását	
		A csoport tagjai maguk döntenek el a munka időbeosztását	
		Kollektív bérmegállapodás	
		Felvetett-e munkával kapcsolatos probléma egy munkavállalói képviselőnek az elmúlt 12 hónap során	
		A munkavállaló, mint munkavállalói képviselő tevékenykedik	
	(4) Munka-magánélet és nemek közötti egyensúly	4a. Munka-magánélet egyensúly	A vezetőség tart olyan megbeszéléseket, ahol kifejezheti a szervezettel kapcsolatos történésekről a véleményét
			Inaktivitás családi vagy személyes kötelezettségek miatt
			Részmunkaidő családi vagy személyes kötelezettségek miatt
		Formális kisgyermekgondozási szolgáltatások hiánya: a 3 éves aluli gyerekek hány %-a nem vesz részt formális	

		gyermekgondozásban	
		A szülőség hatása a foglalkoztatásra – férfiak	
		A szülőség hatása a foglalkoztatásra – nők	
		Vannak bizonyos lehetőségek a munkaidő egyéb kötelezettségekhez való igazításához	
		Egy-két órát kivenni családi vagy személyes okokból nem (túl) nehéz	
		A munkaórák száma nem magas	
		A munkaórák nagyon jól vagy jól összehangolhatók a családi vagy társadalmi kötelezettségekkel	
		Nagyon ritkán/sosem dolgozik szabadidejében azért, hogy a munkakövetelményeknek megfeleljen	
		4b. Nemi esélyegyenlőség	Nemek közötti bérkülönbségek társadalmi-gazdasági státusz szerint, 2010
			Női és férfi foglalkoztatási ráták közötti különbség (MEF)
A közvetlen főnök nő			

4.2.2 A Szociális Jogok Európai Pillére

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, tisztességes munkafeltételek, valamint a szociális védelem és társadalmi befogadás. A pillér e három átfogó területen összesen 20 alapelvre épül.²⁰ A pillér második fejezete a **méltányos munkafeltételek**et tartalmazza, amelyek egyúttal a munkahelyek minőségének uniós szintű minimum sztenderdjeinek is tekinthetők, hiszen a méltányos bérezéshez, a méltányos munkakörülményekhez, az esélyegyenlőséghez, a foglalkoztatás és a munkavállalók biztonságához kapcsolódnak. A lentiekben a pillér munkavállalók jogaihoz kapcsolódó részei kerülnek bemutatásra.

²⁰ A szöveg forrása, rövidítve: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=1226>

Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás

A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében. Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést. Támogatni kell azokat az innovatív munkavégzési formákat, amelyek minőségi munkafeltételeket biztosítanak. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást. Meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.

Bérek

A munkavállalóknak joguk van tisztességes megélhetést nyújtó, méltányos bérezésben részesülni. Megfelelő összegű minimálberről kell gondoskodni annak érdekében, hogy a munkavállalók a keresetükből – az adott országban uralkodó gazdasági és szociális viszonyok közepette – ki tudják elégíteni saját szükségleteiket és családjuk szükségleteit, egyúttal pedig biztosítani kell a munkaerőpiaci részvétel lehetőségét, és ösztönözni kell az álláskeresést. Meg kell akadályozni, hogy azok, akik dolgoznak, szegénységben éljenek. A béreket az adott ország szabályaival és gyakorlatával összhangban, átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját.

Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén

A munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, és ez a próbaidőre is vonatkozik.

Elbocsátás esetén a munkavállalókat előzetesen tájékoztatni kell az elbocsátás indokairól, és észszerű felmondási időt kell biztosítani számukra. A munkavállalóknak joguk van hatékony és pártatlan vitarendezést igénybe venni, valamint indokolatlan elbocsátás esetén jogorvoslatban részesülni, ideértve a megfelelő kártérítést is.

Szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel

A munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztassák őket és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben, különösen a vállalkozások átruházásával, szerkezetátalakításával és egyesülésével, valamint a csoportos létszámcsökkentésekkel kapcsolatban.

A munka és a magánélet közötti egyensúly

A szülőknél és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadságoláshoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatások igénybevételéhez.

Egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet; adatvédelem

A munkavállalóknak joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz. A munkavállalóknak joguk van olyan munkakörnyezethez, amely megfelel szakmai szükségleteiknek, és amely lehetővé teszi, hogy huzamos ideig jelen legyenek a munkaerőpiacon. A munkavállalókat megilleti a jog, hogy személyes adataik a munkahelyükön és a munkával kapcsolatos tevékenységük során védve legyenek.

Az európai uniós intézmények, a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek közös feladata, hogy érvényre juttassák a szociális jogok európai pillére keretében meghatározott elveket és jogokat. Az uniós intézmények segítenek létrehozni a szükséges keretet, és adott esetben jogszabályalkotás révén irányt mutatnak a pillér céljainak megvalósításához. A pillér céljainak megvalósítását online szociális eredménytábla fogja segíteni. Az eredménytáblán meg lehet nézni és össze lehet vetni egymással az egyes EU-országok adatait, valamint figyelemmel lehet kísérni az általános szociális trendeket.

4.2.3 Az Európai Szociális Alap és a munka minősége

A minőségi munka megjelenése a 2013-2020 közötti időszakban

Az Európai Parlament és a Tanács 1304/2013/EU rendelete az Európai Szociális Alapról és az 1081/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről²¹ – 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, vállalkozások és vállalkozók alkalmazkodását a megváltozott körülményekhez, a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a fenntartható munkaerőpiaci integrációt.

A minőségi munka megjelenése a 2020-2027 közötti időszakban

Az Európai Parlament és a Tanács rendelettervezete az ESZA pluszról²² (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. Ennek megfelelően a 4. cikkben bemutatott specifikus célok közül több is kapcsolódik a minőségi munkahelyek valamely szempontjának javításához. Ilyen intézkedések lehetnek például a munka és a magánélet jobb összehangolása, az egészséges és a munkavállalók igényeihez jól illeszkedő munkakörnyezet, az egészségkárosító kockázatok csökkentése, a munkavállalók alkalmazkodóképességének javítása, a karrier átmenetek megkönnyítése, a szakmai mobilitás támogatása, az egyenlő bánásmód és egyenlő esélyek megteremtése, a

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013R1304&from=HU>

²² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/DOC/?uri=CELEX:52018PC0382&from=en>

szociális védelmi rendszerek modernizációja, a megkülönböztetésmentes hozzáférés biztosítása stb.

4.3 EUROFUND

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 Eurofound az elmúlt 40 évben végzett munkájával nagy szakértelemre tett szert a munkakörülmények alakulásának figyelemmel 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 Eurofund munkája szorosan kapcsolódik az EU szakpolitikai célkitűzéseikhez és azok elérésének monitorozásához, valamint az alapítvány által végzett munka is visszahat a szakpolitika alkotásra. Az Eurofund 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.

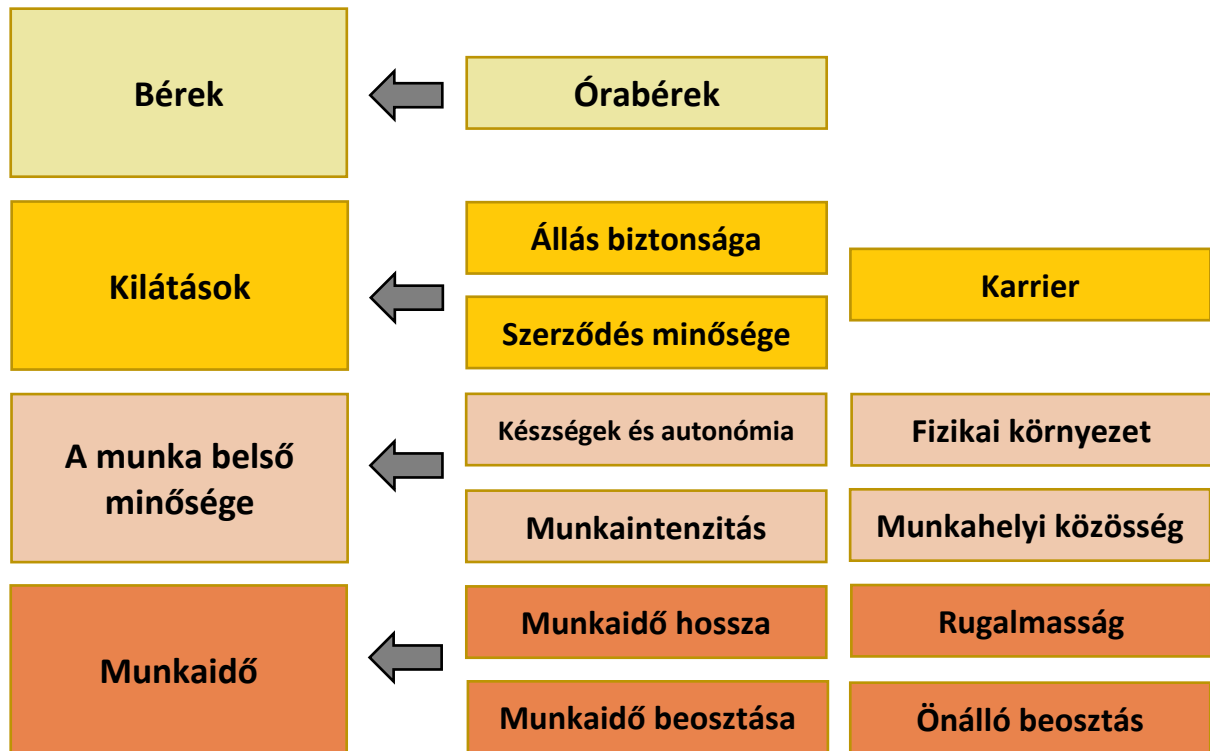
A Eurofund minőségi foglalkoztatás keretrendszere

A munka minőségét az Eurofund is többdimenziós jelenségként értelmezi. A munka minőségét az adott munkahely szintjén vizsgálják. 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 Eurofund keretrendszere szerint a minőségi munka négy dimenziót foglal magába: a béreket, a kilátásokat, a munka belső minőségét és a munkaidőt. A négy dimenzió közül 12 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 a munkaidő indikátorokat kapcsolták.

6. ábra: A munka minőségének dimenziói és indikátorai az Eurofund keretrendszerében



(Ábramagyarázat: A dimenziók az ábra jobb oldalán, az indikátorok a bal oldalán találhatók.)

A minőségi munkát vizsgáló Eurofund felmérések²³

- **Az Európai Munkakörülmények Felmérés** (European Working Conditions Survey, EWCS) az európai munkavállalók munkakörülményeinek átfogó vizsgálata céljából lefolytatott vizsgálat. 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. Az eredményekről rendszeres jelentéseket publikálnak.
- **Európai Életkörülmény Felmérés** (European Quality of Life Survey, EQLS) az európai polgárok általános életkörülményein belül vizsgálja a foglalkoztatást és a munka minőségével kapcsolatos tényezőket.

(A felmérések részletes bemutatása a tanulmány 7. fejezetében található.)

²³ A felmérések részletes bemutatására a 10. fejezetben kerül sor.

4.4 ILO

Az ILO 1999-ben fogadta el a Méltányos Munka Programot (Decent Work Agenda). A program négy pillérre épül, a munkahelyteremtésre, a munkavállalók jogaira, szociális védelemre, a társadalmi párbeszédre és a mindezekben 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 megillet, 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, munkaidőt, 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 tartalmazznak információt. Az indikátorok vizsgálatánál emellett figyelembe kell venni, hogy azok nem csak Európára, hanem számos fejlődő országra is vonatkoznak, így közülük jónéhány európai és hazai viszonylatban a projekt szempontjából nem, vagy kevésbé tekinthető relevánsnak (pl. veszélyes gyermekmunka, HIV fertőzöttek aránya stb.).

4. táblázat: Az ILO méltányos munkához kapcsolódó indikátorai

Dimenzió	Indikátor
(1) A méltányos munka gazdasági és társadalmi környezete	Iskolába nem járó gyerekek, életkor szerinti arány (%)
	A HIV fertőzésben szenvedő munkaképes korú lakosság becsült aránya (%)
	A munkaerő termelékenysége (GDP per foglalkoztatott fő, szint és növekedési ráta)
	Jövedelmi (fogyasztási) egyenlőtlenség (percentilis arány P90/P10)
	Inflációs ráta (fogyasztói árindex, CPI)
	Gazdasági ágazatok szerinti foglalkoztatás

	A felnőtt lakosság iskolázottsága (írni-olvasni tudó felnőttek aránya, középfokú végzettséggel rendelkező felnőttek aránya)
	Munkából származó GDP aránya
	Reál-GDP per fő USD-ben, vásárlóerő paritáson (szint és növekedési ráta)
	Gazdasági tevékenységen belüli női foglalkoztatás aránya (ISIC)
	Bérkülönbségek (percentilis arány P90/P10)
	Szegénységi fokmérő
(2) Foglalkoztatási lehetőségek	Foglalkoztatottak népességen belüli aránya
	Munkanélküliségi ráta
	Se nem tanuló se nem dolgozó fiatalok
	Be nem jelentett foglalkoztatási ráta
	Munkaerőpiaci részvétel
	Ifjúsági munkanélküliségi ráta
	Munkanélküliségi ráta végzettségi szint szerint
	Foglalkoztatás foglalkoztatotti státusz szerint
	Önfoglalkoztatók és segítő családtagok aránya a foglalkoztatottakhoz képest
	Fizetett munkát végzők aránya a mezőgazdaságon kívüli foglalkoztatottakhoz képest
(3) Megfelelő kereset és termelékeny munka	Jövedelmi szegénységi ráta
	Alacsonyan fizetettek aránya
	Átlagos órabérek a választott foglalkozásban
	Átlagos reálbérek
	Minimumbér az átlagbér arányában
	Szakképzettek (?) bérindexe
	Munkahelyi képzésben résztvevő munkavállalók (az elmúlt évben)
(4) Méltányos munkaidő	Nagyon magas munkaórák (több mint 48 óra hetente)
	Foglalkoztatás heti munkaórák száma szerint (rendszeres, standardizált óraszám és időbeosztásban)
	Éves átlagos munkaórák száma per munkavállaló
	Időbeosztással kapcsolatos munkanélküliségi ráta
(5) Munka és családi élet összehangolása	Szokatlan/aszociális időben való munkavégzés
	Szülési védelem
(6) Megszüntető munkák	Gyermekmunka aránya
	Veszélyes gyermekmunka aránya
	A gyermekmunka legrosszabb formájának aránya a veszélyes gyermekmunkán kívül
	Kényszermunka aránya
	Kényszermunka a visszatért migránsok körében
(7) Munkahelyi és foglalkoztatási biztonság	Bizonytalan foglalkoztatás aránya
	Munkaviszony
	Megélhető munkavállalók aránya
	Alkalmi munkavállalók reálkeresete
(8) Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód	Nemek szerinti foglalkoztatási szegregáció

	A női közép- és felsővezetők aránya
	Nemek közötti bérkülönbségek
	Nők aránya a mezőgazdaságon kívüli fizetett foglalkoztatásban
(9) Biztonságos munkakörnyezet	Halálos munkahelyi balesetek előfordulási gyakoriságának aránya
	Nem halálos munkahelyi balesetek előfordulási gyakoriságának aránya
	Munkahelyi balesetek miatti idővesztés
	Munkaügyi felügyelet (munkaügyi felügyelők száma per 100 000 munkavállaló)
(10) Szociális biztonság	A törvényes nyugdíjkorhatárt (65+) betöltött, öregségi nyugdíjban részesülő népesség aránya
	Szociális biztonsági kiadások (a GDP százalékában)
	Nem a privát háztartások saját zsebéből fizetett egészségügyi kiadások
	A nyugdíjalapba befizető gazdaságilag aktív népesség aránya
(11) Társadalmi párbeszéd, munkavállalói és munkáltatói képviselet	Szakszervezeti lefedettségi ráta
	Munkáltatói szervezetekbe tartozó vállalatok száma
	Kollektív szerződések lefedettségi rátája
	Sztrájkok és lezárások miatt nem ledolgozott napok száma

2015-ben az ENSZ 2015 szeptemberi ülészsaka során a Méltányos Munka Program négy pillére – a munkahelyteremtés, a szociális védelem, a munkajogok és a társadalmi párbeszéd – integráns részévé vált a Fenntartható Fejlődés Menetrendje, 2030 című stratégiai dokumentumnak. Az új menetrend 17 stratégiai célt fogalmaz meg, melyek közül a 8. célkitűzés vonatkozik a fenntartható és befogadó gazdasági növekedésre, a teljes és termelékeny foglalkoztatásra és a méltányos munkára. A célkitűzésen belül több alcél is kapcsolódik a minőségi munka témájához. A 8.5 alcél azt fogalmazza meg, hogy 2030-ra el kell érni a teljes és termelékeny foglalkoztatást és méltányos munkát minden nő és férfi részére, a fiatalokat, a megváltozott munkaképességűeket is beleértve, az egyenlő munkáért járó egyenlő bér alapelvét is megvalósítva. A 8.8 számú alcél szerint pedig védeni kell a munkavállalók jogait és elő kell segíteni a biztonságos munkakörnyezetet valamennyi munkavállaló számára. A célkitűzések megvalósulását figyelemmel kíséző végrehajtási és vizsgálati mechanizmusokat tekintve, az ILO arra ösztönzi a tagállamokat, hogy nemzeti szinten készítsenek rendszeres és mélyreható végrehajtási jelentéseket, amelyek majd alapjául szolgálnak az ILO magas szintű szakpolitikai fórumának (ILO HLPF) rendszeres, önkéntes alapon történő vizsgálatához.

4.5 Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága

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 Eurofund, az UNECE és a WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing), valamint a nemzeti statisztikai

hivatalok képviselőiből állt és kifejlesztettek egy kézikönyvet a minőségi foglalkoztatás meghatározása érdekében. A munka során felhasználták az ILO, az EU és az Eurofund, valamint az OECD által kidolgozott minőségi munka keretrendszerek egyes elemeit is.

A „Kézikönyv a munka minőségének méréséről – egy statisztikai keret” című dokumentum²⁴ 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.

5. táblázat: A minőségi munka dimenziói és indikátorai az UNECE keretrendszerében

Dimenzió	Aldimenzió	Indikátor
(1) Munkahelyi biztonság és erkölcs	(1a) Munkahelyi biztonság	Halálos munkabalesetek
		Nem halálos munkabalesetek
		Fizikai egészségügyi veszélyfaktoroknak való kitétttség
		Mentális egészségügyi veszélyfaktoroknak való kitétttség
	(1b) Gyermek és kényszermunka	Gyermekmunka aránya
		Veszélyes gyermekmunka aránya
		Kényszermunka aránya
		Kényszermunka aránya visszatért migránsok között
		Más, legrosszabb gyermekmunka aránya
	(1c) Méltányos bánásmód a munkában	Fizetéskülönbségek
		Vezetői pozíciókhoz való hozzáférés
		Diszkrimináció a munkahelyen
		Átlagbérek
(2) Jövedelmek és támogatások	(2a) Jövedelem	Alacsony keresetű munkavállalók
		Decilisek szerinti fizetések
		Önfoglalkoztatottak foglalkoztatáshoz kapcsolódó jövedelme
	(2b) Nem bérjellegű pénzügyi támogatások	Fizetett szabadságra való jogosultság
		Fizetett szabadság napok száma

²⁴ http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf

		A fizetett szabadnapok valódi száma
		Betegszabadságra való jogosultság
		Betegszabadság napok száma
		Betegszabadságon töltött napok száma
(3) Munkaidő és munka-magánélet egyensúly	(3a) Munkaidő	Heti ledolgozott órák átlagos száma
		Magas munkaórák
		Nem önkéntes részmunka
		A heti munkaórák megoszlása
	(3b) Munkaidőbeosztás	Több állással rendelkezők
		Éjszakai munkavégzés
		Esti munkavégzés
		Hétfégi munkavégzés
	(3c) Munka-magánélet egyensúly	Rugalmas munkaidő-beosztás
		Anyák és apák foglalkoztatási rátája
		Otthoni munkavégzés lehetősége
		Ingázási idő
(4) Foglalkoztatási biztonság és szociális védelem	(4a) Foglalkoztatási biztonság	Gondozási szolgáltatásra való jogosultság
		Szülői szabadság
		Gyermekgondozási szolgáltatás igénybe vétele
		Határozott idejű szerződés
		Munkakör
		Önfoglalkoztató
		Önfoglalkoztató egy ügyféllel
		Az állás érzékelt biztonsága
	(4b) Szociális védelem	Kölcsönzött munkavállaló
		Nincs formális (munka)szerződése
		Bizonytalan foglalkoztatási ráta
		Informális foglalkoztatási ráta
(5) Társadalmi párbeszéd	(4b) Szociális védelem	Nyugdíjbiztosítási lefedettség
		Munkanélküliségi biztosítási lefedettség
		Egészségbiztosítási lefedettség
		Kollektív szerződésekkel való lefedettség
(6) Készségfejlesztés és tréning	(4b) Szociális védelem	Szakszervezeti tagsági ráta
		Sztrájk vagy üzembeszárás miatt nem ledolgozott napok száma
		Munkáltatói szervezeti lefedettség
		Képzésben való részvétel
		A képzés volumene

		A képzés hasznossága
		Tanulás a munkavégzés során
		Foglalkoztathatóság
		Készségegyezés
(7) Munkakapcsolatok és motiváció	(7a) Munkakapcsolatok	Többi munkavállalóval való kapcsolat
		A felettséssel való kapcsolat
		Foglalkoztatáshoz kapcsolódó erőszak
		Önállóság
	(7a) Motiváció	Visszajelzés a felettestől
		Belső jutalom
		Munkaintenzitás
		Szervezeti részvétel

5. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) minőségi munkával kapcsolatos szerepe, álláspontja

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. Kiemelt helyet foglal el céljaik között a méltányos bérezés – amelynek elérését leginkább a kollektív szerződések és az erős szakszervezetek segítik – és ami a legjobb módja a munkavállalói szegénység megszüntetésének. Különösen aktívak a bérek nemek közötti egyenlőségének megteremtésében, valamint a nem fizetett gyakornokság és a fiatalok rendkívül alacsony bérezési gyakorlatainak megszüntetésében.

Úton a minőségi foglalkoztatást biztosító európai stratégia felé

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 jobs²⁵) 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”²⁶ (Towards a European strategy for quality

²⁵ <https://www.etuc.org/en/document/new-path-europe-etuc-plan-investment-sustainable-growth-and-quality-jobs>

²⁶

employment) című pozíciós papírt. 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 eddig elmulasztotta a szemléletváltást. Ez nem csak 2010-ben nem következett be (ekkor fogadták el az Európai Foglalkoztatási Stratégiát, melynek célja a „több és jobb munkahely” volt), hanem a kilábalás időszakában sem. Sőt, ezzel ellenkező folyamatok történtek: a tartós foglalkoztatást biztosító szerződések helyett átmeneti, bizonytalan, gyenge biztonságot nyújtó állások jöttek létre. Ezzel egyidejűleg polarizálódtak a munkaerőpiacok: a fiatalok, a nők, az idősebbek, az alacsony képzettségű és bevándorló háttérrel rendelkezők gyengébb minőségű, alacsony bérezésű és foglalkoztatási biztonságot nyújtó állásokba kényszerültek, a magasan képzettek pedig továbbra is hozzáfértek a biztonságot nyújtó és jól fizető munkahelyekhez. Sürgették, hogy 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*²⁷. 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 sztenderdek kerüljenek elfogadásra. Az akciótervben az is szerepel²⁸, 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 csatolnak majd.

Az akcióterv alapján tehát megkezdődött a definíció kidolgozása. Ennek során az ETUC az ETUI Minőségi Munkahely Index-éből indul ki (Job Quality Index, ld. lent). Ugyanakkor a folyamatban lévő változások arra mutatnak, hogy a munka és a foglalkoztatás egyre kevésbé egymást lefedő fogalmak, ezért leszögezik: céljuk a minőségi munka és a minőségi foglalkoztatás elérése.

Végül a definíció a 2017-es *„A minőségi munka definíciója: az ETUC akcióterve a több és jobb munkahelyért”* (Defining Quality Work: An ETUC action plan for more and better jobs) című határozatban²⁹ került elfogadásra.

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

- Méltányos bérek;
- Foglalkoztatási biztonság;
- Élethosszig tartó tanulási lehetőségek;
- Jó munkakörülmények biztonságos és egészséges munkahelyeken;

²⁷ <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2015-2019>

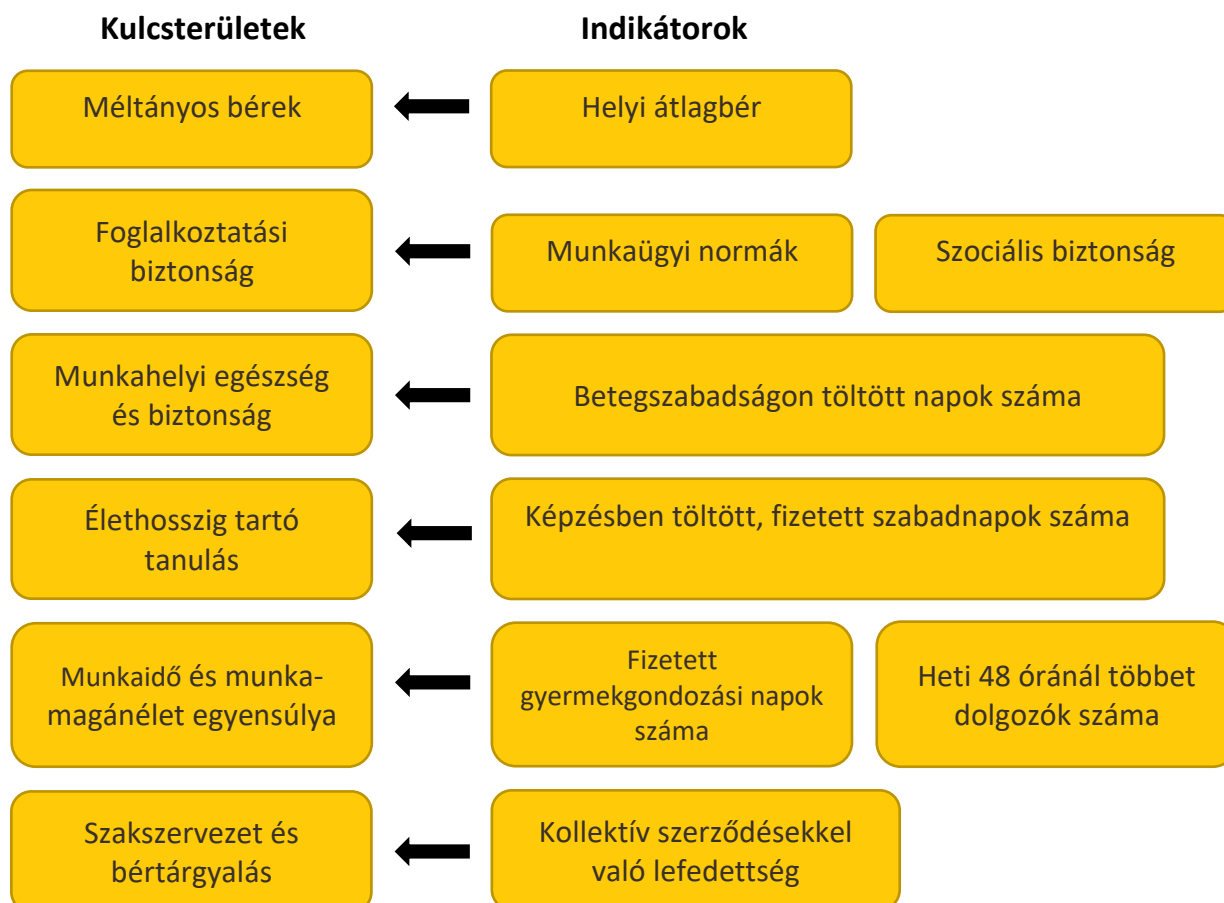
²⁸ Paris Congress Action Plan, para. 61

²⁹ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-defining-quality-work-etuc-action-plan-more-and-better-jobs>

- Ésszerű munkaidő jó munka-magánélet egyensúllyal;
- Szakszervezeti képviselő és bértárgyalási jogok.

A fenti területekhez az akciótervben lehetséges indikátorokat is nevesítettek:

7. ábra: A minőségi munka indikátorai az ETUC szempontrendszerében



Kiemelendő, hogy az akciótervben leszögezték, hogy a munka minőségét olyan kulcs benchmarknak tekintik, amellyel ezután valamennyi EU kezdeményezést vizsgálni fognak. Nem tudják elfogadni, hogy a Bizottság „letudja” a munka minőségével kapcsolatos célokat egy hivatkozással a Foglalkoztatási Iránymutatásokban, míg az az országspecifikus ajánlásokban azonban nem kapott szerepet.

Az ETUI és a munka minősége index (Job Quality Index)

Az ETUC független kutatóintézete, a 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 (1) bérek; (2) a foglalkoztatás formái és a foglalkoztatás biztonsága; (3) munkaidő és munka-magánélet egyensúlya; (4) munkakörülmények; (5) készségek és karrierlehetőségek; (6) kollektív érdekek képviselése és ezekhez összesen 17 indikátort rendel.

6. táblázat: Az ETUI munka minősége index alapjául szolgáló dimenzióik és indikátorok

Dimenzió	Indikátor
(1) Bérek	Munkavállalónkénti nominális kompenzáció euróban, vásárlóerő paritáson
	Munkavállalói szegénységi ráta
(2) Atipikus foglalkoztatási formák	Kölcsönzött munkavállalók aránya (%) – nem önként választott
	Részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya (%) – nem önként választott
(3) Munkaidő és munka-magánélet egyensúly	48 óránál többet dolgozó munkavállalók aránya
	Műszakokban dolgozó vagy a szokásostól eltérő időszakban dolgozó munkavállalók aránya
	Önként választott részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya
	Azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik elégedettek a munka-magánélet egyensúlyukkal
(4) Munkakörülmények és foglalkoztatási biztonság	Munkaintenzitás
	Munkaautonómia
	Fizikai munkatényezők
	Szubjektív foglalkoztatási biztonság
(5) Készségek és előrelépés	Oktatásban és képzésben résztvevő népesség aránya (20-64)
	Az adott álláshelyből adódó előrelépési lehetőségek érzékelése
(6) Kollektív érdekképviselés	Kollektív megállapodásokkal lefedettség
	Szakszervezeti lefedettség
	A munkavállalóval konzultálnak-e a munkaszervezéssel kapcsolatos döntések során

Az indikátorok főként egyéni szintű megfigyelésekre épülnek és mikroadatokat használnak, többek között az EU Munkaerőfelmérés és az Európai Munkakörülmények Felmérés (EWCS), tagállami szintű eredményeit nem bontásban.



8. ábra: Az európai munkahelyi minőség index – nem bér szempontú minőség, 2015

(Forrás: ETUI)

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

6. A nemzetközi munkáltatói szövetségek (Businessseurope) minőségi munkával kapcsolatos álláspontja, gyakorlata

A Businessseurope széles körben támogatta az EU Lisszaboni Menetrendjét, mely a több és jobb munkahely megteremtését tűzte ki fő céljául. A Bizottság fent bemutatott Foglalkoztatási és szociálpolitikák: Keretrendszer a minőségbe történő beruházáshoz című közleményéhez a Businessseurope akkori nevén UNICE) 2001-ben elkészítette saját állásfoglalását³⁰, melyben saját indikátorrendszert javasolt a munka minőségének mérésére.

Az állásfoglalásban teljes mellszélességgel támogatták az Európai Bizottságot a közleményben foglalt célkitűzések kapcsán. 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 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 javasolta, kevesebb területtel és az indikátorok számát tízben javasolta maximálni.

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 Businessseurope által kifejlesztett minőségi munka indikátorokat az alábbi táblázat mutatja be.

7. táblázat: A minőségi munka indikátorai a Businessseurope javaslatában

Indikátor
(1) Halálos vagy súlyos munkabalesetek száma
(2) Foglalkoztatási megbetegedések száma
(3) Betegség miatt munkától távol töltött napok száma
(4) Munkatermelékenység
(5) A dolgozó népesség iskolai végzettség szerinti megoszlása
(6) A dolgozó népesség IKT készségekben való tudásszint szerinti megoszlása
(7) Az első, vagy következő állás megtalálásához szükséges idő
(8) Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta
(9) A munkaképes korú lakosságon belül a saját vállalkozást alapítók aránya

³⁰ <https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf>

Ezóta, a munka minőségére koncentrááló állásfoglalás óta a BusinessEurope nem fogalmazott meg kifejezetten a munka minőségére vonatkozó álláspontot vagy javaslatot. Anyagaiban azonban rendszeresen feltűnnek a minőségi munka egyes szempontjainak témái, köztük például a rugalmas foglalkoztatás vagy a munkahelyi esélyegyenlőség.

7. A munka minőségét vizsgáló európai felmérések

7.1 Az Európai Munkakörülmények Felmérés

Az Európai Munkakörülmények Felmérést (European Working Conditions Survey, EWCS) az Eurofund rendszeresen, ötévente folytatja le az 1990-es évek óta az európai munkavállalók munkakörülményeinek átfogó vizsgálata céljából³¹. 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. A felmérés a következő témákat öleli fel:

- fizikai és pszichoszociális kockázati tényezők;
- munkaidő: hossza, szervezése, kiszámíthatósága és rugalmassága; a munka és a magánélet egyensúlya;
- a munkavégzés helye;
- a munkavégzés tempója, a munkavégzés ütemét meghatározó tényezők;
- munkavállalói részvétel, humánerőforrás-politikák és munkaszervezés (pl. a feladatok rotációja); munkavállalói képviselő;
- képességek használata, a munka kognitív dimenziói, döntéshozó hatóság és munkahelyi tanulás;
- foglalkoztatási feltételek: a munkahely biztonsága, bizonytalansága;
- társadalmi kapcsolatok a munkahelyen: támogatás, bizalom, együttműködés, hátrányos megkülönböztetés, erőszak;
- nemi egyenlőséggel kapcsolatos kérdések: szegregáció, a háztartás összetétele, nem fizetett munka, a felügyeleti pozíciókban dolgozó nők aránya;
- jólét és egészség, keresetek és anyagi biztonság.

Magyarországot az EU csatlakozást követően 2005-ben vizsgálták először, azóta a 2010, 2015 és 2020 évi felmérésekben³² vett részt. Az ideji felmérés során országoként 1000–3300

³¹ A legfrissebb, 2020-as felmérésben az EU-n kívül Norvégia, Svájc, Albánia, Bosznia és Hercegovina, Koszovó, Észak-Macedónia, Montenegró, Szerbia és Törökországot vizsgálják.

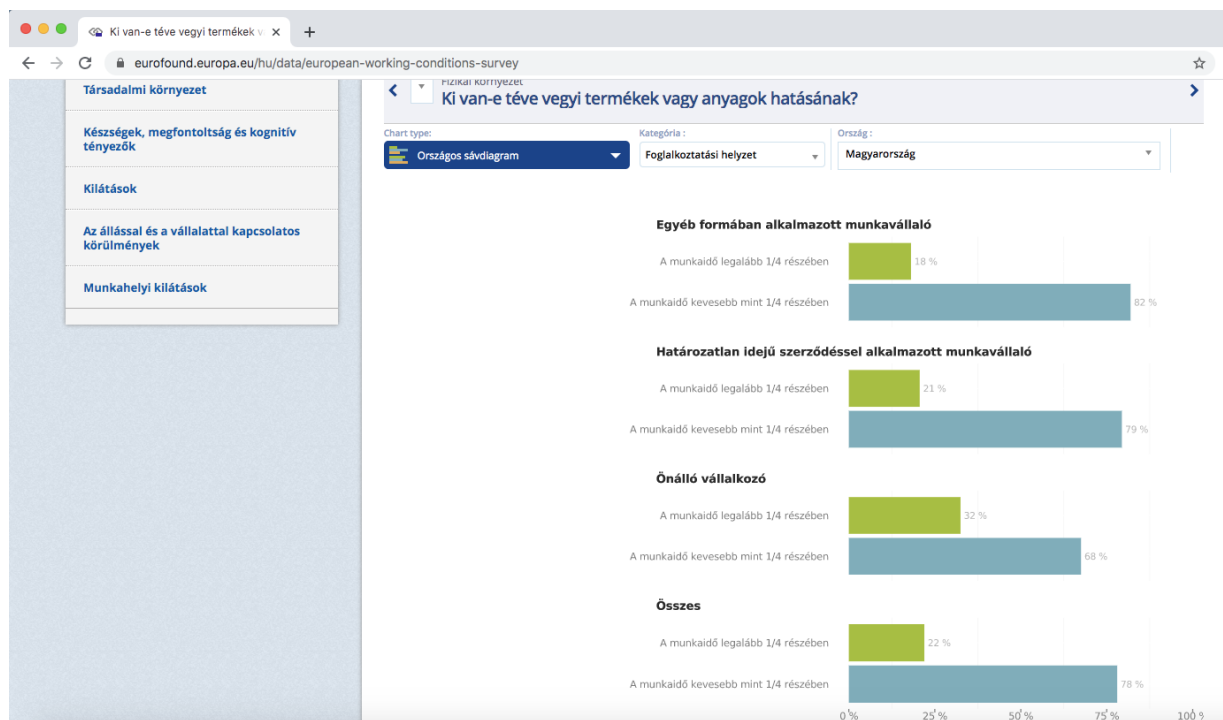
³² A felmérést Magyarországon az IPSOS végzi.

munkavállalóval készítenek interjút, összesen több mint 45 000 emberrel. A 2020-as felmérés első eredményeit 2021-ben teszik majd 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 Tool³³' (kb. a Felmérés Területi Atlasza), ami lehetővé teszi a változók tagállamok és demográfiai sajátosságok szerinti keresését és elemzését. Az eszközzel valamennyi felmért témában és vizsgált munkavállalói csoportban rá lehet keresni az EWCS egyes kérdéseinek eredményeire.

9. ábra: Részlet az EWCS eredményeiből a Felmérés Területi Eszköze online felületén



(Forrás: Eurofund)

A legutóbbi teljes, magyar nyelven elérhető kérdőív a következő linken található:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/hu_questio_nnaire.pdf

7.2 Az Európai Társadalmi Felmérés

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

³³ <https://www.eurofound.europa.eu/hu/data/european-working-conditions-survey>

feltérképezésére, az országok, országcsoportok közötti különbségek és az időbeli változások nyomán 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 a 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 monitorozása³⁴. A rotációs modul témái változó időközönként ismétlődnek. A munkakörülményekre is irányuló „Család, munka és jóllét” elnevezésű rotációs modulokat a 2004 és 2010 évi felmérések tartalmazzák.

A kérdőív a munka minőségével kapcsolatos alábbi témákat vizsgálja:

- Munkaidő;
- a munkaidő rugalmassága;
- munkatevékenységek;
- munka és magánélet összehangolása;
- a foglalkoztatás szubjektív bizonytalansága;
- munkamotiváció;
- a munkabiztonság és munkaegészségügy;
- munkaintenzitás;
- előrelépési lehetőségek;
- szakszervezeti és munkavállalói részvétel, munkahelyi hang;
- bérezés;
- bérezéssel való elégedettség;
- munka miatti érzelmi és fizikai kimerültség;
- munkával való szubjektív elégedettség.

79. KÁRTYALAP								
Kérem, a 79. válaszlap segítségével mondja meg, mennyire igazak a következő kijelentések az Ön munkájára:		Egyáltalán nem igaz	Egy kicsit igaz	Igaz	Nagyon igaz	nem tudom	válasz-megtagadó	nem kellett feltenni
G26	Nagyon változatos a munkám.	1	2	3	4	8	7	9
G27	A munkám megköveteli, hogy folyton új dolgokat tanuljak.	1	2	3	4	8	7	9
G28	Fizetésem vagy jövedelmem attól függ, hogy mennyit dolgozom.	1	2	3	4	8	7	9
G29	Szükség esetén segítségért fordulhatok a munkatársaimhoz.	1	2	3	4	8	7	9
G30	A munkám veszélyezteti az egészségemet és a testi épségemet.	1	2	3	4	8	7	9
G31	Magam dönthetem el, hogy mikor kezdem és mikor fejezem be a munkát.	1	2	3	4	8	7	9
G32	Biztos munkahelyem van.	1	2	3	4	8	7	9
G33	Jelenleg biztos a helyem a munkahelyemen	1	2	3	4	8	7	9

10. ábra: Részlet a 2010. évi ESS magyar nyelvű kérdőívéből
(Forrás: europeansocialsurvey.org)

³⁴ 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 jól-lét (well-being) és természetesen a társadalmi-demográfiai háttér információk.

A 2010. évi teljes magyar kérdőív elérhetősége:

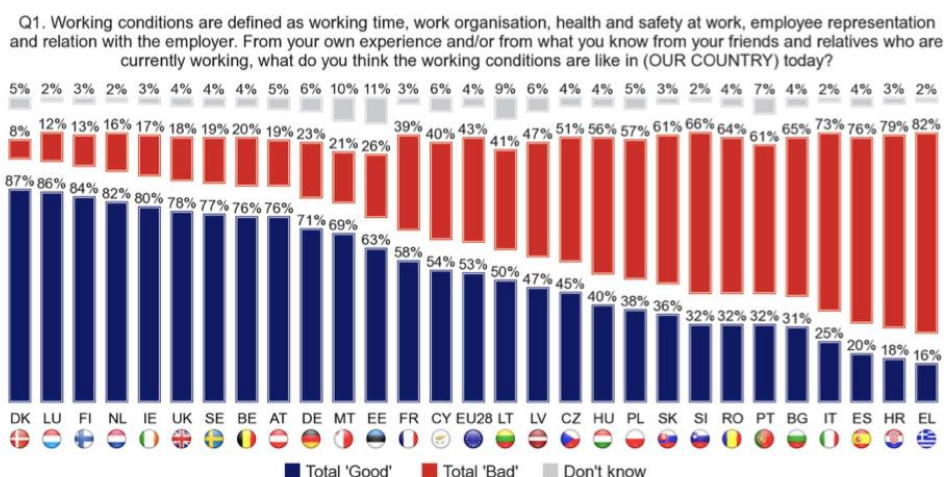
https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/hungary/ESS5_main_questionnaire_HU.pdf A munka minőségéhez kapcsolható kérdések a G11-G82 kérdések között találhatóak.

7.3 Eurobarométer

Az európai intézmények 1973 óta rendszeresen közvélemény-kutatásokat, úgynevezett Eurobarométer felméréseket végeznek az összes uniós tagállamban. A sztenderd Eurobarométer felméréseket országonként körülbelül 1000 emberrel készítenek személyesen. A sztenderd felmérés mellett az egyes európai intézményes 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 Eurobarométer ezért az alábbi témákat járta körül részletesen:

- Munkaidő;
- Munkakörülmények;
- Munkaszervezés;
- Rugalmas foglalkoztatási lehetőségek;
- Munkahelyi egészség és biztonság;
- Munkavállalói képviselő;
- A munkáltatóval való kapcsolatok
- A munkahely és munkakörülmények szubjektív értékelése.



11. ábra:
A 2014. évi Eurobarométer gyorsfelmérés eredményei

(Forrás: Európai Bizottság³⁵)(Jelmagyarázat: piros: rossz, kék: jó, szürke: nem tudja. A kérdések a fent idézett tématerületekhez kapcsolódó válaszok összesítésén alapulnak.)

³⁵ https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_398_pres_en.pdf

A gyorsfelmérés eredményekről jelentés³⁶ is készült.

A teljes kérdőív angol nyelven³⁷ az alábbi linkről tölthető le:

<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%2Fdownload.asp%3Fid%3D53442&usg=AOvVaw3elkXiwjJPri5YANu62FF>

7.4 Munkaerő-felmérés (MEF)

Az Európai Unió Munkaerő-felmérését (Labour Force Survey, LFS) 1983 óta folytatják le az EU tagállamaiban, illetve a társult tag és tagjelölt országokban. A tagállami szintű adatgyűjtéseket a tagállami statisztikai hivatalok, így Magyarországon a KSH végzi az Eurostat centralizált iránymutatásai szerint. A felvétel a 15 éves és annál idősebb népességre vonatkozik. 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 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 (2020, 2013, 2007), 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.

A munkaszervezés és munkaidőbeosztáshoz kapcsolódóan az alábbi témákat vizsgálták 2010-ben³⁸:

- Változó munkaidő;
- Szabadórak és szabadnapok kivételének lehetősége;
- Munkaidő rugalmassága;
- Elérhetőség a pihenőidőben történő munkavégzés céljából;
- A jelenlét vagy a munkaidő rögzítése;
- Autonómia a munkavégzés során;
- Időnyomás;
- Ingázási idő;
- Munkavégzés több helyszínen.

³⁶ <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/FLASH/surveyKy/2044/p/2>

³⁷ A kérdőív Nagy-Britanniára vonatkozik mivel a Magyarországra vonatkozó kérdőív nem volt fellelhető.

³⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R2384&from=EN>

12.ábra: Részlet a MEF 2019. évi „Munkaszervezés és munkaidőbeosztás” témájú ad-hoc modul kérdéseiből

(1) almodul: A munkaidő rugalmassága

Név/Oszlop	Kód	Megnevezés	Szűrő
VARIWT 211		Változó munkaidő <i>Hogyan határozzák meg a főállásra vonatkozó munkaidő kezdetét és végét?</i>	WSTATOR = 1,2
	1	A munkavállaló teljes mértékben maga dönthet a munkaidőről	
	2	A munkavállaló bizonyos korlátokon belül maga dönthet a munkaidőről	
	3	Többnyire a munkáltató vagy a szervezet határozza meg a munkaidőt	
	9	Nem alkalmazandó (nem szerepel a szűrőben)	
	Üres	Nincs válasz/Nem tudja	
FREEHOUR 212		Szabadórák kivételének lehetősége <i>Mennyire van lehetősége a munkavállalónak arra, hogy főállásában egy munkanapon belül egy vagy két órát személyes vagy családi ügyek céljából kivegyjen</i>	VARIWT = 2,3,blank
	1	Nagyon könnyen	
	2	Elég könnyen	
	3	Elég nehezen	
	4	Nagyon nehezen	
	9	Nem alkalmazandó (nem szerepel a szűrőben)	
	Üres	Nincs válasz/Nem tudja	
FREELEAV		Szabadnapok kivételének lehetősége	WSTATOR = 1,2

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

A 2001. évi munkaidő hossza és mintázatai témájú ad-hoc modul³⁹ az alábbi témákra kérdezett rá:

- A munkamódszerek és a munkaidő-beosztás önálló meghatározása;
- Túlóra;
- Többműszakos munka;
- Rugalmas munkaidő;
- Nem szokványos időben végzett munka.

A 2020-ban lefolytatásra kerülő munkahelyi balesetekre és munkával kapcsolatos egészségügyi problémákra vonatkozó ad-hoc modul⁴⁰ témái:

- Munkabalesetek;
- Munkából származó egészségügyi problémák;
- Fentiek miatti munkából való távollét;
- Fizikai egészséget veszélyeztető kockázati tényezők;

³⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32000R1578>

⁴⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1709&from=EN>

- Mentális egészséget veszélyeztető kockázati tényezők (munkahelyi nyomás, zaklatás, bántalmazás a munkahelyen, együttműködés a munkahelyen, foglalkoztatási bizonytalanság, munkaintenzitás, munkavállalói ráhatás/önállóság hiánya).

A 2018-ban lefolytatott munka és családi élet összeegyeztethetősége témájú ad-hoc modul⁴¹ munka minőségével kapcsolatos témái az alábbiak voltak:

- A gyermekgondozási kötelezettségek hatása a foglalkoztatásra;
- Rugalmas munkaidő;
- Egész napos szabadság kivétele;
- Az összeegyeztetés legfőbb akadálya a munkahelyen;
- Szakmai pályafutás megszakítása a gyermekgondozás időszaka alatt;
- Szülői szabadság igénybevétele;
- Szakmai pályafutás megszakítása keresőképtelen rokonok miatt.

A MEF keretében gyűjtött valamennyi adat évenként, tematikus és egyéb jellemzők szerinti bontásban elérhető az Eurostat honlapján (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>) illetve a KSH honlapján (https://www.ksh.hu/emef_linkek).

7.5 Európai Életkörülmény Felmérések

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 témáid 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 értékelik 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 Eurofund 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 munka minőségét a kérdőívben az alábbi témák mentén vizsgálják:

- Munkaidő;
- szubjektív foglalkoztatási bizonytalanság;
- munka-magánélet egyensúlya.

⁴¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R2236&from=PT>

13. ábra: Példakérdés a 2016. évi Európai Életkörülmény Felmérés angol nyelvű kérdéssorából

ASK IF RESPONDENT HAS PAID WORK (HH2D<5)

2011, modified categories in 2016

Q19 (Q11) In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?

INTERVIEWER: SHOW CARD Q19 (answer codes) – ONE ANSWER ONLY

1. Very well
2. Rather well
3. Rather not well
4. Not at all well

98. (Don't know)
99. (Refusal)

(Forrás: Eurofund)

A 2016. évi kérdőív magyar nyelven elérhető a következő linken:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/4th_eqls_final_master_source_questionnaire_12_june_2017_-_updated_07_september_2017.pdf

Jelenleg az ötödik körös, 2020-as EQLS felmérés zajlik, ennek dokumentumai egyelőre nem elérhetőek.

7.6 Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP)

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 benne⁴². 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 munkával kapcsolatos attitűdökre irányuló vizsgálat során feltett kérdések az alábbi témákra kérdeztek rá:

- Fizikai igénybevétel;
- érzelmi igénybevétel - munkahelyi stressz;
- munkaidő;
- munkaidő rugalmassága;

⁴² Az európai országok mellett, az Egyesült Államok Kanada, Japán, Ausztrália, Izrael, Dél-Afrika és egyes latin-amerikai országok kapcsolódtak be a kutatási programba.

- munkaszervezés;
- munka és magánélet egyensúlya;
- készséghasználat a munkahelyen;
- képzési és fejlődési lehetőségek;
- közösségi támogatás a munkahelyen;
- munkával való szubjektív elégedettség;
- a foglalkoztatás bizonytalansága;
- a munkával/munkahellyel kapcsolatos attitűdök és preferenciák.

14. ábra: Részlet az ISSP munkával kapcsolatos attitűdöket vizsgáló 2015. évi angol nyelvű kérdőívéből

ISSP 2015	ISSP 2005	ISSP 1997	ISSP 1989
Q.7	-	-	-
V16 Q.7 Over the past five years, have you been harassed by your superiors or co-workers at your job, for example, have you experienced any bullying, physical or psychological abuse?			
1. Yes 2. No 0. Does not apply (I do not have a job/ superior/ co-worker) (9. No answer, refused)			

(Forrás: *gesis Leibniz Institute for the Social Sciences*⁴³)

A teljes angol nyelvű kérdőív elérhető a <https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015> oldalon.

7.7 Gallup Világfelmérés

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 13 500 között, az minta átlagos mérete 1250 fő).

A kérdőív a munka minőségével kapcsolatban az alábbi témákat vizsgálja:

- Munkahelyre történő eljutás ideje;
- Munkával való elégedettség;
- Munkaidő;
- Tevékenységekkel való elégedettség;
- Kreativitás a munkahelyen;
- Időpazarlás mértéke a munkahelyen.

⁴³ A felmérés eredményei az ISSP nemzetközi adatbázisában található meg, amely a kölni GESIS – Leibniz-Institute for the Social Sciences intézet kezelésében van. Az egyes ISSP modulok dokumentumai szintén megtekinthetők a GESIS honlapján.

A kérdőív elérhetősége angol nyelven:

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

A munka minőségére irányuló kérdések a kérdőív 6-7 oldalán található a „Munka” fejezet alatt.

8. Nemzetközi jó gyakorlatok

8.1 A minőségi munka megjelenése Ausztriában

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.

8.1.1 Az osztrák munkakörnyezet index – munkakörnyezet és a munkával való elégedettség

Az osztrák munkakörnyezet index a Felső-Ausztriai Munkáskamara (Arbeiterkammer Oberösterreich, AKOÖ) és két társadalmi kutatóintézet, az IFES (Institut für empirische Sozialforschung, Empirikus Társadalmi Kutatóintézet), 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 interjúkat 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.

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 terjednek ki, mint a kollégák, a bérek, a stressz, a karrier, a munkaerőpiac. Az index így nem csak az aktuális helyzetről nyújt információt évi 3600 munkavállaló válaszai alapján, hanem az elmúlt 20 év trendjeinek, változásainak követésére is alkalmas. 1997-ben az index 100 pontos volt, és ez az idők folyamán változott. Eddigi maximumát közvetlenül 2007-ben (közvetlenül a válság) előtt érte el. Az aktuális index 109. A kérdések nagyjából változatlanok, de néhány további kérdéssel egészült ki a felmérés az évek során. Emellett elkészítették a „Munkahelyi egészség monitor” és a „Vezetői erősségek monitor” is.

8.1.2 10 kérdéses online önteszt: „Mennyire elégedett Ön a munkájával?”

A bárki számára elvégezhető, 10 kérdésből álló önteszttel a munkavállaló megvizsgálhatja, hogy mennyire elégedett a munkájával. A válaszokat 1-től (nagyon elégedett) 5-ig (nagyon elégedetlen) számozott skálán lehet megadni.

- 1. Mennyire elégedett Ön munkahelyén az előrelépési és fejlődési lehetőségekkel?*
- 2. Mennyire elégedett a képzési lehetőségekkel?*
- 3. Mennyire elégedett jelenlegi bérével?*
- 4. Mennyire elégedett főnökével és vezetési stílusával?*
- 5. Mennyire elégedett a vállalat megítélésével?*
- 6. Összességében mennyire elégedett a munkahelye és pozíciója által meghatározott helyével a társadalomban?*
- 7. Stresszesnek érzi magát a munkahelyén az időnyomás miatt?*
- 8. Mennyire érzi stresszesnek a munkahelyét rossz egészségi állapota miatt?*
- 9. Okoznak Önnek stresszt a munkahelyén történő technológiai és szervezeti változások?*
- 10. Képzelve el, hogy kilép, vagy elveszíti munkahelyét. Mennyire lenne könnyű egy újabb, méltányos munkahelyet találnia?*

15. ábra: A 10 kérdésből álló önteszt nyitólapja

The screenshot shows the top part of the test interface. At the top left is the 'AK' logo for 'Oberösterreich'. Below it are navigation tabs: 'Häufig gestellte Fragen', 'Arbeitsklima Index News', 'Arbeitsklima Datenbank', and language options 'DE' and 'EN'. The main heading is 'Ihr persönlicher Arbeitsklima Index' in red. Below this, it says '10 einfache Fragen, um Ihre persönliche Arbeitszufriedenheit zu ermitteln'. A progress bar shows '10 / 10'. The last question is displayed: 'Letzte Frage: Angenommen, Sie würden Ihre jetzige Arbeit verlieren oder aufgeben, wie leicht oder wie schwer würden Sie wieder eine annehmbare Arbeitsstelle finden?'. Below the question are four radio button options: 'sehr leicht', 'eher leicht', 'eher schwer', and 'sehr schwer'. At the bottom is a 'Weiter' button.

(Forrás: <http://selbsttest.arbeitsklima.at/#>)

A kérdőív kitöltése után a program általános kérdéseket tesz fel: nem, korcsoport (15-25, 26-35, 36-49, 50 éven felüli), legmagasabb iskolai végzettség (alapfokú, gyakornok, szakmunkás, érettségi, egyetem), alkalmazotti státusz (közalkalmazott, fizikai vagy szellemi alkalmazott). Majd a rendszer összesíti a megadott válaszokat és ez alapján kalkulálja a munkahely minőségi indexét.

16. ábra: A 10 kérdéses önteszt eredményeit mutató oldal



(Forrás: <http://selbsttest.arbeitsklima.at/#>)

Az eredmények egyszerű grafikus formában kerülnek bemutatásra, ebben a kitöltő eredményét összehasonlítja az átlagos osztrák munkavállalóval, valamint az ugyanahhoz a társadalmi-gazdasági háttérű csoporthoz tartozó osztrák munkavállalókkal.

8.1.3 Munkahelyi klíma adatbank/Arbeitsklima Datenbank

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

Az egyes kereshető témák a következők:

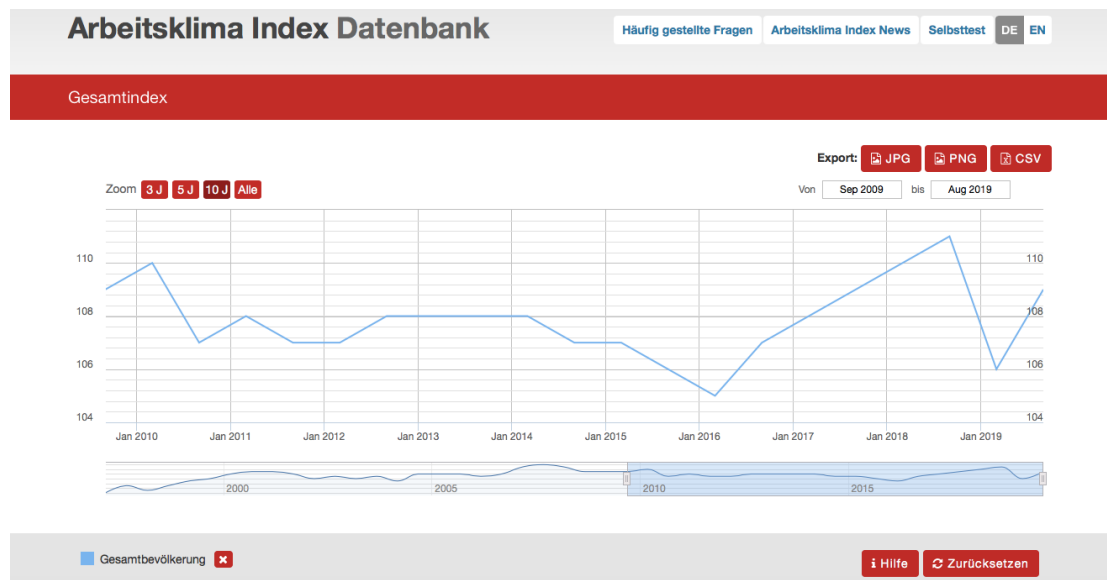
1. Átfogó index, ezen belül: társadalomba vetett bizalom/társadalmi státusz
2. Vállalati szint, ezen belül: gazdasági jövő/társadalombiztosítási ellátások/imázs/vezetői stílus
3. A munkahelyi szint, ezen belül: az állással való általános elégedettség, munkaórák szerkezete, pszichológiai stressz, izoláció a munkában, az étellel való általános elégedettség, jövedelem, fizikai stressz, innovációs stressz.
4. Kilátások: karrier, munkaerőpiaci kilátások.

Munkavállalói jellemzők:

1. Nem: nő/férfi
2. Kor: 15-25/26-35/36-49/50 feletti
3. Legmagasabb iskolai végzettség: általános iskola/szakiskola/érettségi/gyakornok/egyetem
4. Alkalmazotti státusz: közalkalmazott/egyszerű alkalmazott/vezető/kisegítő/szaktanácsos
5. Családi állapot: házas/élettársi kapcsolatban él/egyedülálló
6. Gyerekek a háztartásban: nincs/1/2
7. Gazdasági szektor: ipar és kereskedelem/szállítás és kommunikációs szolgáltatások/építőipar/egészségügy és szociális védelmi rendszerek/nagykereskedelem/egészségügy és szociális intézmények/turizmus/oktatás/adminisztratív szolgáltatások/egyéb
8. Munkavállalói képviselő-e: igen/nem
9. Munkavégzés megszakítása a munkahelyen: nem/1 évnél kevesebb/1-3 év/3 évnél több
10. Az adott munkahelyen mióta dolgozik: kevesebb, mint 1 éve/2-5 év/6-10 év/11-20 év/több, mint 20 éve
11. Munkaidő: 20 óra vagy kevesebb/20,5-34,5 óra/35-40 óra
12. Túlóra: nincs/esetenként/rendszeresen
13. Régió: Nyugat-/Dél-/Kelet-/Észak-Ausztria/Bécs
14. Bevándorló háttérű-e: igen/nem

Egyes témákhoz legfeljebb két munkavállalói specifikum kiválasztásával egy diagramon kimutatják az átlagos trendeket választás szerint 3, 5, 10 évre vagy az index 1998-as indulásáig visszamenőleg.

17. ábra: Példa a munkahelyi klíma adatbankban való keresésre: a 26-35 év közötti, 20,5-34,5 óra közötti részmunkaidőben foglalkoztatott női munkavállalóknál tapasztalható munkahelyi pszichológiai stressz alakulása 2009-2019



(Forrás: <http://www.db.arbeitsklíma.at>)

8.2 A minőségi munka megjelenése Svédországban

8.2.1 A svéd Munkakörnyezeti Hivatal és munka minőségével kapcsolatos tevékenységei

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 hivatal feladata, hogy csökkentse a munkahelyi balesetek számát és a munkával összefüggő egészségügyi kockázatokat. De – és emiatt érdemes bemutatni a minőségi munka előmozdítását segítő gyakorlatok között – 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 szabályozás*⁴⁴ (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.

⁴⁴ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

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 fogalmazznak meg.

1. Tudás: A munkáltatónak biztosítania 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.

2. 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 e gyenge pontok beazonosításába a munkavállalókat is be kell vonni. Másodsorban, a munkáltatónak rendelkeznie kell a szervezet/vállalat kommunikációhoz, tanuláshoz, vezetéshez, együttműködéshez és részvételhez kapcsolódó célokkal. Ezek meghatározása érdekében stratégiát kell alkotnia, amit 10 főnél több munkavállaló foglalkoztatása esetén írásba kell foglalni.

3. Munkaterhelés: A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkakövetelmények illeszkedjenek a munkavállalók rendelkezésére álló erőforrásokhoz. A munkáltatónak fel kell ismernie, ha túl nagy munkaterhelés nehezedik a munkavállalókra, biztosítania kell azokat a csatornákat, amelyekben 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 is növelhetik 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 munkavállalónak egyrészt megfelelően kell kommunikálnia a feladatokat, a célokat és eredményeket a munkavállaló, illetve azonos munkát végző munkavállalók csoportja felé,

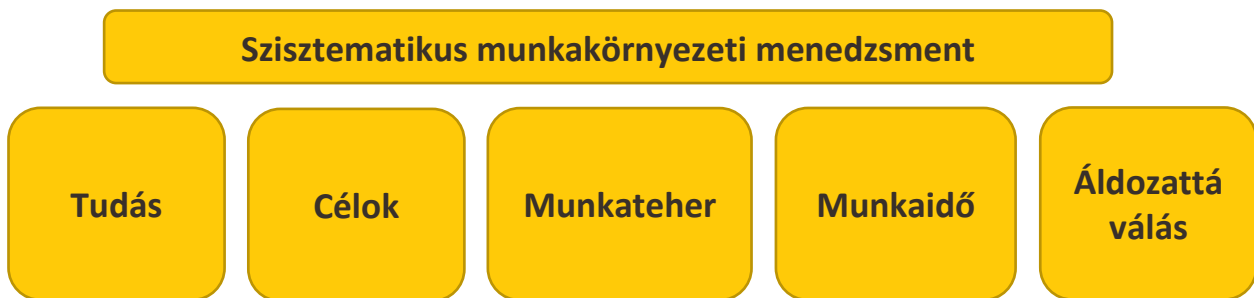
biztosítani kell egy olyan csatornát, amin jelezhetik számára a problémákat és ki kell jelölnie, hogy ki az a személy, akihez segítségért fordulhatnak szükség esetén.

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.

4. 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.

5. 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 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.

18. ábra: A svéd szisztematikus munkakörnyezeti menedzsment modellje



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

8.2.2 A munka minőségének mérésére irányuló felmérések

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 házmunka és a munkahelyi rutinfeladatok elvégzése során.

A svéd foglalkoztatás egészségi index (jobbhälsöindex)

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 és az alábbi területeket fedi le:

1. Munkával való általános elégedettség
2. A munka vonzósága
3. A munka tartalmának értelme
4. Befolyásolás
5. A szervezet vezetése
6. A közvetlen felettes
7. Közösségi és munkaszervezési szempontok
8. Fizikai munkakörnyezet
9. Zaklatás és diszkrimináció
10. Fenntarthatóság és ügyfél fókusz
11. Egészség és munka
12. Koronavírussal kapcsolatos ügyek (2020 óta új elemként)
13. Egyéb kérdések, háttérváltozók

A részterületekhez változó számú kérdés kapcsolódik. Az 1-9 részterületeken pedig részindexet is generálnak. 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.

9. Összesítés

9.1 A vizsgált szempontrendszerek leggyakoribb aspektusainak ismertetése

A fentiekben bemutatásra kerültek az Európai Bizottság, és Foglalkoztatási Bizottsága, az OECD, az Európai Bizottság, a Foglalkoztatási Bizottság, az ILO, az ETUC és az ETUI, a BusinessEurope, UNECE valamint az Eurofund által a munka minőségének mérését szolgáló szempontrendszerek.

Valamennyi szempontrendszerben közös, hogy a munka minőségét többdimenziós jelenségnek fogják fel, melyek összességében adnak képet a munka minőségéről. Éppen emiatt a sok dimenzió miatt nehéz egy egységes, valamennyi szereplőnek elfogadható átfogó rendszer megalkotása és elfogadása, hiszen minden szervezet az általa legfontosabbnak tekintett aspektusokra helyezi a hangsúlyt.

A **bérek és a foglalkoztatás biztonsága/munkaerőpiaci biztonság** valamennyi szempontrendszerben megjelenik. A bérek jól mérhető, objektív mutatók. A foglalkoztatás biztonságát szintén olyan objektív szempontok jelzik, mint, hogy a munkavállalót legálisan foglalkoztatják-e, határozott vagy határozatlan idejű a szerződése, de ide kapcsolódnak a munkahelye biztonságával kapcsolatos szubjektív vélemények is, valamint, annak vizsgálata, hogy milyen gyorsan tudna elhelyezkedni munkája elvesztése esetén. Ez utóbbi tényezőt - amellett, hogy a vizsgált munkavállaló mennyire érzi magát piacképesnek, készségeit és kompetenciáit jól használhatónak – alapvetően befolyásolja az aktuális gazdasági és munkaerőpiaci helyzet is. (Konjunktúra idején könnyebb az elhelyezkedés, gazdasági és egyéb sokkok esetében pedig nehezebb.) A foglalkoztatási biztonságot a munkanélkülivé válás esetén a pénzügyi helyettesítési rátával is mérhetjük, ami a szociális biztonsági rendszerekhez való hozzáféréstől és azok bőkezűségétől meghatározott. (Ezt a szempontot akkor érdemes belefoglalni a keretrendszerbe, ha összehasonlítani akarunk, országok vagy munkavállalói csoportok között. Magyarországon az álláskeresési ellátás nagyon rövid és nem is igazán differenciált ezért ez jelen szempontrendszerünkben emiatt elhagyható.)

A harmadik valamennyi keretrendszer által vizsgált szempont a **munkaidő**, amit egyrészt munkaidő hosszával (változó, hogy mi számít hosszúnak, az OECD értelmezésében például a heti 50 órát meghaladó munkavégzés), másrészt a munkaidő-beosztással hozzák kapcsolatba a keretrendszerek. Szinte valamennyi keretrendszer és kérdőív rákérdez a többműszakos vagy a nem szokványos időben történő munkavégzés gyakoriságára. Ide kapcsolódó további szempont, hogy a munkavállalónak mennyire van lehetősége beleszólnia saját munkaidő-beosztásába. A munkaidőt sokszor kapcsolják össze (vizsgálják együtt) a **munka és magánélet összehangolásával és a munkaszervezési kérdésekkel**. (A hosszú munkaórák, a nem szokványos időben történő munkavégzés ugyanis a munka-magánélet egyensúlyát gyengíti.) Ehhez kapcsolódóan általában arra kíváncsiak, hogy okoz-e nehézséget, konfliktust a munkavállalónak a két terület feladatainak összehangolása. A rugalmas vagy atipikus foglalkoztatási lehetőségek (részmunkaidő, távmunka, rugalmas munkaidő, munkaidőbank, rugalmas munkakezdés és befejezés) erőteljesen segítik a munka-magánélet vagy családi élet összhangját, ezért ezeknek a lehetőségének felmérése is gyakran szerepel a szempontok közt.

A **munkahelyi egészség és biztonság** talán az egyik legátfogóbban és mélyrehatóbban vizsgált terület, melyre külön felmérések vonatkoznak, saját intézményrendszerrel, hiszen a munkavállalók fizikai egészségének a témája, a munkabiztonság régóta kulcsfontosságú a munka világában. Ez a szempont többféle módon szerepel a vizsgált keretrendszerekben. A munkahelyi egészség és biztonság mellett a **munkakörnyezet, a fizikai munkakörnyezet vagy a fizikai veszélyfaktorok** elnevezés alatt vizsgálják. Kérdései/indikátorai között a munkahelyi balesetek, a kockázatoknak való kitettség és a foglalkoztatási megbetegedések szerepelnek elsősorban. A munkavállalók fizikai egészsége mellett egyre fontosabbá vált a **mentális egészség** kérdése is, mivel az érzelmi megterhelés, a stressz sokszor ugyanolyan komoly megbetegedésekhez vezethet, mint a fizikai egészségkárosító tényezők. Az erre irányuló kérdések egyrészt az objektíven is beazonosítható „érzelmi veszélyfaktorokat” (pl. nehéz helyzetben lévő vagy traumatizált ügyfelek, panaszkezelés stb.), illetve szubjektív módon is, hogy a munkavállaló mennyire éli meg stresszesnek a munkáját, esetleg akadályozza-e a tevékenységeiben a munkavállalót.

A keretrendszerek nagy része foglalkozik a munkavállaló által ellátott **feladatokkal**, a feladat elvégzése során biztosított önállósággal vagy **autonómiával**, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállaló maga válassza meg a feladatok sorrendjét, a módszert vagy módszertant stb. A **munkaintenzitás** is ide kapcsolódik, ami a munkavégzés sebességére vagy idő tényezőjére kérdez rá elsősorban (az idő nyomása fontos negatív befolyásoló tényezője a munka minőségének és a munkahelyi stressz egyik legfőbb okozója).

A **képzési és fejlődési lehetőségek** ugyancsak gyakran megjelenik a vizsgált szempontok között. Az egyes szempontrendszerek változó mélységben foglalkoznak ezzel a témával, de abban megegyeznek, hogy mindenképp a munka minőségének növelését okozza. Szorosan kapcsolódnak ide a szintén sokszor felmerülő **előrejutási lehetőségek** szempontjai is. (Magyarországon nagyon alacsony a népesség élethosszig tartó tanulásban való részvétele, főleg az alacsonyan képzettek esetében, akik amúgy is nagy eséllyel dolgoznak rosszabb minőségű munkahelyen. Ezért ezt a szempontot mindenképp érdemes belefoglalni a szempontrendszerbe az eredmények figyelemfelkeltő céljából is.)

A **szervezettel kapcsolatos mutatók** néha önállóan, néha részleteiben jelennek meg. Utóbbi esetben a **munka közösségi jellemzőit** (kollégákkal és vezetőkkel való kapcsolat, együttműködés) vagy a **vezetői gyakorlatokat** vizsgálja. Ez utóbbi kapcsán a munkavállalókkal való általános bánásmódtól kezdve a feladatkiosztáson át a teljesítményértékelésig sokféle szempont fordul elő. Szinte minden szempontrendszerben megjelenik a **társadalmi párbeszéd/kollektív érdekképviselet/munkavállalói hang/szociális párbeszéd** kérdésköre. Ezzel kapcsolatban azt vizsgálják, hogy rendelkezésre állnak-e azok a csatornák, amin keresztül a munkavállalók érdekeiket, szempontjaikat a munkáltató felé közvetíteni tudják, illetve, hogy a munkavállalókat milyen mértékben tájékoztatják az őket érintő kérdésekről (akár a munkáltató befektetéseit, céljait is beleértve), illetve mennyire érzik úgy, hogy beleszólhatnak ezekbe.

A vizsgált szempontrendszerek egy része emellett vizsgálja az **esélyegyenlőséget, a zaklatást és a diszkriminációt a munkahelyen**. A svéd modell ehhez kapcsolódóan nagyon progresszív irányt határoz meg: a munkáltatót teszi felelőssé azért, hogy egyértelmű legyen, az ilyen viselkedést nem tolerálják. Ha pedig mégis megtörténik, megfelelő csatornákat kell

biztosítania a helyzet kezelésére. Magyarországon vélhetően az ilyen típusú problémák nagy része rejtve marad és társadalmi megítélésük annak ellenére nem elég elítélő, hogy nagy lelki károkat okoz az elszenvetőjének. Érdemes ezért erre vonatkozóan is meghatározni szempontokat, amellyel a téma és komolysága jobban előtérbe kerül.

Végül, de nem utolsósorban **a munka szubjektív, belső értékelésének**, amibe a szempontrendszerek beleértik a munka hasznosságát, érdekességét, az azzal való elégedettséget, azt, hogy a munkavállaló mennyire tudja megvalósítani önmagát munkája által.

A használt indikátorok egy része objektíven mérhető szempontokat vizsgál (például bérek, betegszabadságon töltött napok száma, képzésben töltött idő, munkaórák száma stb.) Más részük szubjektív, az adott szempont munkavállaló szemszögéből érzékelt értékelését, elégedettséget vizsgálja. Ilyen lehet például a munkavállaló munkahelyi kapcsolatainak minősége, főnökeivel való viszonya vagy az őt érő stressz. Ehhez kapcsolódóan fontos megjegyezni, hogy minden munkavállalói csoport és minden munkavállaló egyéni szinten is másképp értékelheti szubjektíven ugyanazt a helyzetet. Ugyanakkor az adott munkahely minőségét mindenképp a munkavállaló szintjén érdemes vizsgálni – azaz egyéni szintű adatokat érdemes használni a felméréskor az adott munkahely értékelésére. Természetesen lehet később ezeket az egyéni szintű adatokat összesíteni.

9.2 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. Az egyes szempontok magyarázattal kerültek kiegészítésre a jobb értelmezhetőség érdekében.

(1) Fizikai veszélyfaktorok

Az adott álláshely fizikai egészséget veszélyeztető tényezőit, a munkabalesetek bekövetkezésének valószínűségét, valamint a munkavállalók ezekhez kapcsolódó szubjektív értékelését értjük ide. A fizikai veszélyfaktorok negatívan befolyásolják a munkavállalók fizikai egészségét és a munkakörnyezet minőségét.

(2) Fizikai munkakövetelmények

Fizikai munkakövetelmények alatt azt vizsgáljuk, hogy az adott munka nagy fizikai megerőltetést követel-e, amibe beleértendő az állás, a hosszú ideig történő várakozás, fárasztó testhelyzetek vagy nehéz tárgyak emelése és cipelése. A nagy fizikai teljesítményt követelő munkahelyek ugyan nem jelentenek azonnali veszélyfaktort a munkavállaló számára, de közép- és hosszútávon negatív hatással lehetnek egészségi állapotára és jóllétére.

(3) Megfélemlítés és diszkrimináció a munkahelyen

A munkahelyi megfélemlítés azt jelenti, hogy a munkavállaló munkatársa(i) vagy főnöke(i) szándékos és rosszindulatú magatartásának tárgyává válik, amely miatt a munkavállaló alkalmatlannak érzi magát vagy fél. A diszkrimináció pedig arra a helyzetre vonatkozik, mikor az egyén úgy érzi, hogy származása, neme, vallása, fogyatékosága 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. A tapasztalatok szerint - bár kevesebb munkavállalót érint, mint a fizikai veszélyfaktorok - súlyos következményekkel járhat az egyén jóllétére nézve.

(4) Közösségi támogatás a munkában

Ez a szempont a támogató rendszerek és a jó munkakapcsolatok meglétét vizsgálja a munkahelyen. Például, hogy a munkavállaló tud-e segítséget vagy támogatást kérni a kollégáitól, ha szükséges, vannak-e munkahelyi barátai, és van-e arra lehetőség, hogy a munkahelyi problémákat megbeszélje munkatársaival és a feletteseivel. A közösségi támogatás jelentős hatással van a munkavállalók jóllétére azáltal, hogy támogatást, segítséget nyújt a magas munkakövetelmények, valamint a munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció esetén.

(5) Feladatok

(5.1) Munkaintenzitás

Hosszú órákon keresztül történő, a rövid határidők miatt gyors és megerőltető (intenzív) munkavégzés. Az intenzív munkavégzés magasabb bérekhez vezethet, jobb előrejutási lehetőségeket, és jobb gazdasági eredményeket hozhat, ami pozitívan befolyásolja a munkahely minőségét. Ugyanakkor negatívan is hat: munkabalesetekhez, a munkából való távolléthez és betegállományhoz vezethet, valamint megnehezíti a munka és a magánélet/családi élet összeegyeztetését. A negatív hatások még erőteljesebbek az olyan munkahelyen, ahol a munkahelyi egészségi és biztonsági körülmények nem megfelelőek. A magas munkaintenzitás stresszt okozhat a munkához kapcsolódóan, főleg, ha a munkavégzés során a munkavállalónak nincs sok önállósága. Ezért a magas munkaintenzitás negatív hatással lehet a munkavállalók fizikai és pszichikai jóllétére és gyengébb minőségű munkakörnyezethez vezet.

(5.2) Érzelmi munkakövetelmények és érzelmi stressz

A munkavállalónak a munkavégzés során olyan, erős érzelmekkel kell szembenézni, mint a frusztráció, a harag, a szomorúság vagy a kétségbeesés. A munkavégzés során stressz akkor jelentkezik, ha az egyének olyan igényekkel szembesülnek, melyek nem illeszkednek ismereteikhez, készségeikhez. A stresszes interakciók létrejöhetnek kollégákkal, ügyfelekkel, vevőkkel. A magas érzelmi munkakövetelmények és az ebből fakadó stressz különféle pszichés megbetegedésekhez, idegességhez, depresszióhoz, alacsonyabb termelékenységhez és távolléthez vezethetnek.

(5.3) Feladatok beosztása és önállóság

A munkavállalók azon készségére utal, amellyel befolyásolják, hogy hogyan végzik el az éppen aktuális munkatevékenységeiket, beleértve a munkamódszert, az erőfeszítést, a munka ütemét és a minőségi szttenderdeket. A kutatási tapasztalatok azt igazolják, hogy az önállóság szoros kapcsolatban áll a munkával való megelégedettséggel, jó hatása van a fizikai és a pszichés jóllétre 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.

(6) Szervezeti jellemzők

Ez a szempont azt vizsgálja, a munkavállalók tudnak-e kommunikálni a vezetőkkel a munkájukat és jóllétüket érintő kérdésekről.

(6.1) Szervezeti részvétel és munkahelyi hang

A szervezeti ügyekben való részvétel és vélemények kifejezése azt vizsgálja, hogy rendelkezik-e a munkavállaló olyan csatornákkal, amelyeken keresztül, egyéni szinten befolyásolhatja a munkahelyi döntéseket. (A képviselő által történő befolyásolás mellett.) Ha van lehetőség ilyenre, 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.

(6.2) Jó vezetői gyakorlatok

Azoknak a munkavállalóknak a munkájára, akik felettesek alatt dolgoznak, erőteljes hatással vannak a vezetői gyakorlatok. A jó vezetői gyakorlatok magukban foglalják a jó munkaszervezést, a konfliktuskezelést, tisztelettel bánnak a munkavállalókkal és ösztönzik őket abban, hogy részt vegyenek a szervezeti döntésekben. A jó vezetői gyakorlatok növelik az alkalmazottak motivációját, elkötelezettségét, termelékenységét és a munkavállalóknak közösségi támogatást adnak, illetve segítenek a munkához kapcsolódó stressz csökkentésében.

(6.3) Egyértelmű feladatok és visszajelzés a teljesítményről

Azt mutatja, hogy a munkahelyi feladatok jól definiáltak-e és megfelelően vannak-e kommunikálva a munkavállalók felé, valamint, hogy a munkavállaló kap-e visszajelzést teljesítményéről e feladatok elvégzése során akár közvetlenül a felettesétől vagy formális értékelés keretében. 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.

(7) Munkaidővel kapcsolatos jellemzők

A munkaidő hosszúsága mellett az egyéb, munkaidő szervezéssel kapcsolatos tényezők is hatással vannak a munkavállalók jóllétére. A nem szokványos időben végzett munka negatívan, a rugalmas munkaórák pedig pozitívan befolyásolják a munkavállalói jóllétet. A munkaidő beosztás a munka és a családi élet összehangolása szempontjából kiemelten fontos. A munka-magánélet összehangolása szempontjához olyan témák tartoznak, mint a szülési és gyermekgondozási szabadság, a beteg gyermek otthoni ápolására kivehető szabadság és a munkaórák, amelyek lehetővé teszik vagy épp meggátolják a családi vagy magánéletbeli igények, feladatok ellátását, konfliktust okozva ezzel a munkavállaló részére, amely stresszhez, motivátlansághoz és alacsonyabb termelékenységhez vezet. A munka és a magánélet összehangolása azt feltételezi, hogy az egyes feladatok ellátása nem akadályozza egymást. A munka-magánélet egyensúlya a munkavállaló munkavégzési tevékenysége és magánélete

közötti kiegyensúlyozottságra vonatkozik. Magában foglalja a munkahelyi megállapodásokat, mint a formális távollét (szülési és gyermeknevelési szabadság, beteg gyermek gondozására kivett szabadság stb.), a munkaórákat, amelyek lehetővé teszik a családi kötelezettségek elvégzését úgy, hogy azok ne ütközzenek a munkavégzéssel.

(7.1) Nem szokványos időben történő munkavégzés

Nem szokványos munkaidőbeosztás az esténként, éjszakánként, szombaton, vasárnap, ünnepnapokon történő munkavégzést jelenti. A kutatások azt mutatják, hogy azok negatívan hatnak családi kapcsolataira, közösségi életére és pszichológiai jóllétére még akkor is, ha a munkavállaló önként vállal ezekben az időszakokban műszakot.

(7.2) A munkaórák/munkaidő rugalmassága

Ez a szempont azt vizsgálja, hogy a munkavállalónak van-e lehetősége munkaórái megválasztására vagy a munkaórákra vonatkozó megállapodás befolyásolására. Egyaránt érthető a munkakezdésre és befejezésre, valamint a munkaközi szünetekre és a szabadságokra. A szakirodalom a munka minőségének ezt az aspektusát kiemelten fontosnak tartja, hiszen alapvető hatással van a munkavállalók munkájának és magánéletének összehangolására, ezáltal a munkavállaló jóllétére. A rugalmas munkaidőbeosztás a munkamagánélet egyensúlyának könnyebb fenntartása mellett növeli a személyes kontrollt a munkavégzés felett, csökkenti a túlterhelés miatti kiégés veszélyét és lehetővé teszi, hogy a munkavállaló akkor végezze a munkáját, amikor a legjobban tud teljesíteni.

(8) 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.

(8.1) A munkahely bizonytalanságának értékelése

A szubjektív munkahelyi bizonytalanság a munkavállaló azzal kapcsolatos előérzete vagy félelme, hogy egy bizonyos időn belül (általában a következő 6 vagy 12 hónapban) elveszíti állását. A kutatási tapasztalatok azt mutatják, hogy ezek az érzések általában megalapozottak, a munkavállalók helyesen érzik, értékelik a munkahelyükkel kapcsolatos kilátásokat. A munkahely elvesztésétől való félelem ráadásul 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.

(8.2) Képzési és tanulási lehetőségek

A szempont a képzési lehetőségek elérhetőségére, mértékére és minőségére utal a munkahelyen. A formális képzési lehetőségek mellett a munkahelyek gyakorlati tapasztalatszerzést, tudásmegosztást is biztosíthatnak a munkavégzés során, ami informális képzési lehetőséget jelent. Informális tanulásra van lehetőség, ha a munkahelyen új dolgokat kell tanulni, problémát vagy hibát kell felfedezni és ezekre megoldásokat kitalálni vagy a kollégákat segíteni új dolgok tanulásában. A képzési és tanulási lehetőségeknek fontos szerepük van abban, hogy a munkavállaló előre tudjon lépni. A munkahelyi képzés lehet formális és informális. A formális képzés egy strukturált keretek között folyó képzés, aminek egyrészt a meglétét, másrészt a hosszát, harmadrészt pedig a hasznosságát lehet mérni. Az

informális képzés a munkavégzés során vagy a munkahelyi interakciók során elsajátított tanulást, készségfejlesztést jelenti. A képzéseknek és a tanulásnak kulcsszerepe van abban, hogy a munkavállaló ismeretei ne avuljanak el. Emellett csökkenti a munkanélküliség esélyét, a munkával való elégedettséget, a motivációt és az előléptetés esélyét. Mindezeket figyelembe véve tehát integráns részét képezi a munkavállalók jóllétének.

(8.3) Előrejutási és karrierlehetőségek

Ez a szempont azt vizsgálja, hogy a jelenlegi munka magában foglal-e előrelépési lehetőségeket – akár ugyanannál a munkáltatónál, előléptetés formájában, akár más munkáltatónál egy jobb pozícióban. 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.

(9) A munkával kapcsolatos belső, személyes aspektusok

Ez a szempont azt vizsgálja, hogy 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.

(9.1) Önmegvalósítási lehetőségek

Azt mutatja, hogy a munkavállaló mennyire képes saját ötleteit megvalósítani és kreativitását használni a munkavégzés során. Ha valaki képes saját ötleteit is belevinni a munkájába, akkor személyesen is hozzá tud járulni a feladatokhoz vagy a munka eredményeként létrejövő termékhez. Fontos szempontja a munka minőségének, mert növeli a munkavállaló motivációját és elkötelezettségét, valamint megvédi a pszichológiai kifáradástól és a munkahelyi negatív stressztől.

(9.2) Belső elégedettség

Ez a szempont azt vizsgálja, hogy 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. A belső elégedettség – a pénzügyi elégedettségtől függetlenül is – nagyon erős kapcsolatban áll a munkavállaló elégedettségével és jóllétével. Ha valakit kielégít a munkája, akkor hajlamos több energiát fektetni bele, ami közvetlen kapcsolatban áll a termelékenységgel és a munkáltatóval szembeni lojalitással.

10. Javaslat a munkahely minőségének mérő szempontrendszer induló verziójára

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.

Alapelvek:

A szempontrendszer egy általános, a munkavállaló munkaerőpiaci státuszára és alapvető foglalkoztatási jellemzőire irányuló blokkal indul;

- Ezt követi 10 dimenzió, melyek a következők:
 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 érdekképviselet és munkavállalói hang;
 8. Előrejutási és fejlődési lehetőségek;
 9. Diszkrimináció és munkahelyi zaklatás;
 10. A munka egyéni, szubjektív értékelése.

- A 10 dimenzió mindegyikéhez változó számú, összesen 70 kérdés tartozik;
- A felmérés objektív és szubjektív szempontokat egyaránt vizsgál;
- Az egyes kérdésekre adott válaszok egymással összehasonlíthatók;
- A kérdések eldöntendő kérdések vagy 5 jegyű skálán értékelhető válaszokat igényelnek;
- Az 5 jegyű értékelésekhez mindig tartalmaz iránymutatást a kérdés a válasz megadásához *(például 1 egyáltalán nem – 5 mindig)*;
- A kérdőív kitöltése várhatóan átlagosan 20 percet vesz igénybe;
- Néhány legfontosabb kérdést érdemes nagyobb súllyal figyelembe venni a felmérés értékelésekor, ezeknek beazonosítására a workshopokon elhangzottak alapján kerül majd sor.

Kérdések

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, érdekképviseleti 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. Bérézés

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. Munkaszerződés időtartama: *határozatlan idejű /határozott idejű*

6. Munkaerőkölcsönző 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, 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 összeegyeztetnek 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 feladatkiosztás 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, érthetőek: *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 felettséssel 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 érdekképviselet, 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, 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/fogyatékoságom/etnikai hovatartozásom/nemi identitásom/vallási meggyőződéselem 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)

Mellékletek

1. számú melléklet

A munka minőségét feldolgozó nemzetközi felmérések összefoglaló adatai

Felmérés neve	Felmérés ideje, gyakorisága	Felmért népesség	Mintavétel nagysága országoként	Témák
Európai Munkakörülmény Felmérések (EWCS)	1991, 1996, 2000/2001, 2005, 2010, 2015, 2020	15 (egyes országokban 16 éven) felüliek, akik a vizsgált időszakban foglalkoztattak voltak	500-4000 átlagos mintaszám 1150	Fizikai és pszichoszociális kockázati tényezők; munkaidő: hossza, szervezése, kiszámíthatósága és rugalmassága; a munka és a magánélet egyensúlya; a munkavégzés helye; a munkavégzés tempója, a munkavégzés ütemét meghatározó tényezők; munkavállalói részvétel, humánerőforrás-politikák és munkaszervezés (pl. a feladatok rotációja); munkavállalói képviselet; képességek használata, a munka kognitív dimenziói, döntéshozó hatóság és munkahelyi tanulás; foglalkoztatási feltételek: a munkahely biztonsága, bizonytalansága; társadalmi kapcsolatok a munkahelyen: támogatás, bizalom, együttműködés, hátrányos megkülönböztetés, erőszak; nemi egyenlőséggel kapcsolatos kérdések: szegregáció, a háztartás összetétele, nem fizetett munka, a felügyeleti pozíciókban dolgozó nők aránya; jólét és egészség, keresetek és anyagi biztonság
Európai Életkörülmény Felmérések (EQLS)	2003, 2007, 2012/3, 2016, 2020	18 éven felüliek	600-3000 átlagos mintaszám 1100	Munkaidő; szubjektív foglalkoztatási bizonytalanság; munka-magánélet egyensúlya.
EU Munkaerő Felmérés (MEF)	2003, 2004, 2005, 2007, 2010, 2013, 2018, 2019, 2020	15 éven felüli személyek a háztartási mintából	3000-300000 átlagos mintaszám 50000	<u>Munkaszervezés és munkaidőbeosztás (2010):</u> Változó munkaidő; Szabadórák és szabadnapok kivételének lehetősége; Munkaidő rugalmassága; Elérhetőség a pihenőidőben történő munkavégzés céljából; A jelenlét vagy a munkaidő rögzítése; Autonómia a munkavégzés során;

				<p>Időnyomás; Ingázási idő; Munkavégzés több helyszínen.</p> <p><u>A munkaidő hossza és mintázatai (2001)</u> A munkamódszerek és a munkaidő-beosztás önálló meghatározása; Túlóra; Többműszakos munka; Rugalmas munkaidő; Nem szokványos időben végzett munka.</p> <p><u>Munkahelyi balesetek és munkával kapcsolatos egészségügyi problémák (2020)</u> Munkabalesetek; Munkából származó egészségügyi problémák; Fentiek miatti munkából való távollét; Fizikai egészséget veszélyeztető kockázati tényezők; Mentális egészséget veszélyeztető kockázati tényezők (munkahelyi nyomás, zaklatás, bántalmazás a munkahelyen, együttműködés a munkahelyen, foglalkoztatási bizonytalanság, munkaintenzitás, munkavállalói ráhatás/önállóság hiánya).</p> <p><u>Munka és családi élet összeegyeztethetősége (2018)</u> A gyermekgondozási kötelezettségek hatása a foglalkoztatásra; Rugalmas munkaidő; Egész napos szabadság kivétele; Az összeegyeztetés legfőbb akadálya a munkahelyen; Szakmai pályafutás megszakítása a gyermekgondozás időszaka alatt; Szülői szabadság igénybevétele; Szakmai pályafutás megszakítása keresőképtelen rokonok miatt.</p>
Európai Társadalmi Felmérés (ESS) munkakörnyezet minőségét vizsgáló része	2004, 2010	magánháztartások 15 év feletti tagjai	600-3000 átlagos minta 1900	Munkaidő; a munkaidő rugalmassága; munka-tevékenységek; munka és magánélet összehangolása; a foglalkoztatás szubjektív bizonytalansága; munkamotiváció;

				a munkabiztonság és munkaegészségügy; munkaintenzitás; előrejutási lehetőségek; szakszervezeti és munkavállalói részvétel, munkahelyi hang; bérezés; bérezéssel való elégedettség; munka miatti érzelmi és fizikai kimerültség; munkával való szubjektív elégedettség.
398. Eurobarometer flash modul - A munkakörnyezet minősége	2014	15 éven felüliek	500-1000 átlagos minta: 948	Munkaidő; Munkakörülmények; Munkaszervezés; Rugalmas foglalkoztatási lehetőségek; Munkahelyi egészség és biztonság; Munkavállalói képviselő; A munkáltatóval való kapcsolatok A munkahely és munkakörülmények szubjektív értékelése.
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) - A munkakörnyezet minősége	1989, 1997, 2005, 2015/6	Felnőtt népesség véletlensze rű mintán a vizsgált országban	900-2800 átlagos minta: 1400	Fizikai igénybevétel; érzelmi igénybevétel - munkahelyi stressz; munkaidő; munkaidő rugalmassága; munkaszervezés; munka és magánélet egyensúlya; készséghasználat a munkahelyen; képzési és fejlődési lehetőségek; közösségi támogatás a munkahelyen; munkával való szubjektív elégedettség; a foglalkoztatás bizonytalansága; a munkával/munkahellyel kapcsolatos attitűdök és preferenciák.
Gallup Világfelmérés	2005 óta évente	15 éven felüli civil népesség	500-13500 átlagos minta: 1250	Munkahelyre történő eljutás ideje; munkával való elégedettség; munkaidő; tevékenységekkel való elégedettség; kreativitás a munkahelyen; időpazarlás mértéke a munkahelyen.

2. számú melléklet

A nemzetközi felmérések kérdéseinek tematikus gyűjtése

Az egyes témák alatt bemutatásra kerülnek a nemzetközi felmérések kérdései, amelyek egyszerűsített formában szinkronizálásra kerültek. Ugyanakkor néhány kérdés első ránézésre részben átfed egymással. Ennek oka, hogy bár hasonló témára irányulnak, a kérdés valamely részlete miatt fontosnak tűnt több alternatívát is bemutatni egyidejűleg. A kérdések egy részére igen/nem válasz adható, míg más részük egy többjegyű (általában 1-5 közötti) skálán értékelhető. A jobb áttekinthetőség érdekében a kérdések után a válaszlehetőség fajtája nem került feltüntetésre.

1. Fizikai veszélyfaktorok

- Munkavégzés helyén tapasztalható hőmérséklet (kinti vagy benti munkavégzés esetén, magas vagy alacsony hőmérséklet).
- Akusztikai veszélyek (rezgés, hangos zaj)
- A levegő minősége (füst, por, gőz, oldószer, oldószer, hígító belélegzése, más emberek dohányfüstjének való kitettség)
- Egyéb fizikai kitettség (röntgen vagy egyéb sugárzás, érintkezik-e a keze vagy a bőre veszélyes kémiai vagy egyéb, illetve fertőző vagy potenciálisan fertőző anyagokkal, termékekkel)
- Fizikai munkakörnyezet minősége (kosz, huzat, rossz szagok, egészségügyi helyiségek hiánya vagy rossz állapota)
- Biztosítja-e a munkáltató a szükséges munkavédelmi eszközöket? (kesztyűk, szemüveg, biztonsági lábbeli, beülő stb.)
- Kapott-e a munkavállaló tájékoztatást, információt a munka egészségügyi, baleseti kockázatairól (ide értve például a helytelen testtartásból eredő fizikai veszélyeket) részesült-e munkabiztonsági képzésben.
- Volt-e a munkavállaló üzemorvosnál az elmúlt 12 hónap során?
- Munkahelyi balesetek bekövetkezése a munkahelyen az elmúlt 12 hónapban (súlyosság szerinti besorolás könnyű/súlyos/maradandó egészségkárosodást, egészségromlást okozó/halálos munkahelyi baleset), a munkavállalót érte-e baleset az elmúlt 12 hónap során munkahelyén (súlyosság szerint, valamint az emiatt betegszabadságon töltött idő hossza).
- Van-e a munkavállalónak olyan egyéb, munkából fakadó egészségkárosodása, egészségügyi problémája, amely visszavehető a munkára, és megnehezíti a mindennapjait akár a munkahelyén, akár máshol.
- Úgy érzi/ítéli meg a munkavállaló, hogy egészsége vagy biztonsága veszélyben van a munkája miatt (veszélyes vagy egészségtelen körülmények között dolgozik)?

2. Fizikai munkakövetelmények

- Fárasztó/fájdalmas/nehéz testhelyzetek szükségesek a munkavégzéshez
- Nehéz tárgyakat kell emelni, cipelni vagy embereket mozgatni, emelni
- Sokat kell állni, menni
- Hosszú távokat/gyakran kell gyalogolni
- Ismétlődő kéz- vagy karmozdulatokat, illetve ismétlődő mozdulatokat kell végezni

- Vizuálisan fárasztó munka: a szemet folyamatosan/tartósan a munkán kell tartani, sokat kell kisbetűs vagy rosszul látható betűket/számokat olvasni, vagy nagyon kis tárgyakat/részleteket megfigyelni
- Nehéz munkát végez a munkavállaló
- Fizikailag elfáradva ér haza a munkavégzést követően
- Fontos a munkavégzés során a fizikai erő, fizikai kitartás.

3. Megfélemlítés és diszkrimináció a munkahelyen

- Az elmúlt 12 hónapban a munkahelyén ki volt-e téve fizikai erőszaknak vagy fenyegetésnek, gyúnyolódásnak, zaklatásnak, szexuális zaklatásnak?
- Nemi, korából fakadó, etnikai háttere, vallása, fogyatékosága, szexuális orientációja miatti diszkriminációnak?
- Zaklatásnak? Nem kívánt szexuális figyelemnek?
- Tapasztalta-e a munkavállaló valamelyik nehéz helyzetet a munkahelyén az elmúlt 12 hónapban: figyelmen kívül hagyták, úgy bántak vele, mintha nem is létezne, nem engedték, hogy kifejezze véleményét, köznevetség tárgya volt, igazságtalanul kritizálták, haszontalan vagy degradáló feladatokat végeztek vele, akadályozták munkájában és emiatt nem tudott megfelelően dolgozni, azt mondták rá, hogy mentális problémája van (degradált stb.). Céltáblája volt-e lealacsonyító vagy obszcén kijelentéseknek, ismétlődő céltáblája volt szexuális felhívásoknak, sértő vagy ízléstelen vicceknek, bosszantották-e.
- Munkahelyén a kollégák/ügyfelei/betegei/felhasználói között vannak rosszindulatúak.
- Úgy véli, hogy a fenti magatartás visszavezethető a nemére, az egészségi állapotára/fogyatékoságára, a bőrszínére, származására vagy nemzetiségére, az öltözködésére, korára, szexuális orientációjára, szakmájára.
- Érte-e verbális bántalmazás az elmúlt 12 hónapban kollégái/felettesei részéről; fizikai vagy szexuális bántalmazás a kollégái/felettesei részéről.

4. Közösségi támogatás a munkában

- A munkatársak és a felettesek hozzáállása támogató, segíti a munkavállalót abban, hogy munkáját megfelelően elvégezze.
- A munkatárs segít, ha a munkavállaló kéri.
- A felettes segítséget nyújt, ha a munkavállaló kéri.
- A munkavállaló külső segítséget is kaphat, ha kér.
- A munkavállaló otthon érzi magát a szervezetben.
- A munkavállalónak jó barátja/barátai vannak a munkahelyén.
- A munkavállalónak van olyan munkatársa, aki bátorítja a fejlődését.
- A munkavállaló az elmúlt 12 hónap során beszélt munkahelyi problémáiról a kollégáival.
- A munkatársak barátságosak.
- A munkatársakkal való kapcsolat értékelése (1-5 skála).
- A munkatársak és a vezetőség kapcsolatának értékelése (1-5 skála).

5. Feladatok

5.1 Munkintenzitás

- A munkavállalónak nagyon gyorsan kell dolgoznia.

- A munkavállalónak nagyon szoros határidőkkel kell dolgoznia.
- A munkavállalónak elég ideje van a feladatai elvégzésére.
- A munkavállalónak nagyon keményen kell dolgoznia.
- Azoknak a napoknak a száma hetente, mikor a munkavállaló napi 10 óránál többet dolgozik. Átlagos heti munkaórák száma beleértve a fizetett és a nem fizetett túlórákat (a valóságban, a szerződéstől függetlenül).
- Átlagos napi munkaórák száma.
- Milyen gyakran érzi magát munka után túl fáradtnak ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon szeretne csinálni?
- A munkavállalónak a munka mellett van szabadideje.
- A munkavállaló a gyakorlatban legalább hat óra munkát követően szünetet tarthat.
- A munkavállalónak legalább heti 1 szabadnapja van.
- Hetente legalább 48 óra összefüggő, nem munkával töltött ideje van.
- Napi legalább 13 óra szabadideje van.
- Legalább évi 4 hét fizetett szabadsága van.

5.2 Érzelmi munkakövetelmények és érzelmi stressz

- Munkája során dühös ügyfeleket kell kezelnie.
- Érzelmileg károsnak találja a munkáját saját magára nézve.
- Olyan feladatokat is meg kell csinálnia, amik személyes értékrendjével ütköznek.
- A munkavállaló stresszt tapasztal a munkahelyén.
- A munkája megköveteli, hogy elrejtse érzelmeit.
- Milyen gyakran gondol munkahelyi problémákra mikor éppen nem dolgozik? (1-5 skála)
- Milyen gyakran érzi stresszesnek a munkahelyét? (1-5 skála).
- Az elmúlt 30 napban tapasztalt annyi munkahelyi stresszt, ami miatt családjával, barátaival nem tudott megfelelően bánni?
- Milyen fontos az emberekkel való bánásmód a munkájában?
- Milyen fontos a saját érzelmeinek irányítása a munkájában?
- A munkahely és a munkavállaló személyes értékei hasonlóak.
- Érzékel a munkájában nyomást mikor emberekkel foglalkozik?
- Kapcsolata van olyan emberekkel, akik stresszesek?
- Meg kell nyugtatnia embereket?
- Meg kell tennie olyan dolgokat, amiket helytelenít?
- El kell rejtene rossz érzéseit/jókedvűnek kell mutatnia magát?
- Nem mondhatja meg a véleményét?

5.3 Feladatok beosztása és önállóság

- Van lehetősége megválasztani vagy módosítani a feladatok sorrendjét.
- Van lehetősége megváltoztatni a munkamódszereket.
- Van lehetősége megváltoztatni a munkasebességét.
- Megválaszthatja, hogy kikkel dolgozik.
- Mennyire engedik meg a vezetők, hogy eldöntse, hogyan szervezi meg a napi munkáját/maga ossza be a napi feladatokat (skála 1-5)
- Mennyire engedik meg a vezetők, hogy megválassza/megváltoztassa a munka ütemét. (skála 1-5)

- A munkatempót meghatározza egy termék vagy részének automata mozdulata/egy gép automatikus sebessége/más technikai kényszer.
- A munkatempó egy másik kollégától függ.
- A munkatempó a termelési céloktól/határidőktől függ.
- A munkavégzés során teljesen meg kell felelnie bizonyos sztenderdeknek? (pl. ISO).
- Szigorúan követni kell az utasításokat, útmutatókat, iránymutatásokat/bizonyos esetben ezektől el lehet térni/ezekről rendszeresen el lehet térni.
- Lehetőség van rövid szünetet tartani, amikor a munkavállaló akarja.
- A felettesek megmondják, hogy mit csináljon a munkavállaló.
- A felettesek elmondják, hogy hogyan végezze feladatát a munkavállaló.
- A felettesek elmagyarázzák a tevékenység végcélját és hagyják, hogy a munkavállaló megválassza, hogy hogyan lássa el a feladatot.
- A munkavállaló úgy szervezheti a munkáját, ahogy az neki a legjobb.

6. Szervezeti jellemzők

6.1 Szervezeti részvétel és munkahelyi hang

- A munkavállaló hatással van munkatársainak kiválasztására.
- A munkavállalóval megbeszélik munkája célkitűzéseit.
- A munkavállalót bevonják a munkaszervezet vagy munkafolyamatok fejlesztésének előkészítésébe.
- A munkavállalónak hatása van a munkájára hatással lévő fontos döntésekre.
- A munkavállaló meg tudja beszélni általános munkakörülményeit.
- A munkavállaló meg tudja beszélni a munkahellyel kapcsolatos szervezeti változásokat.
- A munkavállalót tájékoztatják a szervezeti változásokról, a vállalat célkitűzéseiről, pénzügyi helyzetéről, esetleges átszervezésekről.
- Ezek a megbeszélések formálisak/informálisak, rendszeresek/ esetiek.
- Ezeket a megbeszéléseket a munkatársakkal/főnökökkel/a munkavállalók képviselőjével/külső szakértőkkel vitatják meg.
- Az elmúlt 12 hónapban vitatott meg munkahelyi problémát a munkavállalók képviselőjével.
- Az elmúlt 12 hónap során voltak olyan megbeszélések, ahol kifejtette véleményét a munkahelyi történésekkel kapcsolatosan.
- Úgy érzi, hogy munkahelyén számít a véleménye.

6.2 Jó vezetői gyakorlatok

- A közvetlen feletteses...
 - a munkavállalót tiszteli, értékeli, mint embert.
 - közvetlen felettes jó a konfliktuskezelésben.
 - közvetlen felettes jó a munka tervezésében és szervezésében.
 - ösztönzi, hogy a munkavállaló részt vegyen a fontos szervezeti döntésekben.
- A főnöke a munkahelyén inkább partnerként vagy beosztottként kezeli
- A főnöke egyenrangú félként kezel.
- A főnököm meghallgatja amit mondok.
- A főnököm segít, hogy sikeresen végezzem el a feladataimat.

6.3 Egyértelmű feladatok és visszajelzés a teljesítményről

- Tudom mit várnak el tőlem a munkahelyemen.
- A közvetlen felettesem nyújt visszajelzést a munkámról.
- Őszintén beszélgettünk a főnökömmel a munkateljesítményemről.
- Rendszeres, formális teljesítményértékelés van a munkahelyen.
- Kapott egymásnak ellentmondó utasításokat a munkahelyén?
- Van legalább évi egy értékelés a munkahelyén?
- Ha igen, ennek kritériumai világosak és mérhetőek?
- Kiszámíthatóság: tudom, hogy nagy eséllyel milyen feladatokat fogok végezni a munkahelyemen jövő hónapban.

7. Munkaidővel kapcsolatos jellemzők

7.1 Nem szokványos időben történő munkavégzés

- Havonta átlagosan hányszor dolgozik a munkavállaló éjszaka (legalább 2 órát 22.00 és 05.00 között).
- Havonta átlagosan hányszor dolgozik a munkavállaló este (legalább 2 órát 18.00 és 22.00 között).
- Havonta átlagosan hányszor dolgozik szombaton/vasárnap.
- Havonta átlagosan hány napon dolgozik több mint 10 órát.
- Milyen gyakran túlórázik?
- Több műszakos munkavégzés, fix műszakra beosztva.
- Több műszakos munkavégzés, változó műszakra beosztva.
- A több műszakos munkavégzés, ügyelet, készenlét vagy rendszertelen beosztás megfelel/nem felel meg az egyén igényeinek
- Az esti vagy hétvégi munkavégzés megfelel/nem felel meg az egyén igényeinek.
- Részmunkaidő önkéntes/kényszer.

7.2 A munkaórák/munkaidő rugalmassága

- A munkavállaló akkor tarthat szünetet, amikor akar.
- A munkavállaló maga választhatja meg, hogy mikor vesz ki szabadnapot vagy szabadságot.
- A munkaidő beosztás megállapítása: teljesen a munkáltató határozza meg/a munkavállalónak lehetősége van befolyásolni/teljesen a munkavállalótól függ
- Gyakran történik változtatás a munkaidő beosztásban?
- Lehetősége van-e a munkavállalónak egy-két órára személyes vagy családi okokból elkéredzkedni és ha igen ez mennyire nehéz?
- A munkavállaló meghatározhatja munkaideje kezdetét és végét.
- A munkavállaló távmunkában (is) dolgozik.
- Rugalmas munkaidő/törzsidő munkaidőkerettel („munkaidő-bank”)
- A napi munkaórák száma fix, de ezek rugalmasan ledolgozhatók.
- Egyéni munkarend alkalmazása.

8. Kilátások

8.1 A munkahely bizonytalanságának értékelése

- A munkahelyem biztos.
- Lehet, hogy elveszítem a munkámat (a következő 6/12 hónapban).

- Mennyire értékeli a valószínűségét annak, hogy ez megtörténik.
- Lehetséges, hogy a következő 12 hónapban egy kevésbé érdekes pozícióba kell átmennem a munkahelyemen.
- Ha elveszíteném a munkám vagy kilépnék, hamar találnék más munkát hasonló fizetéssel.
- Mennyire lenne könnyű vagy nehéz a munkáltatónak pótolnia a munkavállalót, ha kilépné.
- Ha a mai napon munkát keresne, mennyire lenne könnyű/nehéz egy ugyanennyire jó munkát találni?
- Mit gondol, a következő 3 évben kell munkahelyet vagy foglalkozást változtatnia?

8.2 Képzési és tanulási lehetőségek

- A munkájában tanul új dolgokat?
- Részt vett-e az elmúlt 12 hónapban
 - a munkáltatója/önfoglalkoztató esetén saját maga által finanszírozott képzésben
 - önfelfinanszírozott képzésben
 - munkahelyi képzésben (kollégák, vezetők)
 - egyéb munkahelyi képzésben (pl. online stb.)
 - egyéb képzésben (pl. önképzés)
- Úgy érzi, hogy fejlődött a tudása, a készségei a képzés során?
- Úgy érzi a képzés segíti a munkája elvégzését
- Úgy érzi, a munkahelye biztosabb lett a képzésben való részvétel miatt
- Úgy érzi jövőbeli foglalkoztatási kilátásai javultak
- A munkahelyemen lehetőségem van tanulni és fejlődni
- Mi volt az oka a képzésben való részvételnek? (munkahelyi-személyes okok)
- A munkájában kell komplex feladatokat megoldani?
- A munkája során kell váratlan problémákat önállóan megoldani?
- Járt az elmúlt 12 hónapban valamilyen tanfolyamon, workshopon, konferencián a munkahelyi ismereteinek fejlesztése céljából?
- Hány napot/órát töltött el a képzésben?
- Ebből mennyi volt munkaidőben?
- A tanultak más munkáltatónál is hasznosak/alkalmazhatók lennének?
- A munkámban folyamatosan új dolgokat kell tanulnom.

8.3 Előrejutási és karrierlehetőségek

- A jelenlegi munkám jó előrejutási lehetőségekkel kecsegtet
- Mennyire hasznosak a jelenlegi munkájában szerzett készségei egy következő munkában?
- Milyen esélye van, hogy a következő években előléptetik a munkahelyén?
- Lehetőségem van rá, hogy szakmai tapasztalatot szerezzek.

9. A munkával kapcsolatos belső, személyes aspektusok

9.1 Önmegvalósítási lehetőségek

- A munkám során lehetőségem van azt csinálni, amihez a legjobban értek.
- A munkahelyem arra motivál, hogy a tőlem telhető legjobb teljesítményt nyújtsam.
- Lehetőségem van a saját ötleteimet megvalósítani a munkahelyemen.

- A munkahely a jól végzett munka élményét adja.
- A munkámban azt érzem, hogy különösen termelékeny vagyok.
- A munkámban úgy érzem, hogy sok az elpocsékolt idő.
- A munkámban lehetőségem van rá, hogy minden nap azt csináljam, amiben a legjobb vagyok.
- A munkámban lehetőségem van rá, hogy használjam tudásaimat és készségeimet.
- A munkámban azt csinálhatom, amit a legjobban szeretek.

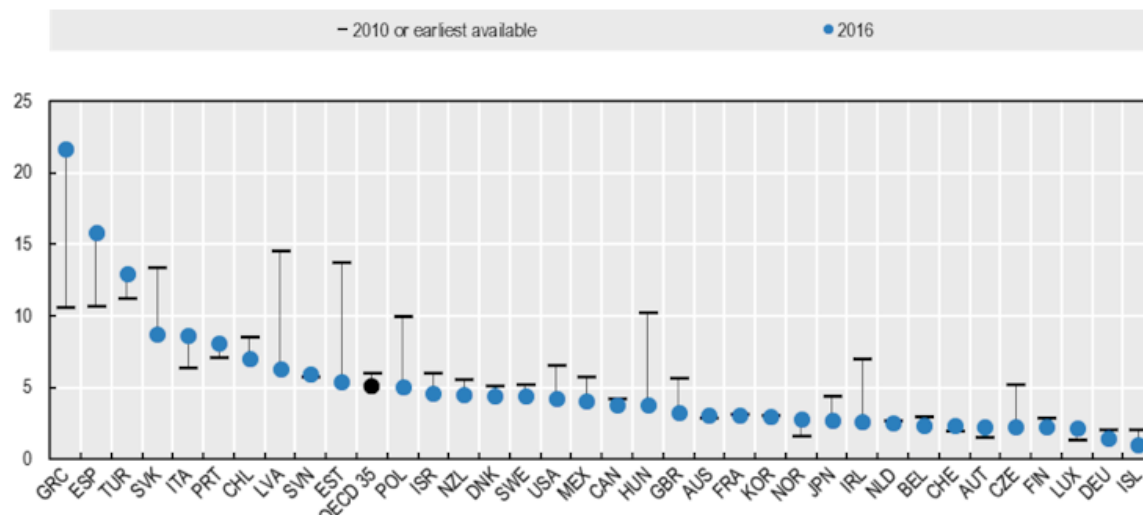
9.2 Belső elégedettség

- Az az érzésem, hogy hasznos munkát végzek.
- A legfontosabb/második legfontosabb oka annak, hogy energiát fektetek a munkámba, az az, hogy úgy érzem, hasznos más emberek számára.
- A munkám érdekes. (skála 1-5).
- A munkámban más embereknek segítek. (skála 1-5).
- A munkám hasznos a társadalomra. (skála 1-5).
- A munkám unalmas (skála 1-5).
- A munkám inspirál engem, hogy a legjobb teljesítményt nyújtsam. (skála 1-5).
- A fáradozásaimért cserébe megkapom azt az elismerést és tiszteletet, amit a munkám megérdemel.
- Büszke vagyok a vállalatra/szervezetre, amelynél dolgozom.

3. számú melléklet

Az OECD országok összehasonlítása a minőségi munka egyes szempontjai alapján az OECD „How’s life, 2020” kiadványa alapján

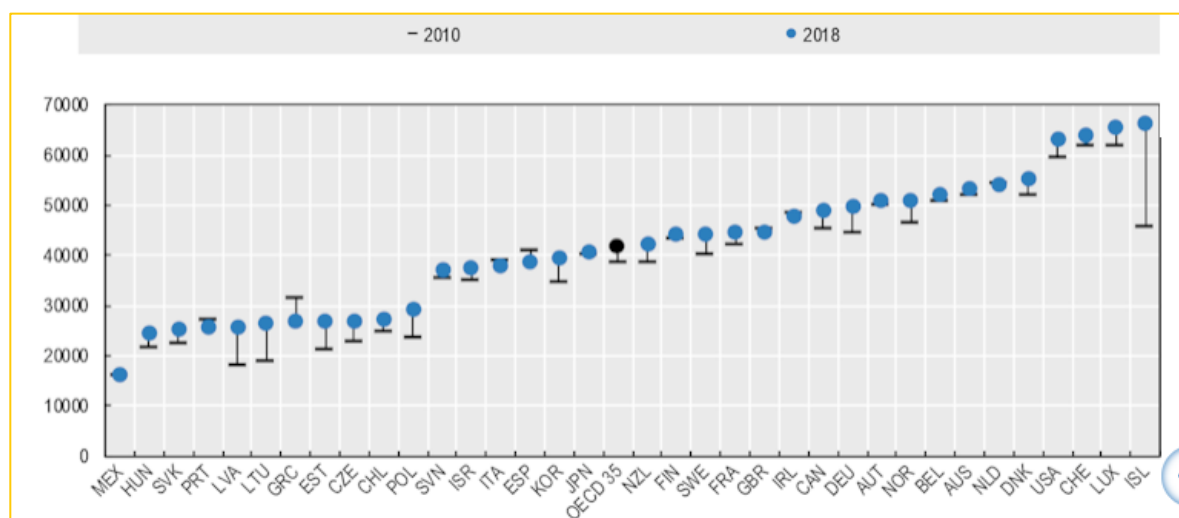
1. Foglalkoztatási bizonytalanság: A várható átlagos pénzügyi veszteség munkanélkülivé válás esetén a korábbi keresethez viszonyítva



Magyarázat: a kék pötty a 2016-os, a fekete vonal a 2010-es adatot jelöli, Magyarország jele: HUN

(Forrás: OECD Minőségi Munkahely Adatbázis, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>)

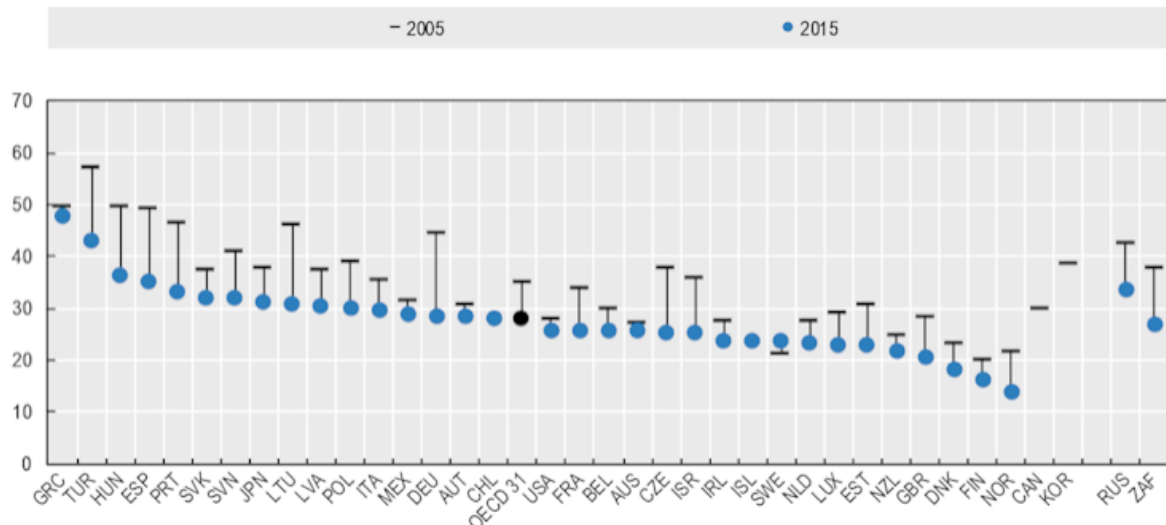
2. Bruttó éves átlagbérek, teljes munkaidős foglalkoztatottak, USD-ban 2018-as vásárlóerő paritáson



Magyarázat: a kék pötty a 2016-os, a fekete vonal a 2010-es adatot jelöli, Magyarország jele: HUN

(Forrás: OECD Éves átlagbérek adatbázis: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE)

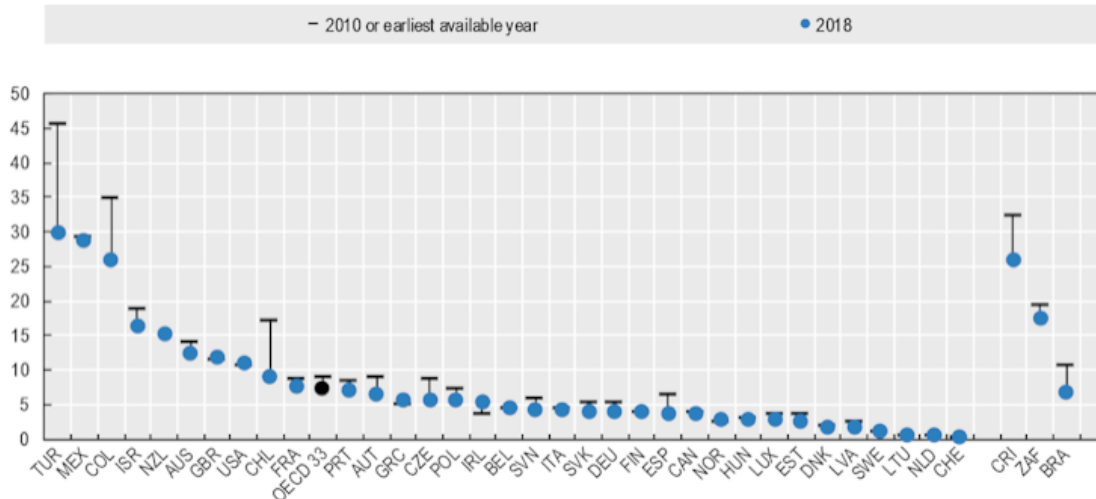
3. Munkaterhelés index: Azon munkavállalóknak az aránya, akik több munkakövetelményekkel találkoznak, mint amennyi erőforrásuk van (százalékos arány)



Magyarázat: a kék pötty a 2016-os, a fekete vonal a 2010-es adatot jelöli, Magyarország jele: HUN

(Forrás: OECD Minőségi Munka Adatbázis <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>)

4. Rendszeresen heti 50 órát vagy többet dolgozó munkavállalók aránya (százalék)



Magyarázat: a kék pötty a 2016-os, a fekete vonal a 2010-es adatot jelöli, Magyarország jele: HUN

(Forrás: OECD munkaerő Statisztikák nem és kor szerinti indikátorai, adatbázis: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>)

Irodalomjegyzék

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása (2014)
https://nqmszakmaiteruletek.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-monetary-union/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>

Eurofund, Európai Életminőség felmérések

<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-quality-of-life-surveys>

Eurofund, 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

Eurofund, 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/qurn/00367.pdf>

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_5jrp02kpw1mr-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-working-environment-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/reqdoc/rep/1/2003/EN/1-2003-728-EN-F1-1.Pdf>

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>
Jobhälsoindex: <http://www.jobbhalsoindex.se>
Arbetsmiljöverket <https://www.av.se>
Organisatorisk och social arbetsmiljö (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
International Social Survey Programme
<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015>
Európai Életkörülmény Felmérés
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/4th_eqls_final_master_source_questionnaire_12_june_2017_-_updated_07_september_2017.pdf
Eurobarométer kérdőív
<https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiMqJHdrYzsAhVliYsKHd9EDDoQFjADeqQIARAB&url=https%3A%2F%2Fdbk.gesis.org%2Fdbksearch%2Fdownload.asp%3Fid%3D53442&usq=AOvVaw3elkXiwjPrlj5YANu62FF>
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 ad-hoc 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

Rövidítések

AKOÖ: Arbeiterkammer Oberösterreich, Felső-Ausztriai Munkáskamara

ESS: European Social Survey, Európai Társadalmi Felmérés

EMCO: Employment Committee, Foglalkoztatási Bizottság

ENSZ EGB/UNECE: Egyesült Nemzetek Európai Gazdasági Bizottsága
EQLS: European Quality of Life Survey, Európai Életkörülmény Felmérés
ESZA: Európai Szociális Alap
ESZA+: Az Európai Szociális Alap 2020 után
ETUC: European Trade Union Organisation, Európai Szakszervezeti Szövetség
ETUI: European Trade Union Institute, Európai Szakszervezeti Intézet
EU2020: az Európa2020 Stratégia (2010-2020)
Eurofund: Európai Alapítvány az Élet és Munkakörülmények Javításáért
Eurostat: az Európai Unió statisztikai hivatala
EU-SILC: European Union Statistics on Income and Living Conditions, Európai Unió háztartási költségvetési és életkörülmény-felvétele.
EWCS: European Working Conditions Survey, Európai Munkakörülmény Felmérés
GINOP: Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program
HKÉF: Háztartási Költségvetési és Életkörülmény adatfelvétel (KSH)
IFES: Institut für empirische Sozialforschung, Empirikus Társadalmi Kutatóintézet
ILO: International Labour Organisation, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
ISSP: International Social Survey Programme, Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program
JQF: Job Quality Framework, Munkahelyi Minőség Keretrendszere (OECD)
JQI: Job Quality Index, Munkahelyi Minőség Index (ETUI)
KSH MEF: a Központi Statisztikai Hivatal Munkaerő-felmérése
LFS: Labour Force Survey, a Munkaerő-felmérés angol neve
OECD: Organisation of Economic Cooperation and Development, Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet
SORA Institute for Social Research and Analysis, Társadalmi Kutató és Elemző Intézet
TÁRKI: Társadalomkutatási Intézet Zrt.