

## **Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban tanulmányozásának mérési módszertana és eredményei**

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete által elnyert „Munkaerő piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél” című projekt (GINOP 5.3.5-18-2019-00124) vizsgálatánál a projektben dolgozó munkatársaknak el kellett döntenie, hogy a projekt a minőségi munkahelyek megvalósulását milyen módszertannal, és milyen eszközökkel mérjék. Meg kellett fogalmazni azokat a kérdéseket, illetve azt a módszertant, amely alkalmas lehet a vasútnál zajló folyamatokat, tényeket, munkavállalókat érintő helyzetet feltárni, és nem mellékesen alkalmas arra is, hogy a további vizsgálatoknál referenciapontként lehessen figyelembe venni.

A kérdés nehézségét az adta, hogy ennek a vizsgálatnak Magyarországon még nincs kiforrott módszertana. Így először egy tanulmányban meg kellett vizsgálni, hogy a külföldi szakirodalom, a szakmai szervezetek és a kutatóintézetek hogyan járnak el, hogyan értelmezik a minőségi munkahelyek fogalmát. A tanulmány arra a megállapításra jutott, hogy a minőségi munkahelyek fogalma többdimenziós fogalom, ahol a különböző szakpolitikai törekvések és tudományágak más és más elemeket hangsúlyoznak.

A munkáltatók számára a minőségi munkahelyek kialakítása – amellet, hogy ez egyfajta presztízst is biztosít – elsősorban a hatékonyságot segítő tényező, míg a szakszervezetek ebben a dolgozói jólét feltételét, a munkaegészségügy és munkabiztonság kiteljesedését, illetve a hagyományos foglalkoztatás erodálásának megállítását látják. A kérdés megválaszolását tovább bonyolította, hogy a szakmai szervezetek a munkapszichológia és vezetélmélet oldaláról közelítik meg a kérdést. A tanulmány ezért külön figyelmet fordított a fogalom szakmai értelmezéseinek – a pszichológiai, a humán relations vagy a szakszervezeti nézőpont szerinti – bemutatására, és annak a felvázolására, hogy milyen különbözőségeket és hasonlóságokat rejtenek ezek a különböző nézőpontok és vizsgálati módszerek.

A tanulmány elemezte a minőségi munkahelyek kérdéskörének felmerülését és a nemzetközi szervezetek nézőpontjaiból is, valamint elemezte munkaadói és munkavállalói szervezetek általi értelmezésének különbözőségeit. Végül a tanulmány az Eurofound háromoldalú szervezet tapasztalatait és mérési módszerét hasznosította, és a szervezet által lefolytatott vizsgálatok mintájára alakította ki a saját módszertanát.

A tanulmány rámutatott, hogy az Eurofound ötévenként rendszeresen összegzi a munkafeltételekről szóló felméréseit. Ez a jelentés a munka világa szinte minden szegmensét magában foglalja, a munkaidőtől a kollégákkal való kapcsolatig, a munkahelyen meglévő képzési lehetőségektől az egyén megelégedettségéig. Fő vizsgálati tengelyei a foglalkoztatási jogviszony jellege; a munkaidő hossza és beosztása; a munkaszervezés; a tanulás és a képzés; a fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők; a biztonság és az

egészségvédelem; a munka és a magánélet egyensúlya, a munkavállalói részvétel; a keresetek és a pénzügyi biztonság és a munka és az egészség kérdése.

A tanulmány készítői úgy döntöttek, hogy ugyanezt a 10 – önmagában is komplex – kérdéskört vizsgálják meg a vasúti alágazat esetében, ugyanakkor az a kutatói gárda, idő és források, illetve reprezentatív minta, amely ennek a nemzetközi szervezet vizsgálatait jellemzi, nem állt a projekt végrehajtóinak rendelkezésére. Ennek következtében meg kellett határozni azokat a kérdéscsoportokat, illetve azt a válaszolói kört, amely elfogadható és valós eredményt ad a meghatározott kérdéskörökre vonatkozóan. A projekt feltevése az volt, hogy egy nem reprezentatív, ámde nagy számú válaszadó munkavállalót megszólító kérdőíves felmérés, illetve az ehhez tartozó fókuszcsoportos felmérés rámutathat, hogy melyek azok a témák, ahol – mind a munkáltatónak mind a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak.

A kérdőív vállaltan sokat merített a példának tekintett Eurofound kérdőíveiből, azonban annak több mint száz kérdését a felére csökkentette. A példának tekintett módszertan a kérdőíves módszer mellett hangsúlyt helyezett a szóbeli, szabadon kifejtős szóbeli interjú módszerére, amely egy-egy témát, vagy nehezebben kifejthető, megérthető kérdést járt körül. A kérdések megszervezése terén a tanulmány készítői meghatározták, hogy a kérdéseknek a lehető legegyszerűbb nyelvezeten, érthetően kell elhangzania, és a legkisebb befolyásolás vagy ráhatás nélkül.

A projekt keretében a pályázat megvalósítói a terv szerint 200 online kérdőívet küldtek ki a PVDSZ tagsága részére, amelyet egy szakmai stáb értékelt. Az elkészült módszertani tanulmány kidolgozta ezen kérdőívek részletes kérdéssorait és értékeléseit. Az eredmények elemzésekor a tanulmány készítői számára 178 visszaküldött - kitöltött kérdőív állt rendelkezésre, amely kérdőíveket – anonim módon – külön munkatárs vitt fel egy Excel táblázatba.

A felmérések alapelvei voltak az érvényesség és megbízhatóság (Szakértők és a munkavállalói vélemények alapján tervezett kérdéssor); a konzisztencia; a viszonylag magas mintavételi szám; és az említett kódolás (adatvédelmi megfontolások).

A kérdések tartalmaztak egyszerű, feleletválasztós kérdéseket (Itt az eredmény az igen, illetve a nem válaszok százalékos száma lehetett); skála kérdéseket, amelyek a súlyozást lehetővé teszik (Soha - ritkán - gyakran - mindig. Ilyen válaszok a nagyrészt egyetérték; csak kismértékben értek egyet; nem nagyon értek egyet; nagyrészt nem értek egyet; egyáltalán nem értek egyet. A válaszok százalékos ábrázolása mellett lehetőség nyílt az átlag és a medián meghatározására is). A kérdőív kis mértékben tartalmazott nyitott kérdéseket és ténykérdéseket (a válaszadó adatai, milyen munkakörben dolgozik). A kérdések nagy részénél a megkérdezett munkavállalók választhatták azt az opciót is, hogy nem kívánnak nyilatkozni. Ez utóbbi főleg az érzékenyebb kérdések mellett tették lehetővé a tanulmány kidolgozóit.

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

A kérdések egy része közvetetten vagy közvetlenül azt tudakolta, hogy a munkabeosztásban, a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben leírt munkarendet sikerül-e betartani, például „előfordul-e, hogy hirtelen megkérik, hogy rövid időn belül menjen be a munkahelyére/munkát végezzen?”. Az elemzések kiindulópontja annak a feltételezése volt, hogy a munkavállalók számára az a fizetés, amely a munkájuk ellenértéke, elégséges a saját maguk és a családjuk eltartásához. Az a feltételezés, hogy úgy érzik, megbecsült munkavállalói a MÁV Zrt.-nek, a munkaszervezés előre tervezhető, logikus. A munkavégzésükkel kapcsolatos problémáikat meghallgatják. A munkájuk a fizikai és a pszichoszociális veszélyei a Munkavédelmi törvény és a kollektív szerződés szerint minimálisak, egészségvédelmük megoldott, lehetőségük van a továbbtanulásra és a képzésekre, valamint a magánéletüket és a családi kötelezettségeiket össze tudják hangolni. A kérdőív kitöltőinek egyenként 53 kérdésre kellett válaszolni.

A vizsgálat során figyelembe kellett venni, hogy a vizsgálatoknak sajnálatosan a COVID-19 által meghatározott pandémia alatt kellett elkészülnie, ezért – ez adta a vizsgálat további nehézségét – a fókuszcsoportos vizsgálat során nem készülhettek szóbeli interjúk. A szóbeli interjúkat egy – szabadon kifejtendő – kérdéscsoport helyettesítette, amely oldottabb hangvétellel, kifejtendő kérdéseivel megpróbálta a közvetlen beszélgetés légkörét felidézni. A szóbeli interjúk, az úgynevezett fókuszcsoportos vizsgálatok, vagy mélyinterjúk mind a munkavállalói oldalt (a PVDSZ elnöksége/ vezetősége) mind a munkáltatói oldalt (a MÁV Zrt. vezetői státuszban dolgozó alkalmazottai, rendszerint a társaság HR politikáját közvetlenül alakító vezetők) megszólították. Az általuk elmondott problémák és vélemények nagymértékben árnyalták azt a képet, amelyet a kérdőíves kutatás biztosított.

A fókuszcsoportos kutatás válaszai és eredményei is kódolásra kerültek, vagyis a végső tanulmány írói, adatvédelmi okokból nem tudták egyénekhez kötni a válaszokat. A fókuszcsoportos felmérés kérdőíve felkérte az interjúalanyokat, hogy 3 témakör szerint – ezeket relevancia-pontoknak neveztük – próbálják a meglátásaikat leírni, illetve a kérdőív – feloldásként, nem kötelező jelleggel – további kérdéseket is tartalmazott. A kérdések a következő kérdések köré szerveződtek: a vállalat helyzete a múltbeli működéssel összevetve; a munkaerő-piaci helyzetet más vállalatokhoz viszonyítva, illetve maga az interjúalany egyéni fejlődési lehetőségei.

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

A tanulmány megállapította, hogy a MÁV Zrt. munkaügyi kapcsolatait az aláírt kollektív szerződés, valamint a kapcsolódó dokumentumok a kifejezetten kedvező jellemzőkkel rendelkező, minőségi munkahelyek közé sorolhatjuk. Azonban kérdőíves felmérés rámutatott, hogy bizonyos témákban mind a munkáltatónak, mind a szakszervezeteknek további tennivalói vannak.

A kérdésekre adott válaszok összesítéséből látható volt, hogy a vasútnál magas szinten szervezett a munkavégzés, az interperszonális kapcsolatok jók, akár a munkatársakkal, akár a vezetőséggel való viszonyokra kérdezett rá a kérdező. A munkakörök és követelmények meghatározása igazodott a munkavállalók tudásához és képességeihez, rendszerek voltak és jelenleg is azok a képzések és továbbképzések, és általában a munkavállalók külső képzéseken is részt vehetnek.

Azonban a munkavállalók egy része a képzéseket inkább a munkavégzéshez tartozó kötelező feltételnek tartja, nem mindig érzi, hogy mindez a kiteljesedésüket, képességfejlesztésüket szolgálja. Ezért érdemes lenne a képzéseket személyre szabni, jobban elmagyarázni a céljukat, vagyis közelebb hozni a munkavállalókhoz.

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

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

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

A tanulmány a megterhelő, hétvégi, és éjszakai hétvégi műszakokat is magába foglaló munkavégzés mellett kirívó problémaként azonosította a szinte kórosan előregedett korfa kérdését (A megkérdezett munkavállalók harmada 5 éven belül nyugdíjba vonul.). Mindez már az elkövetkező néhány évben a munkaerő pótlását követeli meg, vagy – rosszabb esetben azzal fenyeget, hogy a túlórák megnövekednek.

A tanulmány további megállapítása volt, hogy bár a vasútnál a fizetések színvonala elfogadhatónak tűnik, sőt néha magasnak, a munkavállalók nagy részének szüksége volt és most is szüksége van a másodállásból befolyt jövedelemre is ahhoz, hogy megéljen. Tekintve, hogy a fáradtság és bizonyos egészségi problémák jelzik, ez nem egészséges

helyzet, amelyet szintén érdemes javítani. A tanulmány készítői jelezték, hogy ez a probléma súlyosabb lehet, mint ahogy ez a szóbeli interjúkból előtűnik, ezért szintén további vizsgálódást követel.

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

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

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

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

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