



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



MINŐSÉGI MUNKAHELYEK ÉS MÉRÉSÜK A VASÚTI ALÁGAZATBAN

A „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél” projekt felméréseinek eredménye és ajánlásai.



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



T A R T A L O M J E G Y Z É K

A vizsgálat kérdésfeltevései	3
A vezetői fókuszcsoport véleménye	3
A munkavállalói fókuszcsoport véleménye.....	6
A kérdőíves felmérés összegzése	10
Összefoglaló a „Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban” kérdőíves és fókuszcsoportos vizsgálat megállapításairól	28
Ajánlások.....	34



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



A vizsgálat kérdésfeltevései

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

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

Az volt a vizsgálat feltevése, hogy a kérdőíves felmérés alátámasztja azt a képet, hogy a MÁV-nál rendeztek a munkaügyi kapcsolatok, kollektív szerződés, az Együttműködési Megállapodás a MÁV Zrt. munkavállalóinak egyes foglalkoztatási kérdéseiről és a munkaügyi kapcsolatokról, valamint annak a módosítására a cégnél jelen lévő szakszervezetek több évtizedes tevékenységének köszönhetően a legtöbb, munkavállalókat védő kérdést rendez. Ugyanakkor jelen tanulmány arra koncentrált, melyek azok a témák, ahol – mind a munkáltatónak mind a szakszervezeteknek – további tennivalói vannak a munkavállalók munkakörülményei javításának terén. Kérdés volt, hogy milyen témákra kell az elkövetkezőkben jobban odafigyelni, és esetlegesen intézkedéseket tenni azért, hogy a munkavállalók életkörülményei, előmenetele, esélyegyenlőségük, egészségük fejlődjön, illetve a MÁV Zrt. működése és állománya meg tudja felelni a korszerűség igényeinek és a vasút előtt álló feladatoknak.

A vezetői fókuszcsoport véleménye

A vezetői fókuszcsoport a MÁV helyzetéről elmondta, hogy a társaság korábban az ország vezető vállalataként presztízst és életpályát kínáló lehetőség volt. Biztos munkahelyhez stabil jövőkép társult, erős jövedelmi felső- középkategóriát kínált, átlag feletti jövedelmet biztosított. Később, az átszervezések idején sok fejlesztés történt, amelyek leépítésekkel jártak. Volt idő, amikor a szellemi bérek színvonala lecsúszott az alsó kategóriához, de a termelékenység növekedésével az anyagi juttatások emelkedtek, így a reálbérek is fejlődtek – a társadalmi megítéléssel együtt –, addig, hogy újra visszaemelkedtek a középkategóriába.

A bérek mértékéről volt olyan válaszadó, aki szerint stabil középkategóriát, volt olyan, aki szerint az országos átlag feletti jövedelmet képvisel. Vélhetően a nézőpontok különbsége



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



abból adódik, hogy az állami szektort, vagy a piaci szektort tekintették viszonyítási alapnak – a piacképes képzettséggel rendelkező vezetők esetleg nem látták átlag fölöttinek a bérszínvonalat. A válaszadók egy része más vállalatokhoz képest hasonló színvonalúnak tartja a béreket, viszont hangsúlyozta, hogy kevés az ekkora méretű és stabilitású vállalat.

Volt, aki hozzátette, hogy a bérhelyzet javulása elsősorban a fizikai munkaterületeken jelentkezett erősebben a szellemi területeken kevésbé. Többen kiemelték, hogy ismét van jövőképe az itt dolgozóknak. Volt, aki szerint a vasúti alpbérek nem túlságosan nagyok, de a jövedelmek szintje már komoly vállalatnál tartó erő lehet.

Korábban jellemző probléma volt, hogy a munkakörülmények mostohák voltak, szenes kályha, manuális adminisztráció, kézzel állítható vasútbiztonsági berendezések között kellett minőségi munkát végezni, később a megfelelő munkaruhával, formaruhával, lábbelivel voltak gondok, de mindez a múlté, a beruházásoknak köszönhetően munkakörülmények sokat fejlődtek.

Személyügyi téren nagyon nehezen ment a természetes utánpótlás, a fluktuáció pótlása, és olyan munkaerő felvétele, amely a korábbi lojalitási szinttel rendelkezik. Továbbá a bérrendszer részeképpen alkalmazott kiegészítések, illetve a pótlékok rendszere túl burjánzott – ennek okán az alpbér lényegesen alacsonyabb volt, mint más területen, és ez megnehezítette a humán erőforrás utánpótlását.

Sok éven keresztül nehézséget okozott az optimális létszám megtalálása, a tevékenységek optimalizálása. Az átszervezések után a személyszállítás, pályafenntartás, teherfuvarozás különválásával, valamint a vonal bezárások végrehajtásával együtt újra kellett gondolni, hogy a tevékenység ellátásához milyen létszám párosítható. Viszont volt olyan interjúalany, aki számára a strukturális átalakítások igazi kihívásként csapódtak le, annak ellenére, hogy – ahogy elmondta – a kihívás mellé nem társultak piaci bérek.

Emberileg a MÁV múltja is korlátot jelenthetett, az „így szoktuk csinálni” attitűd általános volt, valamint az a hozzáállás, amely nem azt kereste, hogyan lehet megcsinálni valamit, hanem azt, hogy miért nem.

A ma problémáit számba véve szinte minden interjúalany megismételte, hogy nehéz a munkaerő utánpótlásáról gondoskodni. „150 éves hagyományaink vannak, múltunk, nyelvezetünk, a saját gátjaink, ezért komoly megoldandó feladat elé állított bennünket a Z generációt megnyerni.” „Mindez azonban a vasúti munkavállalók korfájának elöregedése miatt elengedhetetlen, de nem csábító a fiatalok számára a hosszú belső-, speciális képzési, kiképzési idő, a szabadban végzett munka”. A munkaerőpiac elszívó hatása lokálisan súlyos gondokat okoz, Nyugat – Dunántúlon például sokkal nehezebb új munkaerőt felvenni, mint Észak-Alföldön. A nagyobb állomásokon már megoldott, de a vidéki kis állomások infrastruktúra megújítása továbbra is kihívást jelent.

Ami biztató, hogy – a bérek rendezésén túl – a hozzáállás, a mentalitás is változott a vasútnál. „Most a hogyan csináljuk meg” – kérdésekre keressük a válaszokat” - ahogy egy interjúalanyunk megfogalmazta.



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



A munkáltatók szerint a dolgozók azért dolgoznak itt, mert biztonságban érzik magukat, a MÁV biztos munkahelyet, kiszámítható jövedelmet ad, a túlóra megfizetett, a 8-8-8 munka/pihenés/ szórakozás biztosított. Továbbá kiemelték, hogy elsősorban a munkabiztonság terén a MÁV nem ismer alkukat. Ugyanakkor a munkakörnyezetet, egyes leszakadó területeken, még fejlesztésre várónak mondták.

Azok, akik a munkafeltételeket átlagosnak mondták, hozzátették, azok folyamatosan javulnak, de még nagy a szórás. A méretből – és az országos kiterjedtségből adódóan – az ingatlanállomány folyamatosan újul meg és korszerűsödik, és ez nem megy egyik pillanatról a másikra. Ugyanakkor például az időjárásnak kitett munkakörökkel dolgozó munkáltatók nem tudnak hasonló, vagy jobb színvonalú munkafeltételeket újítani.

A másik megtartó erő a lojalitás. *„5 év után az ember elméje már nem csak nyomokban tartalmaz vasutat” – mondja az egyik interjúalany, - „a lojalitás foka olyan szintű lesz – hogy komoly élethelyzet-váltás, vagy befolyás szükséges a szervezet elhagyásához.”* Egy másik megszólaló hozzátézi: *„5-10 év után hivatássá, életformává válik a vasút, a vasutas szív- és hivatástudat megjelenik.”* Ugyanakkor – tették hozzá a megkérdezettek – az a kép, hogy vasutasnak lenni élethivatás, a vasút egy nagy család, csak a szervezeten belül él, a külső munkaerőpiacon már nem.

Nem csak a múlt, a jövő is vonzó a vasútnál: az IPAR 4.0 politika előirányozza a vasúti pálya és forgalombiztonság fejlesztését, a forgalom irányítás fejlesztését és felújítását, azon túl az infrastruktúra és a géppark megújítását. A válaszadók úgy értékelték, hogy a MÁV szerepe újra növekszik a zöldenergiához kapcsolódó környezetvédelmi korszerűsítésekkel, és ez növeli a vasút társadalmi elfogadottságát, illetve beágyazottságát. Az EU fejlesztések, és a szolgáltatások bővülése, színvonalának emelkedése is segít a vasutat újra fejlődési pályára állítani. Egyre népszerűbb a MÁV, a társadalmi elfogadottsága nő. Közlekedni szükséges, a közösségi közlekedést támogatják az EU-s országok. Az Európai Unióban újra gondolták a közösségi közlekedést, korszerű szolgáltatás kínálnak. Magyarországon kiemelt fejlesztési irány a Kelet-Nyugat irányú, határon átívelő vasúti pálya létrehozása.

A szakmai kihívások is itt tartják az embereket. Továbbá hosszú távú potenciált éreznek a cégben a munkavállalók; a cégcsoporton belül nyílt piaci kihívásokkal találkoznak, és folyamatos a megmérettetés. A speciális szaktudás nagy része csak a vasútnál hasznosítható. Vannak életpálya modellek, amelyek bizonyítják a tudatos személyzet-fejlesztést és a belső munkaerőpiaci karrier építést. A vasúti képzési rendszer – a munkakörfejlesztések rendszerével együtt – azt a célt szolgálja, hogy karrierutakat rajzoljon fel a kollégák előtt. Belső vezetői utánpótlás nevelő rendszer működik, tudatos személyzeti politika folyik, és a folyamatos fejlődés elvárás a cégnél. Tudni kell fejlődni, változni, a képzettségeket szinten tartani, hiszen mérik a kompetenciákat. Továbbá szakmai egészségügyi alkalmasság fenntartása is fontos szempont.

A szakmai kompetenciák és szorgalom alapján nem egyedi, ha valaki karriert épít a vasúton belül. Van olyan alkalmazott, aki 11 munkakört váltva 35 év alatt területi igazgató lett, de pályamunkásból lett osztályvezetőről is tudunk. A munkahelyi, illetve a munkaköri mobilitás



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



adott, amely szorgalom és tanulás függvénye, kiszámítható pályáivet lehet bejárni.

A munka specifikációjából adódóan minduntalan új kihívásoknak kell megfelelni. Bár a vasúti menetrend adott, de mindennap felléphet egy zavaró tényező, ami a többi vonat mozgását, menetrendjét módosítja, ezt menedzselni kell. A válaszadók mindezt pozitívan értékelték, ugyanakkor hozzátették, kivételt képez a Z generáció; az önkéntes fluktuáció javát az 1-3 év munkaviszonnyal rendelkező fiatalok adják, számukra nem elég gyors a vasútnál elérhető karrier-út, feladataikat néha parkolópályának érzik. Hogy a fiataloknak is vonzó legyen a társaság, viszonylag magas belépő bért kapnak, így azonban nehezen lehet megvalósítani a szenioritási elv szerinti bérlépcsőt, és ez bérfeszültséget okoz.

A munkáltatók az egyén fejlődési lehetőségeiről elmondták, sokan nagyon elégedettek a vasút által biztosított munkakörrel, és nem tervezik, hogy elhagyják a céget. Szakirányban, szakmailag fejlődnek, végig járták a szakmai fejlődés lépcsőfokait és úgy érzik, megérte a befektetett energia. A MÁV számukra a tudatos szakmai karrierépítés része volt. Általában nem szeretnének váltani, vagy ha igen, esetleg „*komplexebb munkára vágnak, amelyet nem csak a vasúti kérdések határolnak be*”.

A vezetői fókuszcsoport a zavaró tényezőket felsorolva úgy gondolja, a kollégák hajlamosak más problémákkal foglalkozni, mint a saját kompetenciájuk. A munkavállalóknak a folyamatok lassúsága és a bürokratikus jelleg is bosszantó lehet, továbbá fárasztó a szakmai alkalmasság szinten tartása, a folyamatos képzések elvégzése. A munka ellátásának egyik nehézsége, hogy valamennyi munkakörhöz magas szintű felelősség kapcsolódik, amely alacsonyabb beosztási szinten a biztonságra hat ki, magasabb munkaköri kategóriákban pedig sok embert érint. Negatív tendencia a munkakörök bokrosodása, és ez nem mindig a szükséges szinten marad. Továbbá bosszantó az öncélúság, mert ez útját állja egyes feladatok megoldásának. A szervezetfejlesztés és általában a folyamatok változásainak lassúsága abból adódik, hogy a MÁV hatalmas szervezet. Ellenben vannak jó kezdeményezések, az egyik szép példa lakatlan állomások „örökbefogadása”, valamint az úgynevezett „önkéntes munka program”.

A munkavállalói fókuszcsoport véleménye

A munkavállalói fókuszcsoport nagy vonalakban osztotta az első fókuszcsoport véleményét, de egy árnyalattal kritikusabban látta a vasút helyzetét.

A megkérdezett interjúalanyok felemlítették a biztosított jövedelem mértékének évenkénti hullámzását, az állandó átszervezéseket és leépítéseket, a szakemberhiányt, a vasút presztízsének elvesztését, és azt, hogy a nagyvállalat a méretéből adódóan lassan mozdul, lassan reagál a problémákra. A béren kívüli juttatások leépülése mellett (amelyek jórészt beépültek a fizetésbe) – a vasútegészségügyi ellátás színvonalának a lecsökkenését is felemlítették a válaszolók. A jelenkori problémák közül a stresszes munkavégzést említik – főleg az ügyfélszolgálati munkakörökben dolgozóknak jut ki belőle. Azon túl bizonyos munkakörök „túlterheltek”, a fokozott terhelést kisebb létszámmal kell megoldani.



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



A vasúti karrierlehetőségek zártságát is megemlítette néhány interjúalany, elmondva, hogy korábban „a szakértői, felső vezetői szintre nem csak érdemek és rátermettségi alapon lehetett előre lépni, a karriert nagyban meghatározták a belső szervezeti kapcsolatok” és megemlítették, hogy ez kisebb mértékben, de ma is fennáll. Továbbá többen felpanaszolták, hogy a bértárgyalások meglehetősen korlátozottak.

A munkavállalói nyilatkozók úgy látták, 2000-től 2006-ig jó volt a bérszínvonal, 2006-tól 2012-ig a bérek csökkentek, de 2012-óta lassan, de biztosan emelkednek a vidéki munkavállalók számára is. Ugyanakkor a válaszadók megemlítik a juttatásrendszer drasztikus csökkenését. A fizetések a fejlettebb régiókban nem elégségesek, továbbá a 90-es évek HAY rendszere- most már elavult torzó kategóriákat betonozott be, és ehhez egyelőre nem nyúlt hozzá a menedzsment. (A munkaköri kategóriák felülvizsgálata folyamatban van.)

A munkavállalói nyilatkozók felemlítik, hogy a szolgáltatások minősége időnként olyan szintű, hogy sem anyag, sem eszköz nem áll rendelkezésre a forgalombiztonság tökéletes fenntartására. Elmondták, hogy korábban a vágányok forgalombiztonsági fenntartásának inkább technikai korlátai voltak, amit szorgalommal és kreatív problémamegoldással lehetett csak áthidalni. Most, amikor a fejlődés áthidalta a technikai korlátokat, az emberi erőforrások hiánya a szűk keresztmetszet. A megkérdezettek elismerték, zajlik a modernizálás, ugyanakkor az infrastruktúrában, például a készenléti helyiségek téli-nyári fűtése-, hűtése területén még vannak hiányosságok.

A munkavállalói fókuszcsoport úgy látja, hogy a vasút egy nagy család, ugyanakkor a vállalat csoporttá válásával ez az összetartó erő csökkenni látszik. Az elmúlt időben a családtagok, a különböző vasúti társaságok ellenséges versenytársakká váltak. A vállalat csoporttá szervezésének egy másik mellékterméke a feladat- és a felelősségáthárítás gyakorlata, a felelősség elsikkadása is.

Munkavállalói csoport is perspektívát lát a vasútban, osztják azt a véleményt, hogy a környezetvédelem és a közösségi közlekedés további fejlődési pályára állíthatja a vasutat. A közösségi közlekedések, illetve az áruszállítás eszközei közül a vasút a leginkább környezetbarát, fejlődésiirányokkal rendelkező lehetőséget hordoz magában. Ugyanakkor hozzátették, a forrásteremtés, finanszírozás biztosítása nehézségekbe ütközik, mivel az állam a finanszírozó, és a finanszírozás a költségvetéshez kötött.

Más vállalatokkal való összehasonlítás tekintetében a munkavállalói csoport is osztotta azt a véleményt, hogy a vasúti munkafeltételek jobbak, mint a hasonló szaktudást megkövetelő vállalatoknál. A munkavállalóknál hangsúlyosan jelentkezett a kollektív szerződés megléte, az a tény, hogy jó munkabiztonság, a biztosított védőeszközök színvonala jóval magasabb, mint a magánszférában. Más vállalatokkal szembeni további előnyök a biztos munkahely, a kiszámíthatóság, a szabadság korrekt kiadása, a túlóra megfizetése és a járványhelyzetben is stabil munkahely. A juttatások közül a még meglévő arcképes utazási igazolvány sokaknak munkahelymegtartó érv.



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



A piaci vállalkozásokkal összehasonlítva azt is hozzátette a munkavállalói fókuszcsoporthoz, hogy a speciális munkakörök tudásanyaga nem mindig piac-kompatibilis, mivel ez a fajta tudás más vállalatoknál nem hasznosítható, és ez is gátja a dolgozók mobilitásnak. Alkalmanként a munkavállalói lét kiszámíthatósága mellett a megkérdezettek megemlézték, hogy a főmunkavégzés mellett itt lehet másodállásban bérkiegészítő tevékenységet végezni. Jelentős itt tartó erő, hogy van olyan munkavállalói csoport, akik koruk, vagy más tényezők miatt félnek attól, hogy máshol hogyan felelnének meg.

Továbbá a karrierutakat is lehetségesnek vélik, *„szorgalom és tanulás függvénye, hogy valaki előrébb jusson, azaz egy kiszámítható pályáivet járjon be. Saját tapasztalatom alapján mondom, hogy a munkaerő fejlesztése nem üres frázis a cégnél és aki akar és alkalmas, az tanulhat, fejlődhet”*. Többen megemlézték a belső vezetői utánpótlás nevelő rendszer működését is.

Volt olyan vélemény, hogy ugyan fejlődni lehet a vasútnál, de a belső karrier lehetősége mára már korlátozott, fontos a jó kapcsolatrendszer megléte. Ugyanakkor a megkérdezettek többsége pozitívan vélekedik a karrier lehetőségekről. *„A szorgalom, és az elhivatott alapos munkavégzés gyümölcse, hogy az embert kiemelik vezetői- és vagy szakértői utánpótlás-nevelési programokba.”* Volt olyan, aki a saját, pozitív példáját hozta fel. *„46-éve dolgozom a MÁV-nál, és 7 szintet léptem át – voltam pályamunkás, szakmunkás, kitérő lakatos, előmunkás, technikus, pályamester és főpályamester”*. Egy másik vélemény: *„5-6 lépcső átlépésével és szorgalommal lehet belső karriert csinálni, akár szakértői munkakörig, de a vasút-specifikus munkakörökben dolgozók még hamarabb eljuthatnak a csúcsig. A múltban több példa is bizonyította, hogy akár a pályáról is el lehetett jutni egy igazgatói székbe. Ma már ez a műszaki és szakmai követelmények miatt, a vasútüzem bonyolultsága miatt kizárt.”*

Viszont a fiatalok számára ez a munkahely egyre kevésbé vonzó. *„Ma a fiatalok ahogy érkeznek, egy része néhány hónap után, más része néhány év elteltével – a szakmai tapasztalatok megszerzése után – kénytelenek tovább állni, mivel az a bizonyos életpálya modell, amiben mi részesültünk a múltban, már nem igazán működik. A magánszféra elszívja őket a nagyságrendekkel magasabb bérek ígéretével. Bennük még nem volt ideje kialakulnia a feltétlen, önfeláldozó lojalitásnak. Az idősebb dolgozók viszont nem tudnak tovább lépni, a MÁV korfája előregegett.”*

Volt olyan interjúalany, aki felemlítette, a hibái alapján ítélik meg a munkáját, és reálisabb teljesítmény-értékelési rendszert szeretne. Továbbá a probléma, hogy a terhelés és a munka elosztása nem mindig arányosan oszlik el a munkavállalók között. Bosszantó továbbá a bértorlódás, a munkakörülmények esetenként nem kielégítő szintje, a létszámhiány okozta gondok, illetve, hogy a munkaügyi kapcsolatok kezelésében nem mindig jellemző a partneri viszony.

Arra a kérdésre, hogy elképzel-e munkahelyváltást, és ha igen, milyen területre menne el, a válasz a legtöbb esetben az volt, hogy *„Köszönöm, jó helyen vagyok!”* Vagy azt írták, úgy érzik, ha tovább lépnének csak a jelenlegi szakmájához kapcsolódó átfedéssel rendelkező terület érdekelné őket. *„A munkámban nagy a szabadságfok, és jó az a szemlélet, hogy nem munkaidő, hanem munka van, amit mindenkor el kell végezni! Fontos a szociális attitűd is, az embereken való*



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



segítés lehetősége.”

Az interjúalanyok arról számoltak be, hogy tudomásuk szerint nincs feketemunka, az áruk dézsmálása, vagy más kirívó szabályszegés „szerencsére ez már nem úgy működik, mint régen, mert a vasút csak így működhet. Viszonylag rendben mennek a dolgok – természetesen az emberi tényezőt nem lehet kizárni.” Annyi azért kiderült a válaszokból, hogy „az előírásokat sokszor hajlítani kell a cél érdekében – ezzel néha munkaszervezési hiányosságokat fedünk el.”

A munkavállalói fókuszcsoporthoz utalnak azok az eredmények, amelyeket a fókuszcsoporthoz kiosztott tesztkérdésekből vontak le a felmérés készítői. Ebben a munkakörülményekre vonatkozó pozitív állításokat kellett értékelni, mennyire értenek egyet a megkérdezettek, hogy a szervezet célja, munkafolyamatai, teljesítménye, az egyén kibontakozása stb. biztosított.¹

	Maximálisan	Többnyire	Inkább igen	Semleges	Inkább nem	Többnyire nem	Egyáltalán nem
Munkavállalók	38	41	9	5	4	2	1
Munkáltatók	18	33	22	15	7	8	2

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



A kérdőíves felmérés összegzése

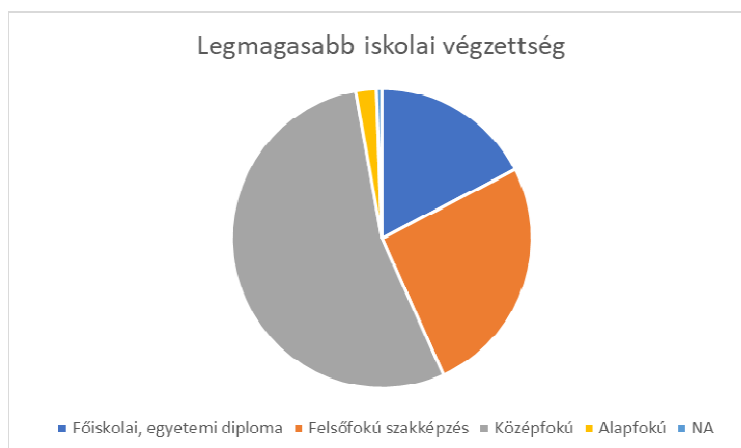
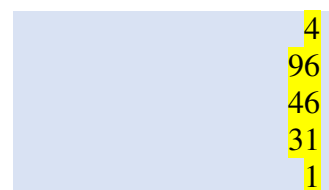
A. A válaszadó neme

Férfi
 Nő



B. A vizsgálatban résztvevők legmagasabb iskolai végzettsége

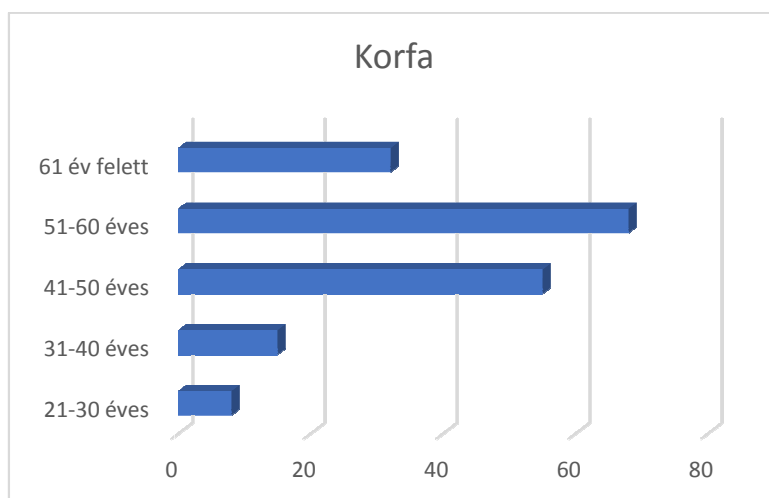
alapfokú
 középfokú
 felsőfokú szakképzés
 főiskolai, egyetemi diploma
 Nem válaszolt



C. Korfa

21-30 éves
 31-40 éves
 41-50 éves
 51-60 éves
 61 év felett

	8
	15
	55
	68
	32



D. A válaszadók a következő munkakörökben dolgoznak

Vezető:

középvezető

Szellemi:

beruházási szakértő, adatelemző technikus, vezénylő, műszaki szakértő, szakaszmérnök, irodavezető,

TEB rendszerszakértő, vasútszakmai oktató, vezénylőtiszt, jövedelemelszámoló, szakelőadó

Termelésirányító:

mester, beosztott mester, főpályamester, pályamester, forgalmi vonalirányító, forgalmi szolgáltató, távközlő mester, pályaépítési művezető, rendelkező forgalmi szolgáltató, vasúti munkavezető, személyzetirányító, PL vezetőmérnök



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



Fizikai:

műszerész, eladó, jegyvizsgáló, vezető jegyvizsgáló, távközlő műszerész, biztosítóberendezési műszerész, felsővezeték szerelő, vasúti járművezető, mentős szakasszisztens, szerelő

E. A foglalkoztatottak munkakör szerint:

Vezető	5
Szellemi	69
Termelésirányító	53
Fizikai	51
Összesen	178

F. A jelenlegi munkáltatójának megnevezése:

MÁV Zrt.	133
MÁV-Start Zrt.	12
MÁV FKG Kft.	4
MÁV Szolgáltató Központ Zrt.	7
GYSEV Zrt.	1
Egyéb	21

1. Milyen foglalkoztatási jogviszonyban dolgozik?

Határozatlan idejű teljes munkaidős munkaviszonyban
 Határozatlan idejű részmunkaidős munkaviszonyban
 Megbízási, illetve vállalkozási jogviszonyban
 Határozott idejű teljes munkaidős munkaviszonyban
 Munkaerőközvetítő cég által alkalmazva
 Határozott idejű részmunkaidős munkaviszonyban

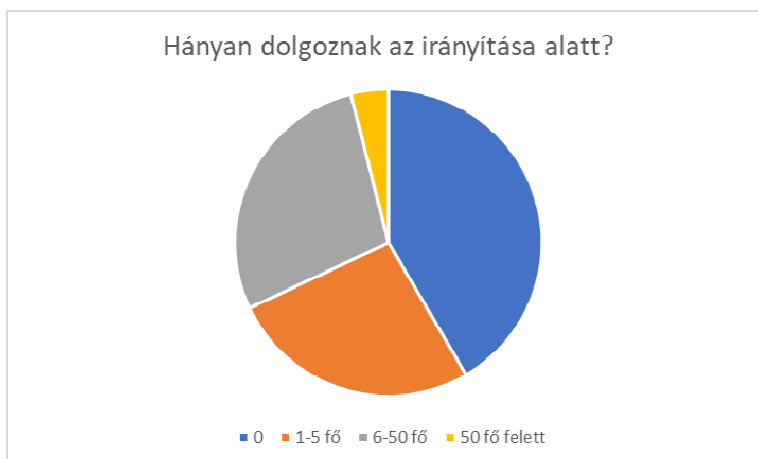
Határozatlan idejű teljes munkaidős munkaviszonyban	164
Határozatlan idejű részmunkaidős munkaviszonyban	2
Megbízási, illetve vállalkozási jogviszonyban	1
Határozott idejű teljes munkaidős munkaviszonyban	9
Munkaerőközvetítő cég által alkalmazva	1
Határozott idejű részmunkaidős munkaviszonyban	1



2. Hány ember dolgozik az Ön irányítása alatt?

0
 1-5 fő
 6-50 fő
 50 fő felett

0	74
1-5 fő	47
6-50 fő	50
50 fő felett	7



3. A jelenlegi munkáltatónál eltöltött idő

1-5 éve	15
6-15 éve	17
16-25 éve	29
26-35 éve	67
35 év felett	50

4. A heti ledolgozott órák a főállásban

Normál munkaidő	133
Kevesebb, mint 40 óra	7
Több, mint 40 óra	38

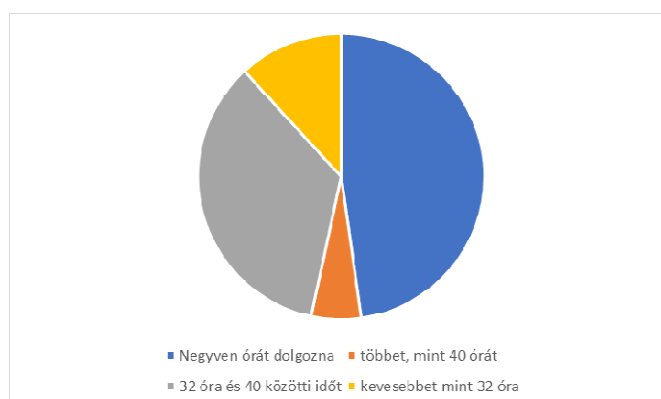
5. A főállása mellett másodállásban, vagy alkalmi munkával mennyit tölt hetente?

Nincs másodállása	111
20 óránál kevesebb	33
20 óránál több	18
20 órát	15
Nem nyilatkozik	1

A munkavállalók 37 százalékának van másodállása.

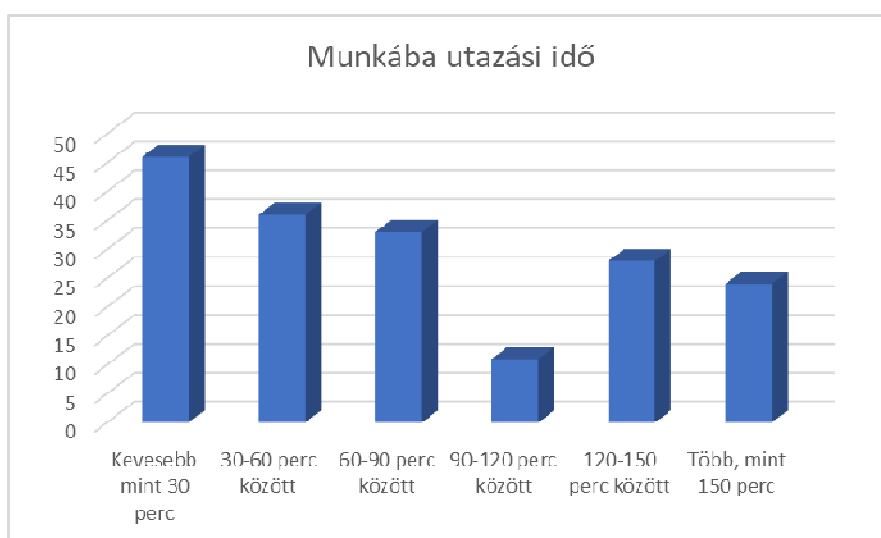
6. Egy héten hány órát szeretne dolgozni?

Negyven órát dolgozna	85
többet, mint 40 órát	10
32 óra és 40 közötti időt	62
kevesebbet mint 32 óra	21



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

Kevesebb mint 30 perc	46
30-60 perc között	36
60-90 perc között	33
90-120 perc között	11
120-150 perc között	28
Több, mint 150 perc	24

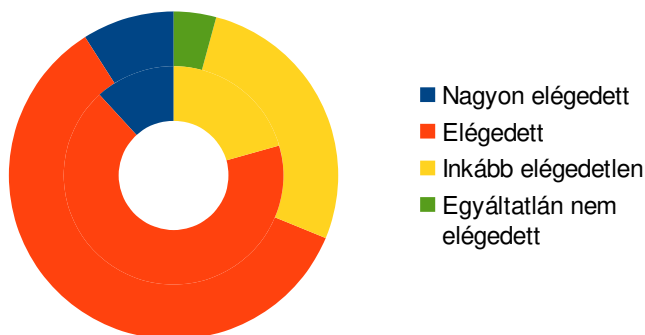


8. Elégedett a magára bízott munkával?

Igen	69
Nagy részben	89
Csak kisebb részben	17
Nem	3

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

	Férfi	Nő	Összesen	
Nagyon elégedett		13	4	17
Elégedett		86	23	109
Inkább elégedetlen		39	7	46
Egyáltalán nem elégedett		6	0	6
Összesen		144	34	178



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

Soha	72
Havonta	71
Hetente	25
Naponta	10

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

Meghallgatják és elfogadják a véleményét	52
Meghallgatják a véleményét, de általában ennek nincs hatása a munkavégzésre	106
Nincs lehetőség arra, hogy elmondja a munkavégzéssel kapcsolatos javaslatait	5
Nem nyilatkozik	15

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

Elégségesek és időben megkapja őket	49
Elégségesek, de nem mindig kapja meg időben	79
Előfordul, hogy elégtelen a tájékoztatás	43
Egyáltalán nem kap meg minden fontos tájékoztatást a munkahelyén	7

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

Több példa is van erre a vállalaton belül, igen	50
Nagyon ritkán lehetséges az előrelépés	60
Nem lát lehetőséget arra, hogy előrelépjen	42
Nem nyilatkozom	26

14. Hogyan értékeli, a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik?

Teljes mértékben	82
Részben	75
Egyáltalán nem	7
Nem nyilatkozom	14



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

Többször	119
Egyszer	27
Egyszer sem	32

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

Igen, mindig	42
Igen, egy alkalommal	38
Szerette volna, de nem engedte a vezetőség	26
Nem volt erre igénye	72

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

Nem töltött képzésen	52
2 napot vagy kevesebbet	24
2 napnál többet, de legfeljebb 6 napot	70
6 napnál többet, de 20 napnál kevesebbet	22
20 napnál többet	8
Nem tudja	2

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

Nem töltött	137
2 napot vagy kevesebbet	10
2 napnál többet, de legfeljebb 6 napot	20
6 napnál többet, de 20 napnál kevesebbet	8
20 napnál többet	2
Nem tudja	1

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

Igen	69
Nem	76
Nem nyilatkozik	33

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

Ritkán vagy alig	120
A munkaidő negyedében	20
A munkaidő felében	15
A munkaidő túlnyomó részében	23

21. Melyik jellemzi leginkább a munkavégzésének fizikai kihívásait?

Ülőmunka	102
Szabadban, extrém időjárási körülmények között végzett munka	47
Rossz, fárasztó testhelyzet	12
Ismétlődő mozdulatok	10
Nehéz súlyok emelése	6
Súlyos tárgyak hordása	1

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

Ritkán vagy alig	164
A munkaidő negyedében	7
A munkaidő felében	2
A munkaidő túlnyomó részében	4
Nem válaszolt	1

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

Soha	117
Havonta	46
Hetente	13
Naponta	2

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

Soha	113
Havonta	51
Hetente	8
Naponta	6

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

Soha	18
Bár nem stresszes a munkám, időnként vannak olyan helyzetek, hogy érzelmileg igénybe vesznek	90
Nagyon sokszor fordul elő feszült helyzet a munkavégzés során	63
A munkavégzés állandó stressz számomra	7

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

Jól tájékozott	51
Tájékozott	115
Nem jól tájékozott	8
Nem nyilatkozom	4

27. Mennyire gondolja kockázatosnak a munkakörét?

Egyáltalán nem	28
Kis részben	72
Nagy részben	64
Nagyon veszélyes munkakörülmények között dolgozik	14

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

Teljes mértékben	51
Nagyrészt	102
Sok hiányosságot lát a munkavédelmi felszerelések biztosítása terén	22
Nem nyilatkozik	3

29. Havonta hányszor dolgozik hétvégén vagy munkaszüneti napon?

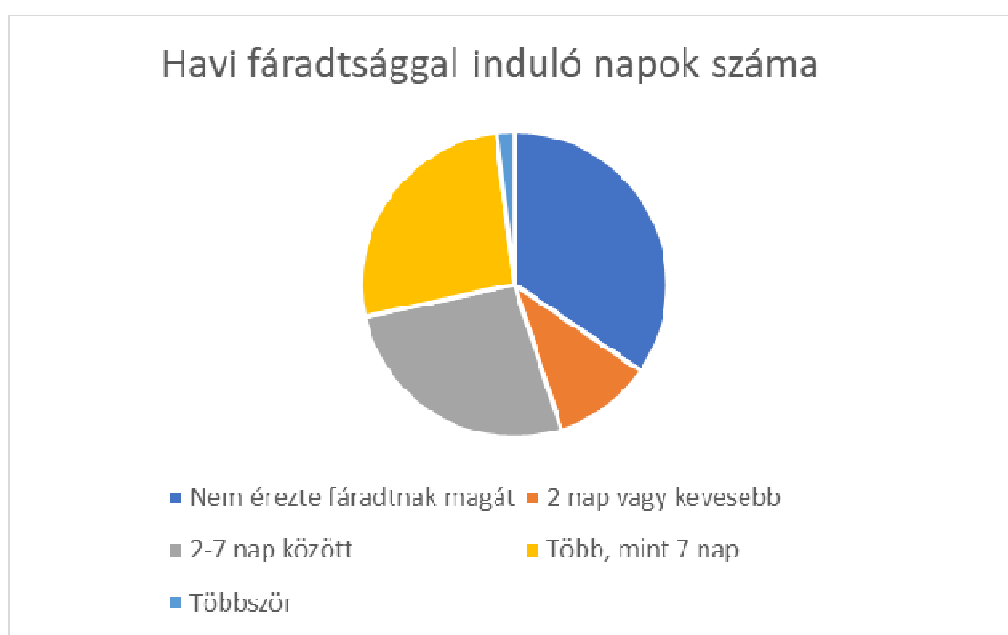
Nem dolgozik hét végén két napot vagy kevesebbet	42
két napnál többet, de legfeljebb 4 napot	57
négy napnál többet	59
Nem válaszolt	19
	1

30. Havonta hány órát dolgozik éjszaka?

Nem dolgozik éjszaka	65
Két órát vagy kevesebbet	12
Két óránál többet, de legfeljebb 10 órát	19
10 óránál többet	78
„szükség szerint” a válasz	1

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

Nem érezte fáradtnak magát	63
2 nap vagy kevesebb	18
2-7 nap között	49
Több, mint 7 nap	45
Többször	3



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

Nem kellett	105
Két nap vagy kevesebb	48
Két napnál több, de legfeljebb 4 nap	16
4 napnál több	9

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

Teljes mértékben	28
Nagy részben	106
Kis részben	29
Nagyon nehezen / nem	9
Nem nyilatkozom	6

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

Nagyon könnyű	10
Elég könnyű	61
Elég nehéz	47
Lehetetlen	38
Nem nyilatkozik	22

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

Nagyon könnyű	24
Elég könnyű	76
Elég nehéz	61
Lehetetlen	5
Nem nyilatkozom	12

36. Munkatársai segítséget nyújtanak Önnek és támogatják Önt

Teljes mértékben	46
Nagy részben	90
Kis részben	28
Nem igazán	11
Nem nyilatkozom	3

37. A főnökei segítséget nyújtanak Önnek és támogatják Önt

Teljes mértékben	38
Nagy részben	84
Kis részben	29
Nem igazán	21
Nem nyilatkozom	6

38. A szakszervezeti tisztségviselők segítséget nyújtanak Önnek és támogatják Önt

Teljes mértékben	61
Nagy részben	59
Kis részben	19
Nem igazán	28
Nem nyilatkozik	11

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

Teljes mértékben	24
Nagy részben	69
Kis részben	51
Nem igazán	30
Nem nyilatkozom	4

40. Bevonják a munkaszervezés vagy a munkafolyamatok továbbfejlesztésébe

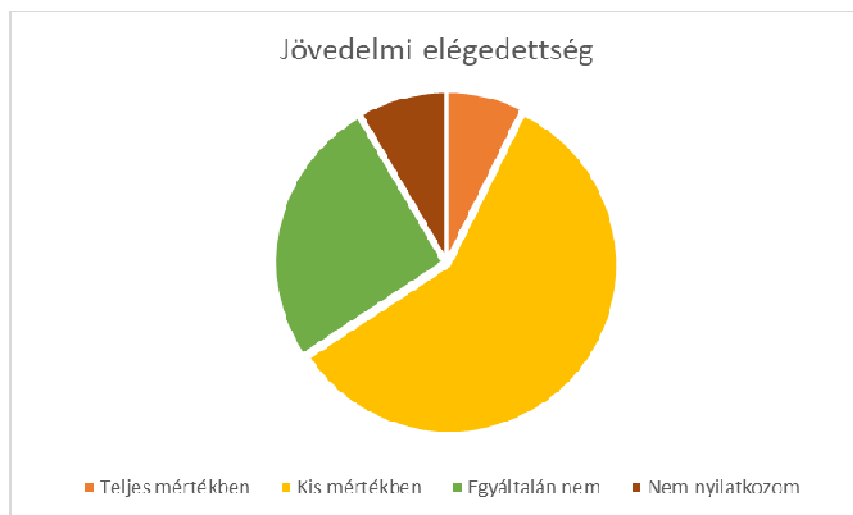
Teljes mértékben	16
Nagy részben	53
Kis részben	64
Nem igazán	35
Nem nyilatkozom	10

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

Nem	78
Igen, de nem sértett	52
Igen, rosszul esett	31
Nem nyilatkozom	17

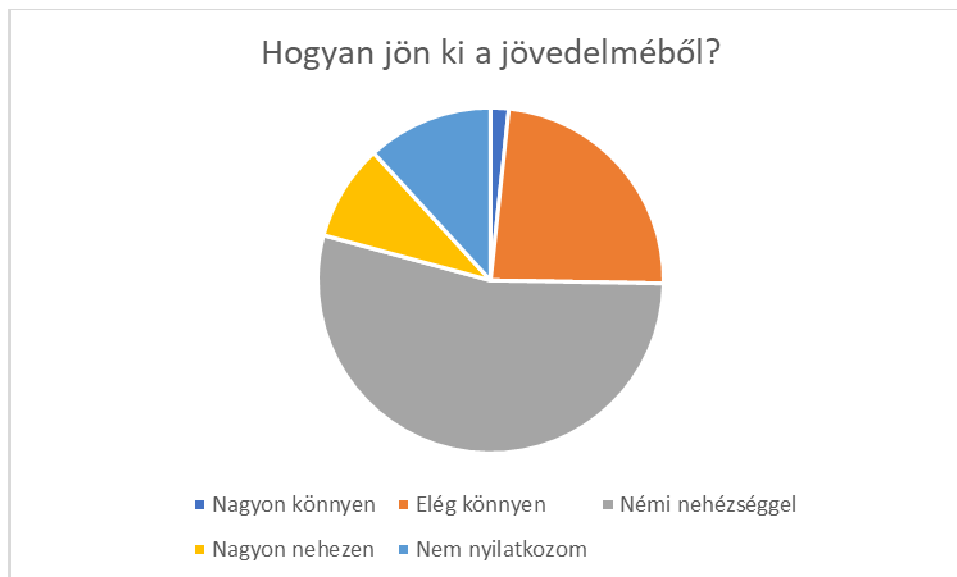
42. Mennyire elégedett a jövedelmével?

Teljes mértékben	13
Kis mértékben	104
Egyáltalán nem	46
Nem nyilatkozom	15



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

Nagyon könnyen	3
Elég könnyen	42
Némi nehézséggel	96
Nagyon nehezen	16
Nem nyilatkozom	21



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

Nem tudná egyetlen hónapig sem	38
1 hónapig	27
1-3 hónapig	68
3-5 hónapig	23
Nem nyilatkozom	22

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

Soha	41
Ritkán	60
Elég gyakran	31
Szinte állandóan	13
Nem nyilatkozom	33

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

Nem kell gondolkodnia, amire szüksége van a családjának, azt meg is tudja venni	12
Észszerűen beosztva az élelmiszerek és a számlák rendezésén túl jut szórakozásra és családi kirándulás és egyéb igények kielégítésére is	56
Az alapvető élelmiszerek megvásárlása és a számlák	86

befizetése nem probléma, viszont a rendkívüli kiadások megterhelik a családi költségvetést
Van, hogy gondot okoz az alapvető élelmiszerek megvásárlása és a számlák befizetése
Nem nyilatkozom

11

13

47. A bruttó havi fizetése mely összeghatárok közé esik?

450 ezer forintnál több
371 ezer - 450 ezer forint
301 ezer - 370 ezer forint
251 ezer - 300 ezer forint
201 ezer - 250 ezer forint
Nem nyilatkozik

16

47

37

27

23

28

48. Általánosságban milyen az egészségi állapota?

Nagyon jó
Jó
Kielégítő
Rossz
Nem nyilatkozom

8

63

94

10

3

49. Hány napot volt keresőképtelen az elmúlt egy évben?

Nem volt táppénzen
0-15 napot
15-30 napot
30-90 napot
Nem nyilatkozik

97

54

16

5

6

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

Nem
Igen
Nem nyilatkozik

84

76

18

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

Nem	86
Igen	72
Nem nyilatkozik	20

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

Nem	156
Igen	12
Nem nyilatkozom	10

53. Kap elismerést jó munkavégzés esetén?

Igen	46
Nem	111
Nem nyilatkozom	21



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



Összefoglaló a „Minőségi munkahelyek és mérésük a vasúti alágazatban” kérdőíves és fókuszcsoportos vizsgálat megállapításairól

1. Foglalkoztatási jogviszony

Határozatlan idejű teljes munkaidős munkaviszonyban dolgozik a megkérdezett munkavállalók 92 százaléka. Ha ehhez hozzávesszük, hogy határozott teljes munkaidőben dolgozik további 5 százaléuk, és csak elvétve fordul elő munkaerőközvetítő cég által alkalmazott, vagy megbízási jogviszonyban dolgozó munkavállaló, megállapíthatjuk, hogy a MÁV Zrt. megőrizte a korábbi, tradicionális foglalkoztató státuszát, és ez egyértelműen kedvező a munkavállalók számára.

A vasúti munkahelyeket a nagymértékű függés, a koordináció magas foka jellemzi, ezért nem meglepő, hogy magas azoknak a száma, akik más munkavállalókért felelnek. A válaszadók 41 százaléka felel saját magáért, a többiek – változatos létszámú munkavállalói körért felelnek. (2. kérdés)

A válaszadó munkavállalók 26 százaléka több, mint 35 éve (!) itt dolgozik, és 60 százaléuk több mint 25 éve! Újoncok – 1-5 éve itt dolgozó munkavállalók – csak a válaszadók 8,9 százalékát adják ki! (3. kérdés)

A vizsgálatban résztvevők több mint a felének középfokú végzettséget szerzett, 82 százalékanak középfokú vagy magasabb az iskolai végzettsége. Az adatok alátámasztják azt az állítást, hogy a vasút képzett szakembereket kíván. Ugyanakkor a vasúti munkavállalók korfája *a vártnál nagyobb mértékű elöregedést mutat*. A válaszadó munkavállalók 56 százaléka 51 év feletti és 34 százaléuk 61 év feletti, amely azt jelenti, hogy öt éven belül a válaszadó munkavállalók egyharmadát pótolnia kell a MÁV Zrt-nek – mégpedig, mint láttuk, jól képzett munkaerővel.

2. A munkaidő hossza és beosztása

A munkaterhelés tekintetében öröndetes tény, hogy a munkavállalók majdnem 75 százaléka normál munkarendben foglalkoztatott, 78 százaléka pedig nem dolgozik többet, mint a napi 8 óra. Ellenben a munkavállalók ötöde többet dolgozik, mint a hivatalos munkaidő. (4. kérdés) Ha ehhez hozzávesszük, hogy a visszaküldött válaszok szerint a munkavállalók 28 százaléka másodállást, illetve alkalmi munkát vállal, 10 százaléuk pedig heti 20 óránál is többet dolgozik a fő munkaviszonya mellett, akkor azt kell mondani, hogy van egy olyan csoport a MÁV-on belül, amely igencsak elhasználja magát a munka frontján. (5. kérdés) Ehhez képest a legtöbben *nem szeretnék* 40 órát dolgozni, sőt csak a válaszolók 5 százaléka tenné ezt önszántából. (6. kérdés) A válaszadók közel felének megfelel a heti 40 órás munkaidő, egyharmaduk pedig 32 és 40 óra közötti időt töltene a heti munkavégzéssel. (A válaszadók csak 11 százaléka dolgozna 32 óránál kevesebbet).



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



A napi munkába járás sok időt vesz el a munkavállalók életéből. Egy óránál kevesebbet a megkérdezett munkavállalók 46 százaléka tölt utazással, két órát vagy kevesebbet 24 százaléuk, de 29 százalék több mint két órát utazik naponta, és 13 százaléuk több, mint 150 percet! Érdekességként, a legmagasabb érték napi 3 óránál is több, 200 perc volt! (7. kérdés)

3. A munkaszervezés

A munkavállalók alapvetően elégedettek, vagy nagy részben elégedettek (88 százalék) a rájuk bízott munkával. (8. kérdés). Kisebb részben, de elégedettek a munkafeltételeikkel is (70 százalék, 9. kérdés). Megvizsgáltuk, hogy van-e különbség a nemek között e tekintetben, és úgy találtunk, hogy a nők valamivel elégedettebbek a munkafeltételeikkel, egyáltalán nem elégedett a dolgozók 3, a férfiak 4 százaléka. Továbbá megvizsgáltuk azt a hipotézist, hogy azok elégedetlenek-e a munkafeltételeikkel, akik elégedetlenek a rájuk bízott munkával. A korreláció analízis nem támasztotta mindezt alá, a korrelációs együttható 0,44, amely érték azt mutatja meg, hogy ez két külön probléma, ugyanis csak kevesebb mint a dolgozók felénél esik egybe a munkakörrel, illetve a munkafeltételekkel való elégedetlenség mértéke.

A munkavállalók 42 százalékának soha nem kell más munkafolyamatot elvégeznie vagy más munkaterületen helytállnia a saját feladatai mellett. Közel 54 százalékának időszakosan hetente vagy havonta ezt meg kell tennie (10. kérdés). A kérdés alapvetően azt tisztázza, mennyire jó a munkaszervezés a vállalatnál. A szóbeli interjúk során a megkérdezettek utaltak arra, hogy a vasúti munkafolyamatok, a közlekedés előre nem látható változásai nagyfokú rugalmasságot kívánnak a munkavállalóktól, továbbá a pandémia miatti kisebb fennakadások miatt időszakos helyettesítések elképzelhetőek. Ha viszont naponta kell a saját feladatok mellett más feladatokat is elvégezni, az mindenképpen okot ad a munkafolyamatok és a felelősség áttekintésére, bár a kérdőíves vizsgálat szerint ez a munkavállalók 5 százalékát érinti.

A vélemény közlése nem tilos a vállalatnál: a megkérdezettek csak 2 százaléka mondta azt, hogy nincs lehetősége arra, hogy elmondja a munkavégzéssel kapcsolatos javaslatait. Ugyanakkor a többség, a dolgozók 58 százaléka szerint meghallgatják a véleményét, bár általában ennek nincs hatása a munkavégzésre, és 29 százalék érzi, hogy érdemes beleszólnia a felmerülő problémák megoldásába, mert ennek hatása is lesz. (11. kérdés)

A munkavállalók többsége, 72 százaléka megkapja a munkavégzéséhez szükséges információkat a munkáltatótól, igaz, hogy a válaszadók 44 százaléka szerint ez nem történik időben. Elégtelen tájékoztatásra viszonylag sokan, a válaszadók közel negyede panaszkodott.

A munkahelyen történő előrelépés lehetőségéről a fókuszcsoportban megkérdezettek pozitívan nyilatkoztak, többen a saját példájukkal támasztották alá, hogy lehetséges a ranglétrán felfelé haladni. Bár több példát is ismerünk ennek alátámasztására, a kérdőívek tanulsága szerint a többség véleménye szerint mindez ritkán lehetséges, és a megkérdezettek negyede (23 százalék) úgy érzi, hogy ez egyenesen lehetetlen. (13. kérdés)



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



4. A tanulás és a képzés

Örvendetes, hogy a megkérdezett munkavállalók 88 százaléka úgy érzi, a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, és csak kevesebb, mint 4 szálék adott erre a kérdésre nemleges választ. (14. kérdés) Szintén magas a vállalati kötelező képzésben résztvevők aránya is, a válaszadók 82 százaléka egyszer vagy többször részt vett képzéseken az elmúlt 12 hónapban. (15. kérdés)

A MÁV ösztönzi a képzéseket, sőt, általában azon képzéseken való részvételt is lehetővé teszi, amelyek nem kötelezőek: erről a megkérdezett munkavállalók 45 százaléka számolt be. A megkérdezettek 14 százalékát teszi ki azoknak a száma, akiket nem támogatott a vezetőség, míg a munkavállalók 40 százalékának nem volt erre igénye. (16. kérdés)

A munkáltatói képzések óraszámja meglehetősen magas, a legtöbb képzés 2-6 nap közötti időtartamú, ilyen képzéseken a megkérdezett munkavállalók közel 40 százaléka vett részt. (17.kérdés) Ezzel szemben a munkáltatótól független képzéseken 2 napot vagy kevesebbet, illetve 2 napnál többet, de legfeljebb 6 napot a munkavállalók összesen 5, illetve 11 százaléka töltött, 6 napnál többet újabb 5 százalék. Ehhez képes némileg meglepő, hogy a megkérdezettek többsége, 42 százaléka úgy érzi, a munkahelye nem ösztönzi arra, hogy fejlessze készségeit és képességeit, szemben azzal a 38 százalékkal, aki szerint igen. Ez a meglepő adat arra utalhat, hogy a képzések egy részét úgy interpretálják a munkavállalók, mint a foglalkoztatás egyik kötelező kellékét, nem úgy, mint a saját képességeik továbbfejlesztését.

5. A fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők

Fizikai munkakörökben a megkérdezettek 28 százaléka dolgozik, de fizikailag valamennyire megterhelőnek 32 a válaszadók százaléka értékelte a napi rutint. A munkaidő negyedében, felében a megkérdezettek 19 százaléka, a munkaidő túlnyomó részében 12 százalékauk értékelte megterhelőnek a munkavégzést. (20. kérdés)

A munkavégzés fizikai kihívása a megkérdezettek 57 százaléka számára az ülőmunka, a fárasztó testhelyzet, ismétlődő mozdulatok a válaszadók 12 százalékának, nehéz súlyok emelése vagy súlyos tárgyak hordása 3 százalékuknak okoz problémát. A vasútra jellemző, szabadban, extrém időjárási körülmények között végzett munka a válaszadók 26 százalékának megterhelő. Vegyszerekkel vagy más, egészségtelen anyagokkal a munkavállalók 7 százaléka dolgozik. (22. kérdés)

Azt, hogy időnként a munkavégzés mennyiségi követelményeinek nem, vagy csak nehezen tud megfelelni a válaszadók 34 százaléka érzi, de a válaszadók csak 1 százalék érzi ezt naponta. Azt, hogy időnként a munkavégzés minőségi követelményeinek nem, vagy csak nehezen tud megfelelni a válaszadók 36 százaléka érzi, de csak a válaszadók 3 százalékának van ezzel napi problémája. Viszont arra a kérdésre, hogy a munkavégzés során adódó konfliktusok kiváltanak-e negatív érzelmeket, csak a válaszadók 10 százaléka mondta, hogy ez nem probléma, de a válaszadók 3 százaléka számára negatív, konfliktusokkal teli a



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



munkaidő túlnyomó része. Sajnos a többség életében a munkavégzéshez időnként vagy rendszeresen stressz járul: ez a válaszadók 46 százaléka. (25. kérdés)

A válaszokból az derül ki, hogy a munkakövetelmények meghatározása alapvetően igazodik a munkavállalók tudásához és képességeihez, továbbá a mennyiségi követelmények teljesítése valamivel könnyebb, mint a minőségi követelményeknek való megfelelés. A vasútüzem természetéből következik, hogy nem egyenletes a terhelés, időnként rendkívüli eseményekkel kell megbirkózniuk a munkavállalóknak, amelyek napi szinten csak 1-3 százalékuknak okoznak gondot vagy állandó, negatív érzelmeket.

6. A biztonság és az egészségvédelem

A munkájával kapcsolatban felmerülő egészségügyi és biztonsági kockázatokat illetően a munkavállalók többsége, 93 százaléka tájékozottnak vagy jól tájékozottnak mondja magát. (26. kérdés) A válaszadók munkakörei kockázatos jellegének értékelése változatos képet mutat, nagyon veszélyes körülmények között 7 százalékuk, nagy részben veszélyes körülmények között 35 százalék, kis részben veszélyes körülmények között 40 százalék, míg csak 15 százalékuk értékelte úgy, hogy egyáltalán nem kockázatos az a munkakör, amelyet ellát. (27. kérdés) A munkáltató minden olyan munkavédelmi eszközt biztosít, amely az egészsége védelmét szolgálja a munkahelyen – állítással a megkérdezettek döntő többsége egyetértett, „döntő többségben” vagy „nagyreszt”: 85 százalék. Ugyanakkor elgondolkodtató, hogy a munkavédelmi felszerelések biztosítása terén 12 százalékuk sok hiányosságot észlel. (28. kérdés)

7. A munka és a magánélet egyensúlya

Hét végén vagy munkaszüneti napon havonta átlagosan 2,33 napot dolgoznak a megkérdezettek, ami azt jelenti, hogy átlagosan egy hétvége a munkáé. Csak a válaszadók 23 százaléka nem dolgozik a hét végén, a legtöbben havi 2 vagy 4 napot (65 százalék). Figyelemre méltó, hogy a válaszadók 10 százaléka havi két hétvégénél többet tölt a munkahelyén. (30. kérdés)

A vasútnál dolgozóknak – a válaszadók 36 százaléka kivételével – az éjszakai munkavégzést is vállalniuk kell. Az éjszakai ledolgozott munkaórák átlaga havi 28 óra. A válaszadók 17 százaléka 2-10 órát dolgozik havonta éjszaka, de 43 százalékuk 10 óránál is többet. (31. kérdés)

Az elmúlt hónapban a válaszadók 26 százaléka több mint 7 napon azt érezte, hogy nem tudta kipihenni magát, és fáradtsággal induló napokról a válaszadók több mint a fele beszámolt. Volt olyan munkavállaló, aki arról is beszámolt, hogy minden nap fáradtnak érzi magát: „Folyamatos munka mellett egy-két nap szabí, sajnos nem elegendő arra, hogy kipihend magad”. (31. kérdés)



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



A pihenés hiányának egyik oka lehet, hogy a munkavállalónak nem várt időben, sürgősen, vagy a beosztása módosítása miatt kell munkába mennie, ez a válaszadók 41 százaléka jelölte meg. Szerencsére 26 százalékuknak ez csak a hónap során csak egyszer vagy kétszer kellett megtennie. (32. kérdés)

A munkaidő a családi, társadalmi kötelezettségeinek összehangolása a válaszadók háromnegyedének sikerül teljes mértékben vagy nagy részben. (33. kérdés). 21 százalék nyilatkozott úgy, hogy mindez kis részben, vagy nem sikerül.

Az, hogy az adott munkavállaló havonta egyszer egy vagy két órára elmehessen munkaidőben személyes vagy családi ügyeinek az intézésére, a megkérdezettek 39 százaléka azt válaszolta, hogy nagyon könnyen vagy elég könnyen elintézhető. A rendkívüli kérés teljesítését elég nehéznek 26 százalék, lehetetlennek gondolja 21 százalék (34. kérdés). Azt elintézni, hogy családi ügyekkel összefüggő szabadságot, rendkívüli szabadságot vegyen ki a jövő héten a válaszadók 56 százaléka tartotta inkább könnyűnek míg 34 százalék nehéznek, sőt, további 2 százalék egyenesen lehetetlennek. (35. kérdés).

A munkaidő és a magánélet összehangolásáról feltett kérdésekre adott válaszokból úgy tűnik, a munkavállalók nagy része nem tartja a magánéletére vonatkozóan különösen sérelmesnek, ha a hétfői, éjszakai műszakok mellett előre el nem tervezetten be kell mennie dolgozni. Bár sok elfoglaltságot ad a munkahely, létezik egyfajta rugalmasság, mind a munkáltató mind a munkavállalók részéről, amelyet a munkavállalók nagy része elfogad.

8. A munkavállalói részvétel

A válaszadók 76 százaléka úgy érzi, hogy a munkatársai teljes mértékben vagy nagy részt segítséget nyújtanak neki és támogatják. Ha ehhez hozzávesszük azokat, akik kis részben érzik ezt (további 15 százalék), akkor azt láthatjuk, hogy 91 százalékban támogató a légkör a vasútnál. (36. kérdés) Ha a kérdést úgy tesszük fel, hogy a főnökök támogatók-e, akkor a válaszadók 68 százaléka érzi úgy, hogy teljes mértékben vagy nagy részt segítséget nyújtanak neki és támogatják. Vegyük ehhez is hozzá azokat, akik a támogatást kismértékben érzik (további 16 százalék), így a válaszadók 84 százaléka tekint pozitívan a főnökére. Nézzük a szakszervezeti tisztségviselők megítélését. Az előbbi tengelyen 67 százalék szerint teljes mértékben vagy nagy részt segítséget nyújtanak neki és támogatják, további 10 százalék kis mértékűnek ítélte a támogatást, így a megkérdezett munkavállalók 77 százaléka tekint pozitívan a szakszervezeti tisztségviselőkre. (38. kérdés)

Azokra a kérdésekre, hogy a munkahelyi célokról konzultálnak-e a munkavállalókkal, illetve bevonják-e őket a munkaszervezés vagy a munkafolyamatok továbbfejlesztésébe, a teljes mértékben és a nagy részben válaszok 52, illetve 38 százalékot adnak, míg a kis részben és a nem igazán válaszok 45 és 55 százalékot. (39-40. kérdés)

Arra a kérdésre, hogy előfordult-e, hogy olyan tulajdonságáért, adottságáért kritizálták, amelyről nem tehet, a válaszadók 43 százaléka válaszolt nemlegesen, de összességében 73 százalékuknak nem volt ilyen problémája. A válaszolók 17 százaléka érezte rosszul magát az



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



igaztalan kritikák után. (41. kérdés)

9. A keresetek és a pénzügyi biztonság

A fókuszcsoportok bérekről alkotott véleménye megismerése előtt érdemes visszagondolni az Esettanulmányban említett statisztikára, amely szerint a vasúti átlagbérek 2020-ban évek óta először a nemzetgazdasági szint felett alakultak.

A szóbeli interjúk, illetve a táblázatos összesítés ezt a megközelítést nem teljes mértékben támasztja alá. Bár sokan az átlag felettinek, de többen átlagosnak, átlag alattinak tartották a vasútnál megszerezhető béreket, illetve a táblázat keresetekről szóló kérdése is azt mutatja, hogy a bruttó bérek csak a megkérdezettek közel harmadánál érik el vagy haladják meg az átlagot. A magyarázat egyrészt a különböző juttatásokban keresendő, amelyek a jövedelmek fontos részét teszik ki, másrészt utalhatnak arra, hogy a vállalatnál a bérszerkezet nem lineáris, a jövedelem eloszlása „belapult” görbét vehet fel, magas lehet a gini együttható. (Vagyis az átlagnál jóval kevesebbet keresők béreit az átlagnál jóval többet keresők bérei egyenlítik ki.)

A 2020. évi növekedést az adta, hogy béren kívüli juttatást megszüntették/átalakították egy úgynevezett lojalitási juttatássá, amelyet évente egyszer fizetnek ki, a mértéke pedig 350.000 Ft. Ez az összeg pedig – ellentétben a béren kívüli juttatással – átlagkeresetbe beleszámít. Talán nem járunk messze az igazságtól, ha a kérdőívre adott válaszokat olvasva azt is megkockáztatjuk, hogy a nemzetgazdasági átlagot elérő, sőt, azt 2020-ban kis mértékben meghaladó bruttó átlagkeresetet az állomány egy részének folyamatos vagy nyújtott műszakban, gyakori éjszakai, és ünnepnap munkával kellett megkeresnie.

Azok száma, akik elégedettek vagy inkább elégedettek a keresetükkel a megkérdezettek 65,7 százaléka, amely önmagában jó aránynak mondható (42. kérdés). Ugyanakkor csak a megkérdezettek 25 százaléka jelölte azt, hogy elég könnyen vagy nagyon könnyen jön ki a jövedelméből, (43. kérdés) és csak a 23 százalék azt, hogy soha nem kell másodállást vagy alkalmi munkát vállalnia, hogy megéljen. Tehát a jó, vagy elfogadható jövedelmi szint nem jelenti azt, hogy a munkavállalók könnyen meg tudnak élni a fizetésükből.

Ezt támasztja alá, hogy arra a kérdésre, ha nem kapna fizetést mennyi ideig tudná fenntartani a jelenlegi életszínvonalát (44. kérdés) a válaszadók zöme, 38 százalék, 1-3 hónapos intervallumot jelölt meg, ami alatt fenn tudná tartani az életszínvonalát, és csak 12 százalékuk 3-5 hónapig. Szomorú, hogy 21 százalékuk úgy érezte, egyetlen hónapig sem tarthatná fenn az életszínvonalát. Mindez arra utalhat, hogy a munkavállalók egy része, bár jónak tartja a kereseti viszonyait, ez nem elégséges számukra a megélhetéshez.

Az okokat nem részletezte a vizsgálat, elképzelhető, hogy a fizetés nem kevés, de kölcsönt kell törleszteni a háztartásoknak, vagy a családban kevés az összjövedelem, például azért, mert sok az eltartott. Az mindenesetre látszik, hogy a munkavállalók egy részének szüksége van a másodállásból befolyt jövedelemre is ahhoz, hogy megéljen. Arra a kérdésre, hogy kell-e másodállást vállalnia ahhoz, hogy megéljen a válaszadók 58 százaléka mondta, hogy (igaz,



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



hogy sokuk számára csak alkalmanként) szükséges! Azok aránya, akik szerint szinte állandóan másodállást kell vállalni a család fenntartásához 7 százalék. (45. kérdés)

A pénzügyi helyzetről való gondolkodás mérföldköve, hogy mire elég a fizetés. A szükségletei szerint költhet 6 százalék (érdekes, hogy ennél több, 8 százalék a 450 ezer forintos fizetés fölött keresők aránya), észszerűen beosztva szinte mindenre jut a fizetéséből a válaszolók 31 százalékának, de a többségnek, a válaszadók 48 százalékának a rendkívüli kiadásokra már nehezen jut összeg. Azok, akiknek gondot okoz az alapvető élelmiszerek megvásárlása és a számlák befizetése a válaszadók 6 százalékát teszik ki. (46. kérdés)

10. Munka és egészség

A felmérésben résztvevők az egészségi állapotukat nagyon jónak vagy jónak, illetve kielégítőnek ítélték meg (92 százalék) és egy év alatt szinte nem, vagy csak néhány napot voltak táppénzen (84 százalék). (48-49. kérdés) Ennek ellenére a megkérdezettek 42 százaléka úgy gondolja, hogy a munkavégzés veszélyezteti az egészségét vagy a személyes biztonságát, és 40 százalék úgy érzi, hogy az egészségügyi problémája összefügg a munkavégzéssel. (51. kérdés)

Szerencsére csak elvétve fordul elő, a megkérdezettek 6,7 százaléka mondja, hogy szóbeli bántalmazást, nem kívánt szexuális jellegű érdeklődést, fenyegetést vagy megalázó viselkedést kellett elszenvednie.

A mentális jólét másik fontos eleme a munkavégzést értékelő pozitív visszajelzés, itt csak a dolgozók negyede számol be pozitív visszacsatolásról.

Ajánlások

A kutatás egészében igazolta azt az előfeltevést, hogy a vasútnál rendezettek a munkaügyi kapcsolatok, azonban ráirányította a figyelmet olyan tényezőkre, amelyekkel a következő időszakokban foglalkozni kell.

A kérdésekre adott válaszok összesítéséből látható, hogy a vasútnál magas szinten szervezett a munkavégzés, az interperszonális kapcsolatok jók, akár a munkatársakkal akár a vezetőséggel való viszonyokra kérdeztünk rá. A munkakörök és követelmények meghatározása igazodik a munkavállalók tudásához és képességeihez, rendszeresek 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.



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



Ugyanígy, úgy tűnik, hogy a vállalaton belüli karrier-utak lehetőségeit is érdemes lenne jobban hangsúlyozni, nagy a bizonytalanság abban a tekintetben, hogy milyen lehetőségek nyílnak a munkavállalók előtt.

A munkavégzés során gyakran előfordulnak az egyenlőtlen terhelések, rendkívüli vagy előre nem tervezhető munkavégzés, amelyek magas fokú rugalmasságot kívánnak a munkavállalóktól. A munkáltatók elfogadják, hogy mindez a vasútüzem természetéből következik, azért is, mert nem tapasztalnak problémát a többleterőfeszítések kifizetésével. Ugyanakkor a nem irodában dolgozóktól – az utazással és a sok hétvégi és éjszakai műszakkal együtt – mindez sok áldozatot követel, amit jobb munkaszervezéssel lehetne csökkenteni.

A munkaszervezési hiányosságokat vetíti elének az is, hogy a válaszadó munkavállalók 41 százalékának nem várt időben, sürgősen, vagy a beosztása módosítása miatt kell munkába mennie.

A megterhelő, hétvégi, és éjszakai hétvégi műszakokat is magába foglaló munkavégzés mellett kirívó probléma a szinte kórosan eloregedett korfa. Mindez már az elkövetkező néhány évben a munkaerő pótlását követeli meg, vagy – rosszabb esetben azzal fenyeget, hogy a túlórák fognak megnőni.

A válaszadók 42 százaléka időnként vagy rendszeresen stressznek van kitéve, és további 3 százalék úgy érzi, állandó a nyomás. Érdemes lenne egy célzott stressz-vizsgálat, hiszen a túlzott stressz negatívan befolyásolja a munkavégzés minőségét illetve hosszabb távon egészségügyi problémákat is okoz.

Vizsgálandó, hogy bár a fizetések színvonala viszonylag elfogadhatónak tűnik, sőt néha magasnak, a munkavállalók nagy részének 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. Ez a probléma súlyosabb lehet, mint ahogy ez a szóbeli interjúkból előtűnik, ezért szintén további vizsgálandókat 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 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. Hiányzik a párbeszéd, és nagyon hiányzik a munkavállalók részére a pozitív visszacsatolás.

Ha jobban szemügyre vesszük az egészségügyi adatsort, figyelmet érdemel, hogy „kielégítő egészségi állapot” választ a kitöltők több mint fele jelölte meg, 53 százalék. Tehát a többség egészségügyi állapota, nem jó, nem rossz, hanem kezelhető, lehet vele élni. A kérdés további



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



vizsgálódást igényelne, összevetve a foglalkozási megbetegedések problémájával, azonosítva azokat a munkavégzéssel kapcsolatos tényezőket, amelyek ezeket problémákat okozzák.

Az adminisztratív munkakörök térnyerésével kezelni kell a megkérdezettek 57 százaléka által panaszolt ülőmunka, fásztó testhelyzet által előidézett problémákat, illetve a megelőzésre hangsúlyt kell helyezni.

További ajánlások

A tanulmány alátámasztotta a MÁV együttműködési megállapodásában is jelzett problémákat, amelyeket a szakszervezetek is jeleztek. Ezek közül fontos, hogy a munkaerő pótlását, megtartását, a munkavállalói elköteleződés kialakítását és fenntartását az e célból alkalmazott stratégiai eszközök folyamatos fejlesztésével kell biztosítani. Ehhez mind rövid, mind a hosszú távú programok kialakítása és biztosítása szükséges.

A felmerülő foglalkoztatási gondok megoldása érdekében folyamatosan gondoskodni kell modul rendszerű szakmai képzéssel, tanulmányi szerződések megkötésével, arról, hogy több munkakör ellátására is alkalmas munkaerő-állomány jöjjön létre, mely a rugalmasabb foglalkoztatást is lehetővé teszi.

Felkészülve az esetleges technikai, technológiai változások esetén a már foglalkoztatásban állók közül is kialakítható legyen a magasabb technikai színvonal kezelésére alkalmas munkaerő állomány.

Az egyes szervezeti egységek területileg eltérő munkaerő-piaci környezetének kiegyenlítése, a humán erőforrás egyenletes elosztása, a munkáltató gazdasági érdekeinek érvényesítésére használja ki a meglévő lakásállományát, a meglévő lakásgazdálkodási utasítás korszerűsítésével, továbbá az érintett munkavállalók számára, albérleti, lakhatási támogatás, vagy megfelelő minőségű szálláslehetőségének biztosítása.

A munkarendek betartásával, illetve új korszerű munkarendek bevezetésével biztosítsuk a munkavállalók egyenlő leterheltségét, a munka és a magánélet összehangolását.

Megfontolandó az a szakszervezeti javaslat, amely a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. melléklet) a napi teljes munkaidő mértékének [Mt. 92.§ (1) bekezdés szerinti napi 8 óra] az egészségi ártalom vagy veszély kizárásának érdekében [Mt. 205.§ (3) bekezdés] történő csökkentését célozza (7,6, illetve 7 órára.)

Kiemelt jelentőségű a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető, biztonságos foglalkoztatás és a munkabalesetek számának és súlyosságának folyamatos csökkentése érdekében azok megelőzését elősegítő oktatások folyamatos szervezése és megtartása.

A már meglévő kedvezőtlen munkakörülményekből és munkakörnyezetből eredő kockázatok mérséklése érdekében a technikai jellegű beruházások és felújítások számára prioritást kell biztosítani, a korszerű gépek, berendezések beszerzésével és használatba vételét lehetővé kell



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



tenni.

Igény lenne a hatósági orvosi vizsgálatához kötött munkakörben egészségileg alkalmatlanná vált munkavállalók kedvezményeinek kibővítésére is. Ugyanígy, a Vállalati társadalmi felelősségvállalás keretében a Munkáltató Egészségmegőrző program működtetésének fejlesztése, a működtetett egészségmegőrző program kapacitásának növelése is szükséges.

A munkáltatók minél szélesebb körben biztosítsanak lehetőséget a munkavállalóknak az országos egészségügyi szűrőprogramokban való részvételre. Ezen felől növeljék az egészségpénztári és nyugdíjpénztári támogatásokat.

Felmerült a MÁV ÉVEK és a MÁV esély programok további kedvezményekkel való bővítésének igénye.

Továbbá a munkáltatók biztosítsák az ergonómiai és klimatizálási követelmények érvényre juttatását,
különös tekintettel:

- a képernyős munkahelyekre
- a botlásveszélyek megszüntetésére soron kívüli megszüntetésére
- az üzemi és szociális helyiségekben megfelelő higiéniai feltételeket biztosítására.

Képzés területén szükséges, hogy már a középiskolai oktatástól kezdve különböző pályázati ösztöndíjakkal ösztönözze a MÁV a jövő munkavállalóit. A jelenlegi munkavállalókat pedig kiemelt jelentőségű felkészíteni a digitális eszközök használatára, a digitális jövőre.

A munkaügyi kapcsolatok területén az érdekelt felek törekedjenek arra, hogy a munkáltatók teljes mértékben igénybe vehessék az egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatása részére a jogszabályban biztosított közterhet érintő kedvezményeket, melyeket a munkavállalók javára fordítsanak vissza.

A Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezeténél című és GINOP-5.3.5-18-2019-00124 számú azonosító számú pályázati projekt kérdőíve, a kérdőíves és a fókuszcsoportos vizsgálat megállapításai a jelen állapot felmérése referenciapont lehet, mert ez a felmérés alapot adhat a következő vizsgálatokhoz is.