

"MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI MUNKAHELYEKET!,,

2022. ÁPRILIS 26.

POLICY AGENDA...

**SZŐLLŐSSY ANITA,
KRAUSZ PÉTER,
BELYÓ PÁL**

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

AZ ELŐADÁS TÉMÁI

- **FOGLALKOZTATÁS ÉS BÉRSZÍNVONAL STATISZTIKAI JELLEMZŐI**
- **MINŐSÉGI MUNKA A DOLGOZÓK VÉLEMÉNYE ALAPJÁN**
- **FÓKUSZ-CSOPORTOS ÉRTÉKELÉS A MINŐSÉGI MUNKAHELYRŐL**
- **A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ÉRTÉKELÉSE**

A MINŐSÉGI MUNKA NEMZETKÖZI MEGJELENÉSE

EURÓPAI UNIÓ

- **A Lisszaboni Stratégia**
- **Európai Unió Tanácsa: Laekeni indikátorok**
- **A Szociális Jogok Európai Pillére**

OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development)

ILO Méltányos Munka Program (Decent Work Agenda)

Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága

MINŐSÉGI MUNKA ÉS MINŐSÉGI MUNKAHELY MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a munka minőségét a munkavégzésre, foglalkoztatásra, munkavédelemre, szociális biztonságra vonatkozó jogszabályok határozzák meg:

- **2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről,**
- **1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről,**
- **1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.**

A minőségi munka definícióját nem találjuk meg a jogszabályokban. A minőségi munkahely kritériumai meghatározásra várnak.

FOGLALKOZTATOTTSÁG ÉS KERESETEK ALAKULÁSA

a statisztikai
adatok
elemzése során
a vizsgált témák

a minőségi
munka
szempontjai
alapján

- *a minőségi munkát meghatározó keresetek*
- *a bruttó keresetek medián átlaga*
- *a külföldi tulajdonú cégek a „minőségi munkavégzésben”*
- *a magyar munkaerő ára*
- *a bérnövekedés és az infláció kapcsolata*
- *a munkaerőpiaci korlátok, az erőforrások korlátozottsága*
- *a munkaerőpiaci statisztikáról*
- *a medián bér*
- *a béralakulás mérésének sajátosságai*
- *a „minőségi munkát” befolyásoló munkaerőpiaci változások*

A STATISZTIKÁKBAN (KSH, NAV, PM, MUNKAÜGYI HIVATALOK STB.) RENDSZERESÍTETT MEGFIGYELÉSEK

**havi rendszerességgel
nyilvános statisztikai
elemzéseként**

- *a bérek-keresetek alakulása*
- *a foglalkoztatottság jellemzői*
- *munkanélküliség mutatói*

reprezentatív felvételekből

- *a munkaidő,*
- *a munkahelyi egészség és biztonság,*
- *a munkaügyi kapcsolatok,*
- *a képzési és előrelépési lehetőségek.*

eseti vizsgálatokból

- *a munka és a magánélet egyensúlya,*
- *a munka szubjektív (belső) minősége,*
- *az esélyegyenlőség*
- *a burn-out (munkahelyi kiégés),*
- *a munkahelyi zaklatás,*
- *a diszkrimináció, a vezetői gyakorlatok,*
- *a feladatok és az autonómia a munkavégzés során,*
- *a munkahelyi közösség vagy*
- *a munka tágabb értelemben vett társadalmi-gazdasági környezete.*

KERESETEK ALAKULÁSA 2010-2020 (FT - %)

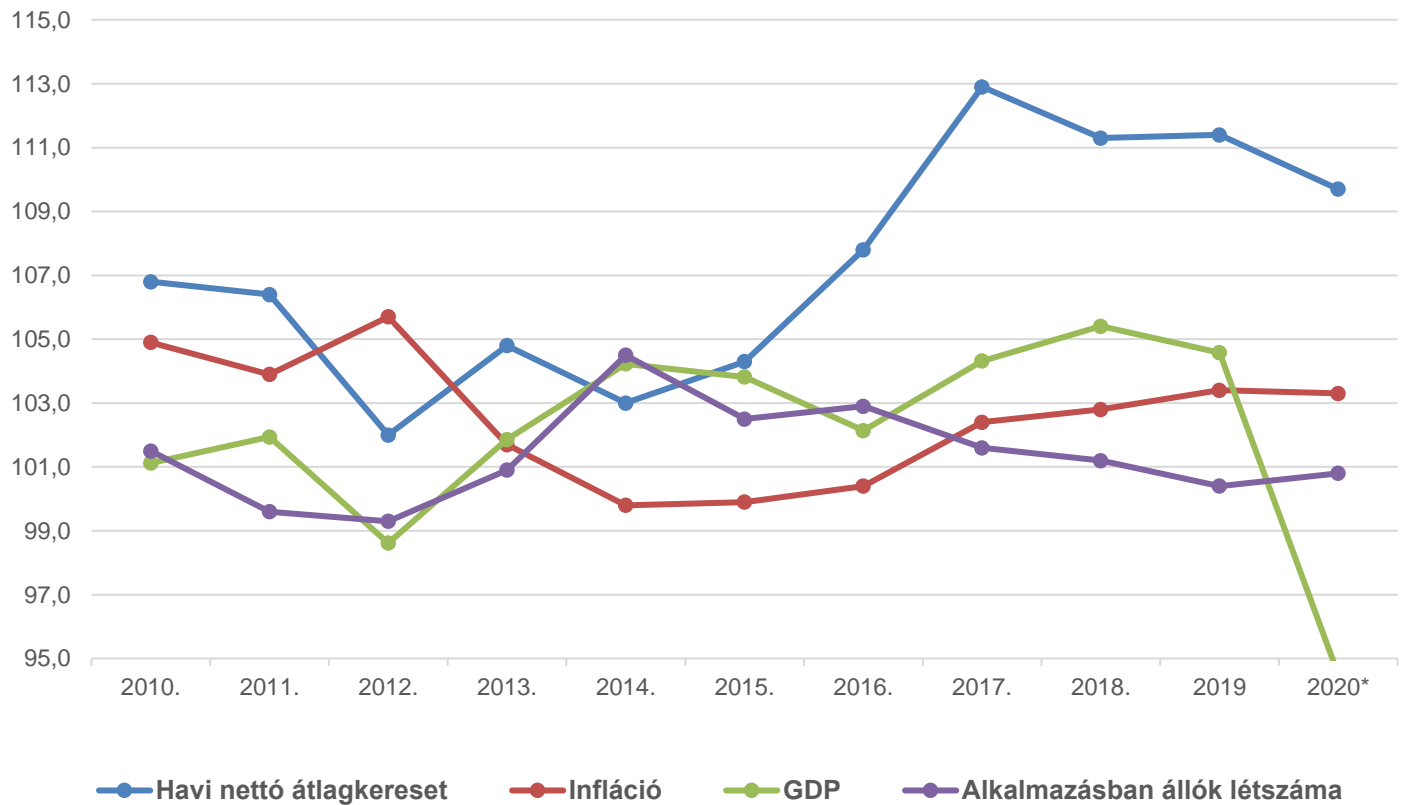
Év	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresete				Reálkereseti index	
	bruttó	nettó	bruttó	nettó	bruttó	nettó
	Ft/fő/hó		előző év = 100,0%			
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	101,7	98,6
2000	87 645	55 785	113,5	111,4	103,4	101,5
2010	202 525	132 604	101,3	106,8	96,6	101,8
2011	213 094	141 151	105,2	106,4	101,3	102,4
2012	223 060	144 085	104,7	102,1	99,1	96,6
2013	230 714	151 118	103,4	104,9	101,7	103,1
2014	237 695	155 690	103,0	103,0	103,2	103,2
2015	247 924	162 391	104,3	104,3	104,4	104,4
2016	263 171	175 009	106,1	107,8	105,7	107,4
2017	297 017	197 516	112,9	112,9	110,3	110,3
2018	329 943	219 412	111,3	111,3	108,3	108,3
2019	367 833	244 609	111,4	111,4	107,7	107,7
2020	403 616	268 405	109,7	109,7	106,2	106,2

FOGLALKOZTATOTTSÁG - BÉRSZÍNVONAL

BÉRDINAMIKA –
felzárkózás a nyugat-európai szinthez?

ALAPFELTÉTEL
lehet a termelékenység növekedése

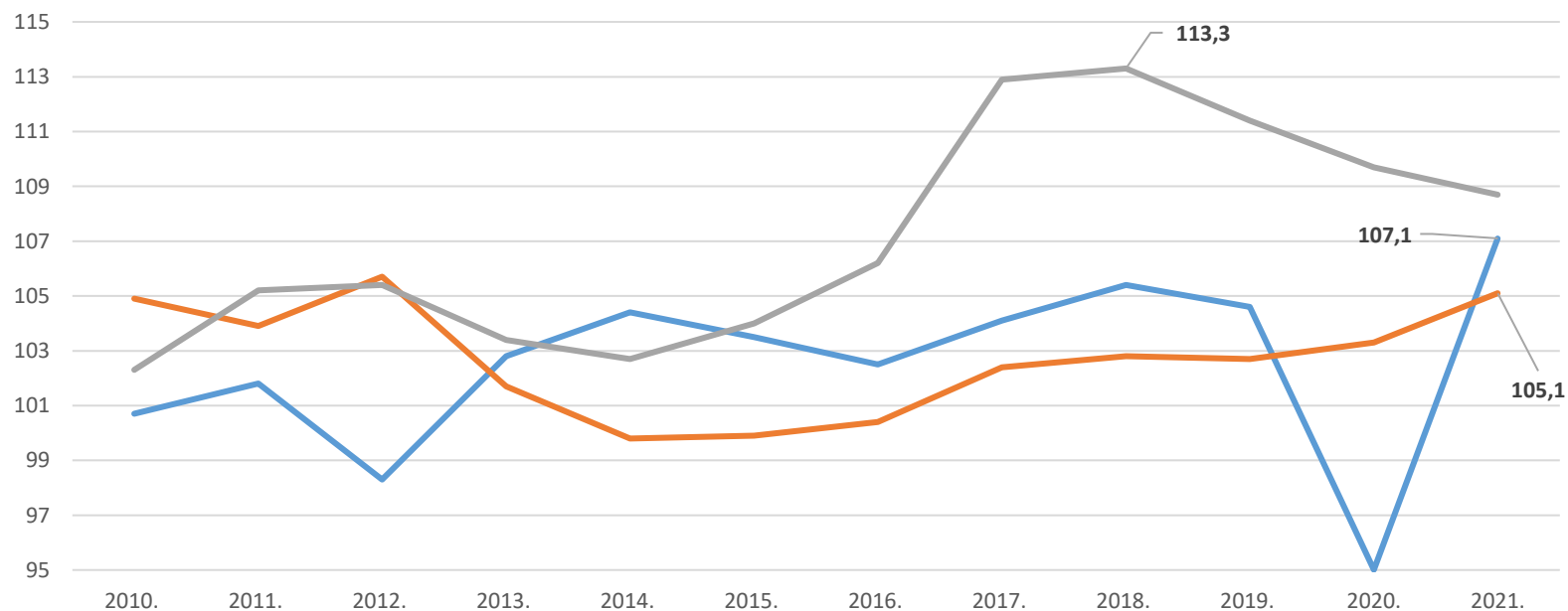
Havi nettó átlagkereset, és a GDP-infláció-foglalkoztatás alakulása (előző év=100%)



Forrás: KSH, saját szerkesztés *saját becslés

2022-TŐL JELENTŐSEN MEGVÁLTOZNAK A FOLYAMATOK ...

GDP, infláció és bruttó átlagkereset alakulása (előző év = 100%)



— Bruttó hazai termék, volumen alakulás — Fogyasztóiár-index — Bruttó átlagkereset indexe

A MEDIÁN ÁTLAGKERESÉST 379.600, FT

A keresetek alakulása, 2021. január–december

Szektor	Összesen		Közfoglalkoztatottak nélkül	
	havi átlagkereset forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagkereset , forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %
		Bruttó		
Vállalkozás	450 800	7,8	451 300	7,8
Költségvetés	409 900	9,5	448 000	9,5
Nonprofit	419 100	15,4	434 800	14,5
Nemzetgazdaság összesen	438 800	8,7	449 600	8,5
ebből: közfoglalkoztatottak	83 900	2,6	x	x
		Nettó		
Vállalkozás	299 800	7,8	300 100	7,8
Költségvetés	272 600	9,5	297 900	9,5
Nonprofit	278 700	15,4	289 200	14,5
Nemzetgazdaság összesen	291 800	8,7	299 000	8,5
ebből: közfoglalkoztatottak	55 800	2,6	x	x

Forrás: KSH

A MUNKAERŐ-PIACI FESZESSÉG ELMÚLT ÉVEKBELI ERŐSÖDÉSE

- Az alacsony bérek miatt egyre többen vándoroltak ki,
- A munkaerő kereslet nem egyezik a kínálattal, (a nyelvtudás hiánya, alacsony kvalifikáltság - ha van is szakmai képzés az már nem felel meg a mai normáknak.

OKAI:

- A mobilitás hiánya miatt sok helyen nincs elegendő munkaerő. A nyugat-magyarországi megyékben feszesebb a munkaerőpiac az erősebb konjunktúra és a nagyobb külföldi munkavállalás miatt, a keleti megyékben viszont rosszabb a közmunkaprogram miatt.

A FOGLALKOZTATÁS FORMÁJA ÉS „MINŐSÉGI MUNKA”

A potenciális munkaerő-tartalék kategóriák közül az alulfoglalkoztatottak nagyrészt részmunkaidőben dolgoznak

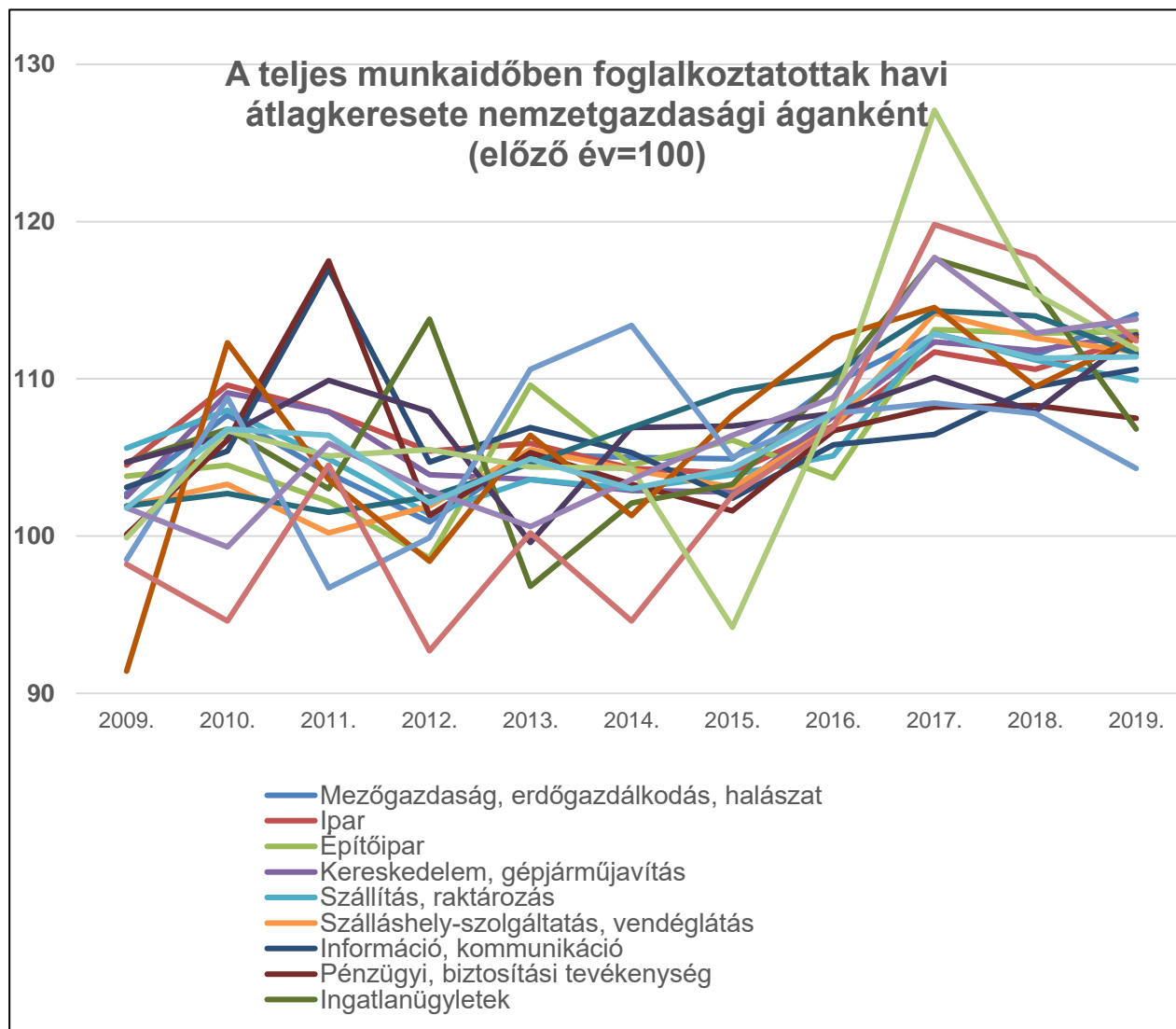
A legfeljebb középfokú végzettségűek aránya az alulfoglalkoztatottak között 87%, míg a teljes népességben belül 80% volt

- **A végzett munka minőségével kapcsolatos** szorosan összefüggő területek az un. atipikus munkavégzés, a **műszakrend, a foglalkoztatási viszony, illetve foglalkoztatási forma**
- A hazai **határozott idejű szerződéssel** dolgozók 2017. évi 9%-os aránya 4 százalékponttal elmaradt az uniós átlagtól

A MINŐSÉGI MUNKA ÉS A KERESETEK ALAKULÁSA

A versenyszféra két legtöbb dolgozót foglalkoztató ágában – a **feldolgozóiparban**, és a kereskedelemben – a keresetnövekedés üteme eltérően alakult 2020 I. félévében.

A feldolgozóiparban áprilisban stagnálás, májusban csupán 5,0%-os növekedés valósult meg.



A MEDIÁN KERESETEK - A KSH SZÁMÍTÁSAIBAN

Az évtized közepén a medián bér rendre a bruttó bérek 60-70%-a között volt, 2019. évre 80%-ra emelkedett

BRUTTÓ MEDIÁN KERESET (FT, FŐ, HÓ)			
Év	2019	2020	
Nemzetgazdasági ágak együtt	292 320	320 582	
E b b ó l :	mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	250 000	274 125
	bányászat, kőfejtés	330 000	331 000
	feldolgozóipar	314 930	342 000
	villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	482 771	524 773
	vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék- gazdálkodás	298 685	315 320
	ipar	317 408	344 279
	építőipar	200 000	225 000
	kereskedelem, gépjárműjavítás	259 000	287 653
	szállítás, raktározás	292 680	320 101
	szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	202 000	213 743
	információ, kommunikáció	496 000	539 335
	pénzügyi, biztosítási tevékenység	475 000	513 624
	ingatlanügyletek	226 000	250 000
	szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	379 240	429 325
	adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	248 000	270 000
	közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás	319 132	344 531
	oktatás	300 000	322 352
	humán-egészségügyi, szociális ellátás	273 818	316 201

Forrás: KSH, saját szerkesztés

HÁNY SZÁZALÉKA A MEDIÁNBÉR AZ ÁTLAGBÉRNEK?

A PA 2018-ban végzett vizsgálatában **a medián-bér az átlagbérnek 74%-át tette ki.** Ez az arány a közszférában dolgozók körében 87%-os érték, míg a versenyszférában 69% volt.

A medián és az átlagbér ilyen kapcsolata azt mutatja, hogy a tényadatok alapján Magyarországon 100 dolgozóból 69 jövedelme nem érte el az átlagot. A versenyszférában dolgozók esetében ez 73 dolgozóra volt igaz. Nemek alapján a férfiaknál az átlagbérnek 70%-át tette ki a mediánbér, míg a nőknél 77%-át.

Forrás: a Policy Agenda számítása

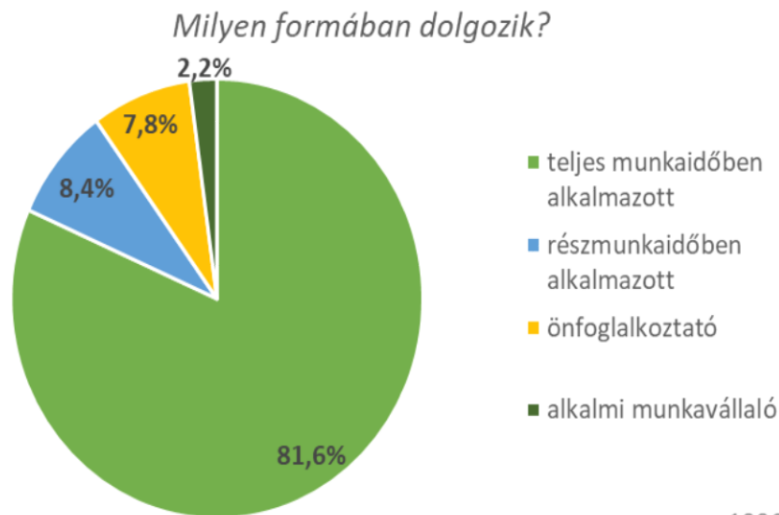
	Nemzetgazdaság összesen	Versenyszféra
nemek szerint		
férfiak	70%	68%
nők	77%	70%
foglalkoztató településtípusa szerint		
Főváros	76%	66%
község	77%	74%
megyei jogú város	79%	77%
város (nem MJV)	76%	74%
korosztályok szerint		
25 év alatt	87%	85%
26-35 év között	77%	73%
36-45 év között	72%	65%
46-55 év között	74%	69%
55 év felett	73%	69%
iskolai végzettség szerint		
8 osztály vagy alatta	88%	88%
szakiskola	87%	85%
szakmunkásképző	84%	84%
szakközépiskola	82%	81%
gimnázium	81%	80%
főiskola	83%	77%
egyetem	75%	74%

A MINIMÁLBÉR ARÁNYA.... SZTRÁJKOK....

Időpont	Havi összeg, Ft	A minimálbér a bruttó átlagkereset %-ában
2010. január 1.	73 500,00	36,3
2011. január 1.	78 000,00	36,6
2012. január 1.	93 000,00	41,7
2013. január 1.	98 000,00	42,5
2014. január 1.	101 500,00	42,7
2015. január 1.	105 000,00	42,4
2016. január 1.	111 000,00	42,2
2017. január 1.	127 500,00	42,9
2018. január 1.	138 000,00	41,8
2019. január 1.	149 000,00	40,5
2020. január 1.	161 000,00	47,4
2021. február 1.	167 400,00	45,1

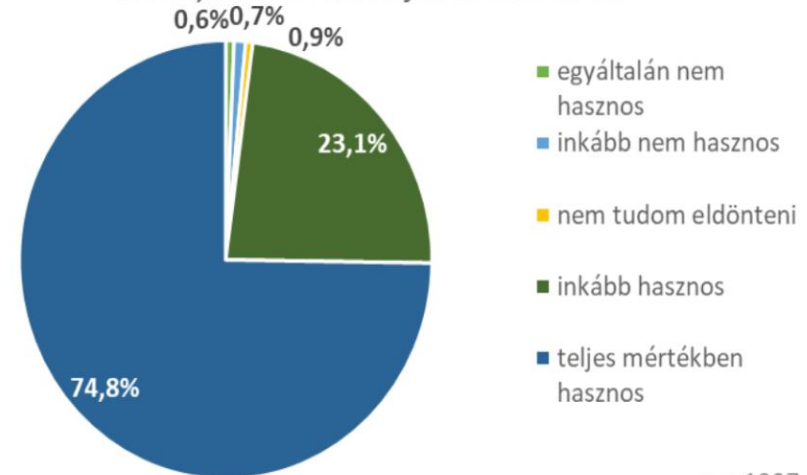
Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban részt vevők száma	A kiesett munkarórák száma, ezer
2010	7	3 263	133,1
2011	1
2012	3	1 885	4,6
2013	1
2014	–	–	–
2015	2
2016	7	39 101	270,5
2017	5	6 706	30,4
2018	6	15 535	289,4
2019	12	20 905	416,3
2020	2

„MINŐSÉGI MUNKA - A DOLGOZÓK VÉLEMÉNYE”



n = 1996

Mennyire érzi munkáját hasznosnak?

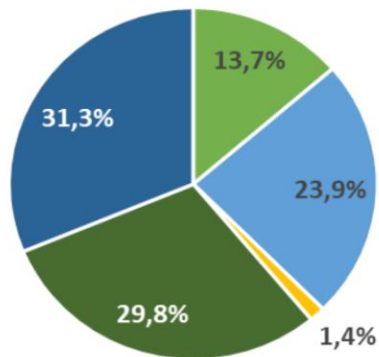


n = 1997

2000 fős reprezentatív mintán alapuló telefonos adatfelvétel. A különböző elemzett csoportok összesített véleményei súlyozott átlagokkal összességében is összehasonlíthatók

MENNYIRE MEGTERHELŐ A MUNKÁJA FIZIKAILAG?

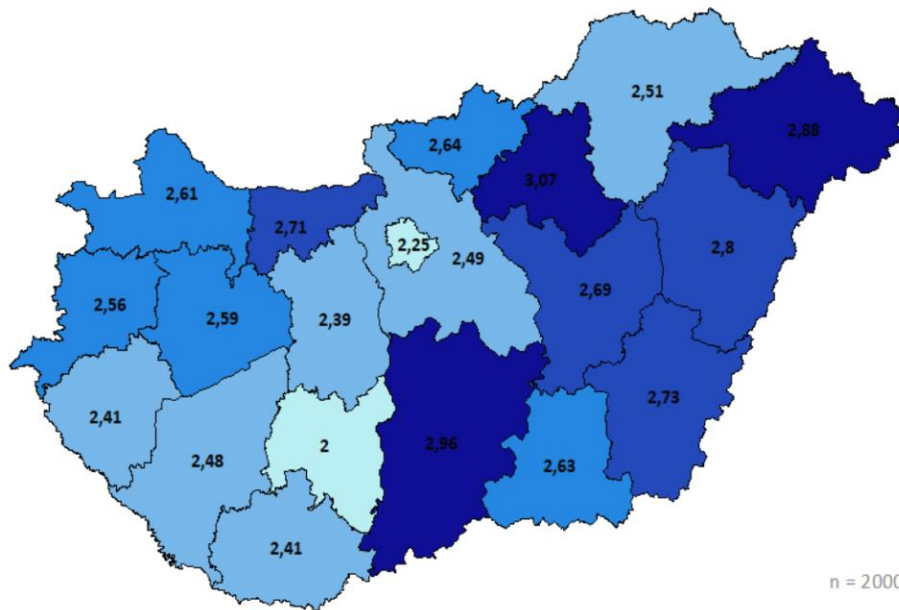
Mennyire megterhelő a munkája fizikailag?



- nagyon megterhelő
- megterhelő
- nem tudok állást foglalni
- kicsit megterhelő
- egyáltalán nem megterhelő

n = 2000

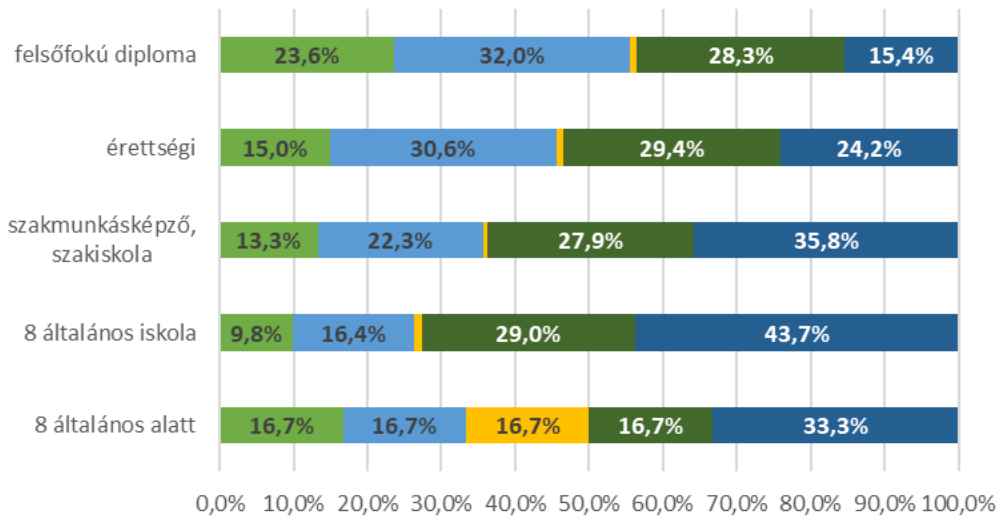
Mennyire megterhelő a munkája fizikailag?



n = 2000

ÉRZELMILEG MENNYIRE TERHELI MEG A MUNKÁJA?

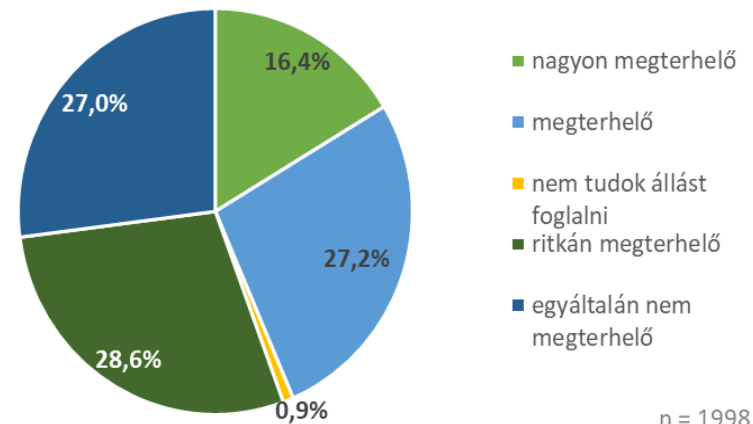
Érzelmileg mennyire terheli meg a munkája?
(1: Egyáltalán nem - 5: Nagyon)



■ nagyon megterhelő ■ megterhelő ■ nem tudok állást foglalni
■ kicsit megterhelő ■ egyáltalán nem megterhelő

n = 1997

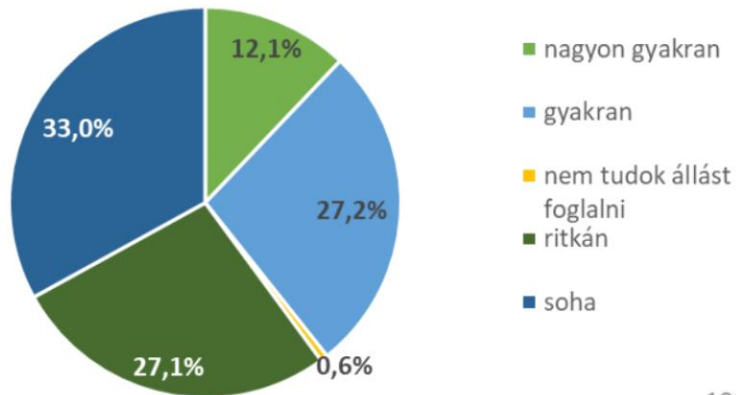
Önt érzelmileg mennyire terheli meg a munkája?



n = 1998

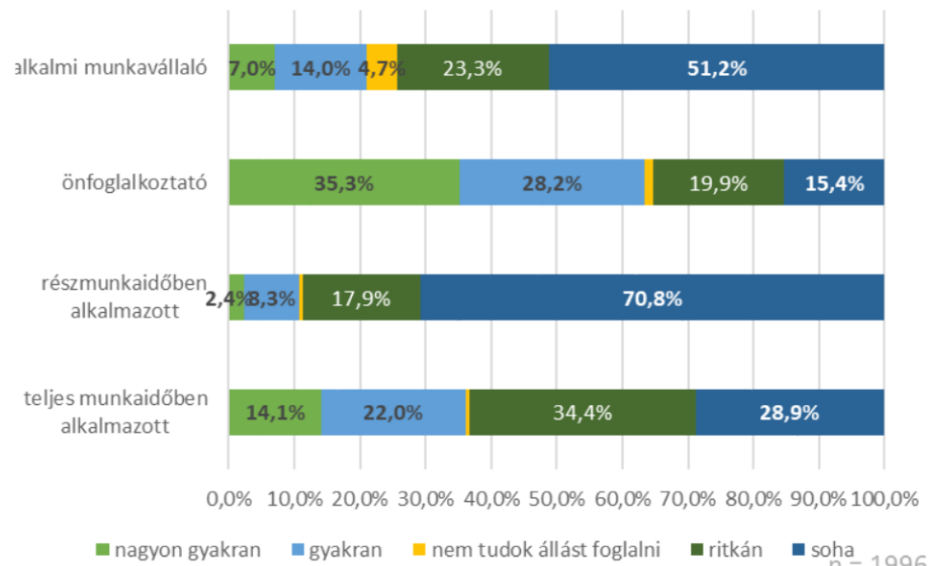
GYAKRAN DOLGOZIK-E ESTE/ÉJSZAKA/HÉTVÉGÉN/ÜNNEPNAPON, ÉS HETI 40 ÓRÁNÁL TÖBBET?

Milyen gyakran dolgozik este/éjszaka/hétfőn/ünnepnapon?



n = 1999

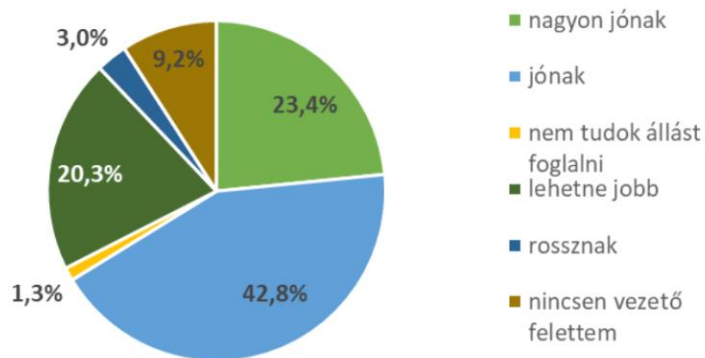
Milyen gyakran dolgozik heti 40 óránál többet?
(1: Soha - 5: Nagyon gyakran)



n = 1000

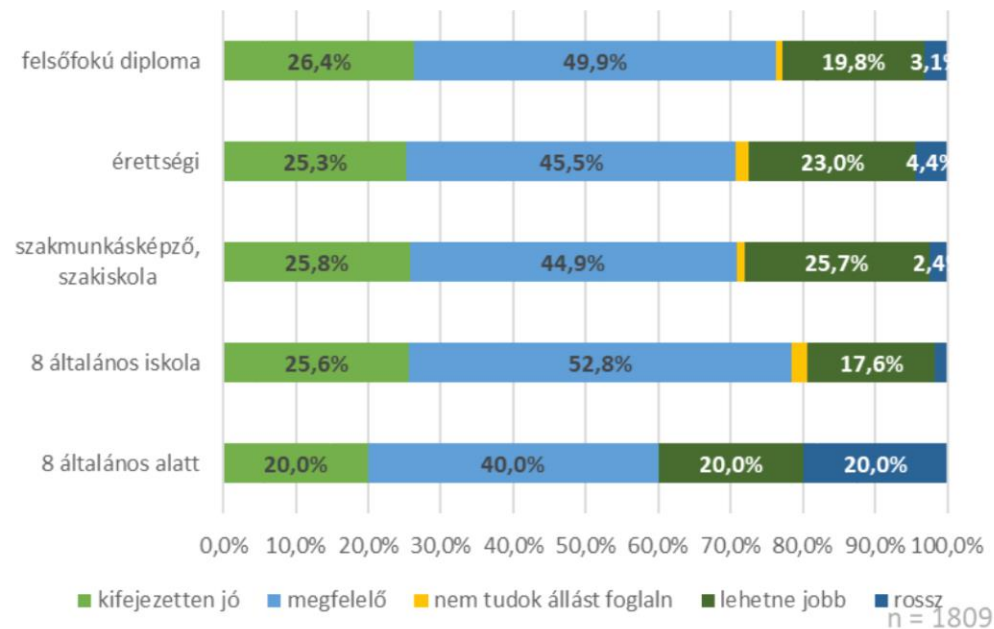
MILYENNEK ÉRTÉKELI A VEZETŐK MUNKAHELYI MAGATARTÁSÁT?

Milyennek értékeli a vezetők munkahelyi magatartását?



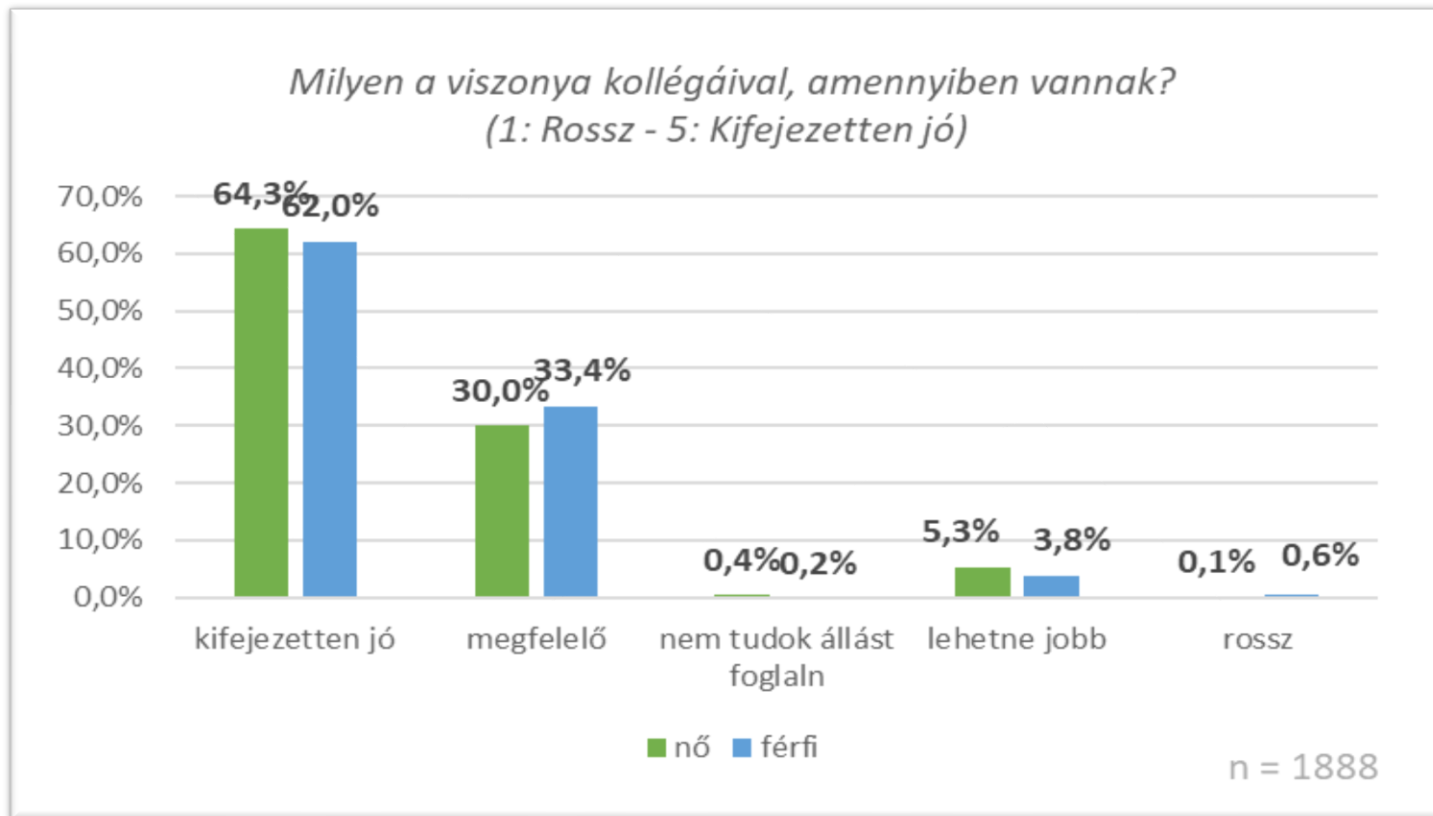
n = 1993

Milyennek értékeli a vezetők munkahelyi magatartását?
(1: Rossz - 5: Kifejezetten jó)



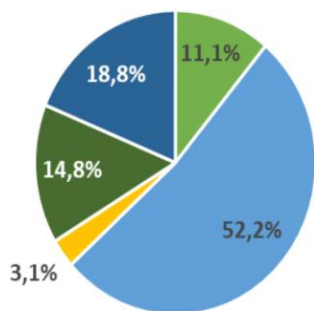
n = 1809

MILYEN A VISZONYA KOLLÉGÁIVAL?



ADOTTAK-E LEHETŐSÉGEI TANULNI, FEJLŐDNI A MUNKAHELYÉN?

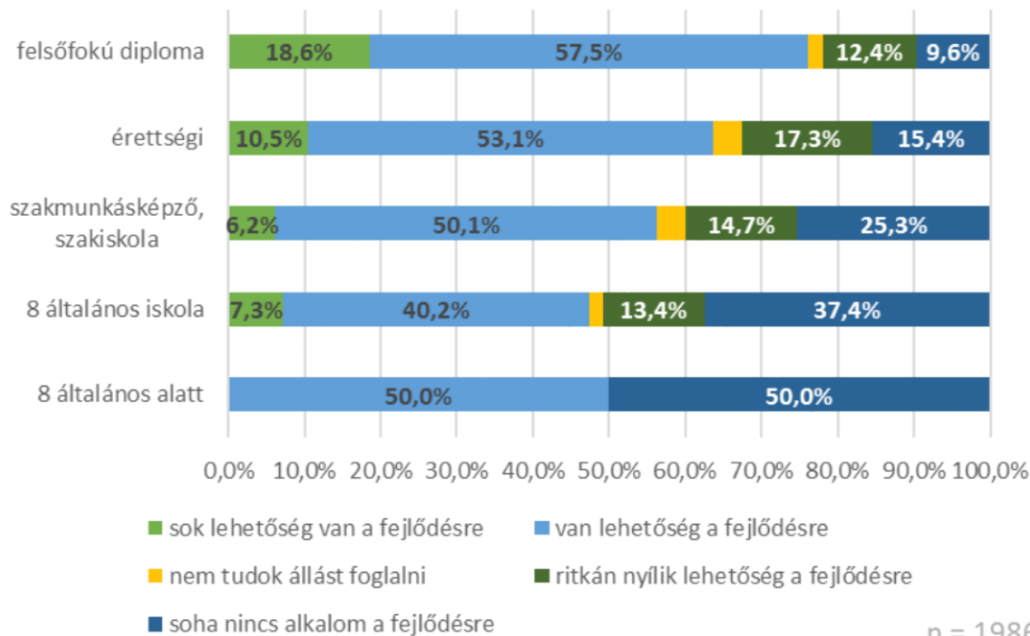
Önnek adottak-e lehetőségei tanulni, fejlődni a munkahelyén?



- sok lehetőség van a fejlődésre
- van lehetőség a fejlődésre
- nem tudok állást foglalni
- ritkán nyílik lehetőség a fejlődésre
- soha nincs alkalom a fejlődésre

n = 1987

Önnek adottak-e lehetőségei tanulni, fejlődni a munkahelyén?
(1: Soha nincs alkalom- 5: Sok lehetőség van)

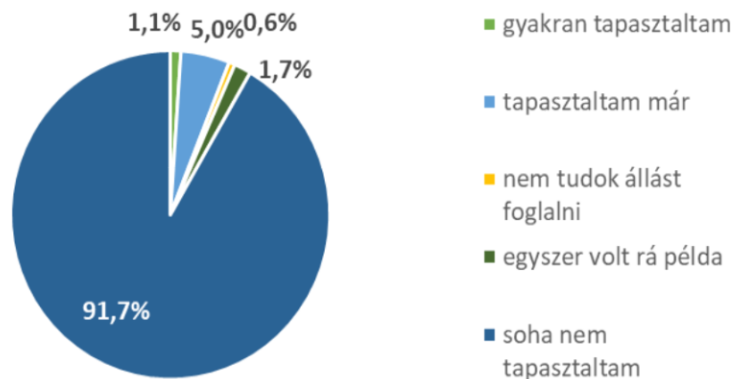


n = 1986

TAPASZTALT-E HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉST A MUNKAHELYÉN

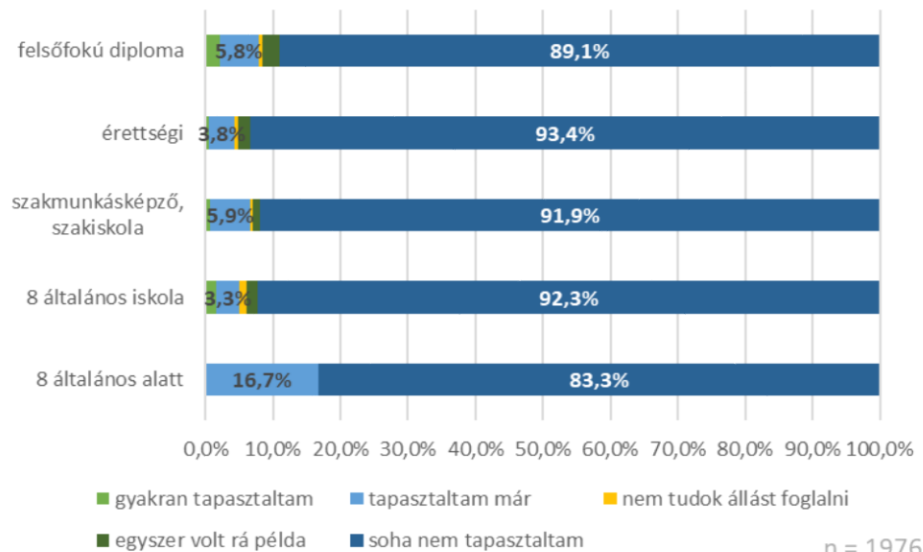
neme, származása,
vallása, fogyatékosága,
nemi orientációja vagy
egyéb tulajdonsága miatt?

Tapasztalt-e hátrányos megkülönböztetést a munkahelyén?



n = 1977

Tapasztalt-e hátrányos megkülönböztetést a munkahelyén?
(1: Soha - 5: Gyakran)

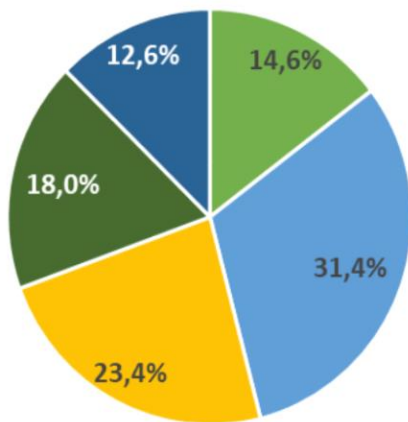


n = 1976

A SZAKSZERVEZETEN / munkavállalói képviselők KERESZTÜL LEHETŐSÉGE VAN-E

kifejezésre juttatni javaslatait, igényeit, problémáit a munkáltató részére?

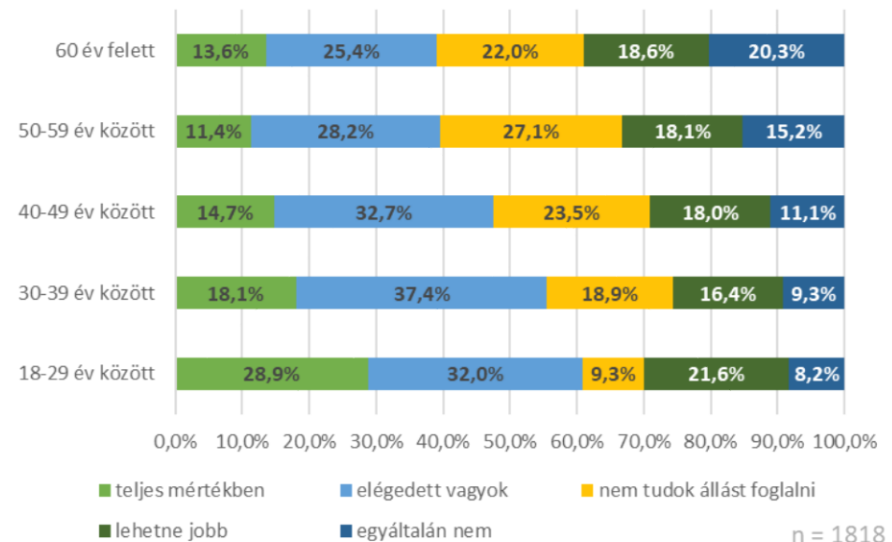
Mennyire gondolja úgy, hogy lehetősége van kifejezésre juttatni javaslatait, igényeit, problémáit?



- teljes mértékben elégedett vagyok
- elégedett vagyok
- nem tudok állást foglalni
- lehetne jobb
- egyáltalán nem vagyok elégedett

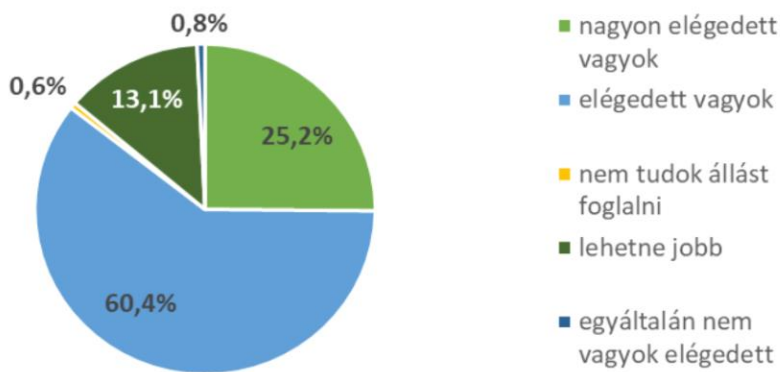
n = 1818

Mennyire tudja kifejezésre juttatni javaslatait, igényeit, problémáit? (1: Egyáltalán nem - 5: Teljes mértékben)



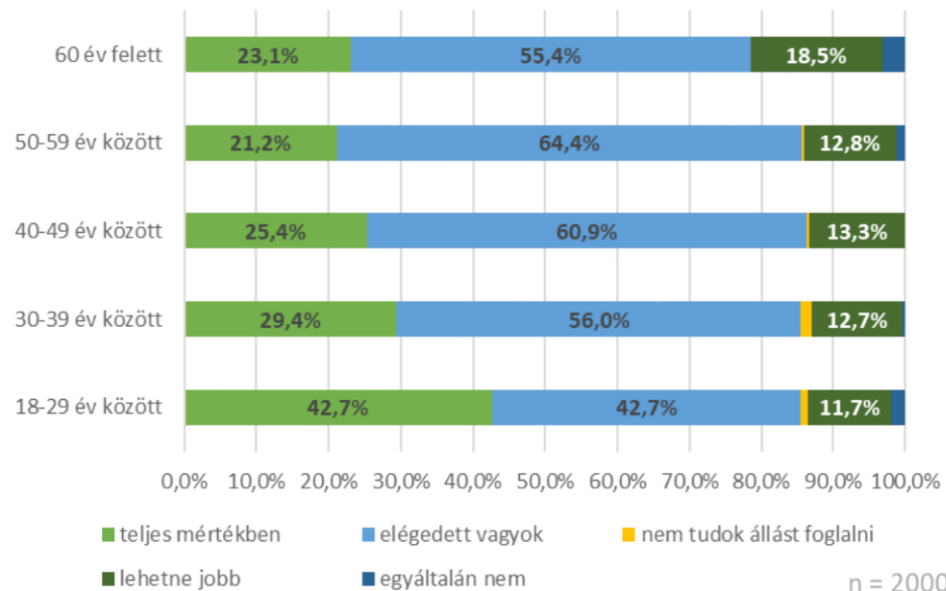
MENNYIRE ÉRZI ELÉGEDETTNEK MAGÁT A MUNKÁJÁVAL KAPCSOLATBAN?

Összességében mennyire érzi elégedettnek magát a munkájával?



n = 2000

Összességében mennyire érzi elégedettnek magát a munkájával?
(1: Egyáltalán nem - 5: Teljes mértékben)



n = 2000

KIK ELÉGEDETTEK?

Külön hangsúlyt kapott **a munkával való**

általános elégedettség összehasonlítása a

további, munkával kapcsolatos kérdésekkel, így

- *a vezetők jónak ítélt magatartása,*
- *a munka hasznossága és*
- *a kollégákkal való jó viszony*

az elsősorban meghatározó tényezők.

Leginkább pedig **azok érzik hasznosnak** azt,

- *akik teljes mértékben elégedettek javaslataik kifejezésre juttatásával,*
- *akik nagyon jónak ítélik vezetőik magatartását és*
- *akiknek sok lehetőségük van a fejlődésre.*

ÉRDEKES KÖVETKEZTETÉS ...

Fontos jellemző a munkával való elégedettség megítélésénél, hogy munkájukkal az átlagosnál

- ❑ *a hátrányos megkülönböztetéssel szembesülők kevésbé elégedettek,*
- ❑ *míg a javaslatai kifejezésre juttatásában sikerrel járók jóval elégedettebbek*

A **legkevésbé azok elégedettek** munkájukkal, akik

- ❑ *egyáltalán nem érzik azt hasznosnak, akik*
- ❑ *rossz viszonyban vannak kollégáikkal, és akik*
- ❑ *gyakran tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést.*

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

A minőségi munkahely a kollektív szerződésben érvényes feltételrendszernek megfelelően milyen formában és mértékben jelenik meg?

MEGHATÁROZÓ

**szerepet
kell adni**

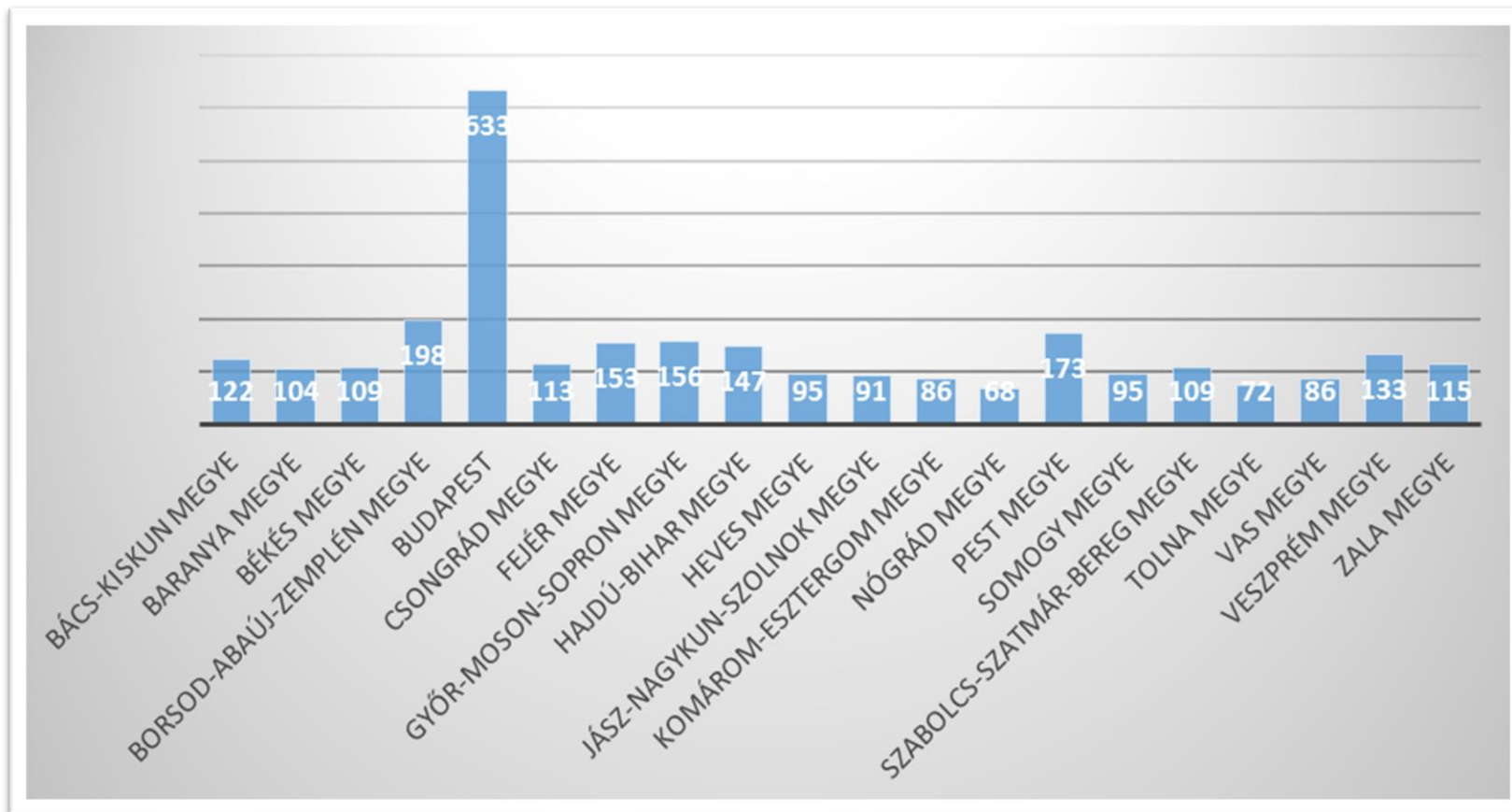
- a minőségi munkát meghatározó tényezőknek,
- a méltányos béreknek,
- a foglalkoztatási biztonságnak,
- az élethosszig tartó tanulási lehetőségnek,
- a jó munkakörülményeknek a biztonságos és egészséges munkahelyeken,
- ésszerű munkaidő jó munka-magánélet egyensúlyának
- a szakszervezeti képviselőnek a munkahelyi viták és a bértárgyalási jogok érvényesítésében

A MINŐSÉGI MUNKAVÉGZÉS KAPCSÁN A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK BEN

- ❖ **Home Office és távmunka** alkalmazásának jogi szabályozásával
- ❖ **A karanténban töltött idő** jogi megítélésével
- ❖ **Eltérő megítélésű munkavégzések** szabályozásával (OECD 2019)
 - *platform alapú munkavégzés;*
 - *önfoglalkoztatás (vállalkozó alkalmazott nélkül);*
 - *határozott vagy rugalmas szerződésen alapuló munkavégzés;*
 - *változó mennyiségű munkaórát tartalmazó, általában részmunkaidős szerződésen alapuló munkavégzés;*
 - *egyéb részmunkaidős munkavégzés;*
 - *egyéb, alkalmi munka.*
- ❖ **Az adatvédelmi rendelet** (General Data Protection Regulation - GDPR) konkrét munkahelyi szabályozásával
- ❖ **A kölcsönzött munkavállalók** helyzetének jogi szabályozásával
- ❖ **A kijelentkezéshez való jog** (The right to disconnect) munkaszerződésekbe történő beemelésével

feltétlenül foglalkozni kellene!

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSSEL LEFEDETTSÉG



kollektív szerződések megoszlása megyénként

NÉHÁNY JELLEMZŐ A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKBEN ...

- A **munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatások szabályozása** a kollektív szerződésben alacsony mértékű.
- Alapvetően **a törvények vonatkozó rendelkezéseit ismétlik** és a felek arról sem rendelkeznek, hogy az adott kollektív szerződés él-e az eltérés, illetve szabályozás lehetőségével, és konkrétan milyen tartalommal teszi azt.
- A munkáltató által nyújtott választható **béren kívüli javadalmazások** elemeinek és kifizetési gyakoriságának, valamint a jogosultság feltételeinek kidolgozottsága nem jellemző.
- A kollektív szerződések nagy része nem rögzíti az **együttműködés elveit**.
- Csak néhány szerződésben rögzítik a felek **válaszadási kötelezettségére vonatkozó módot és határidőt**.

JAVASLATOK A MINŐSÉGI MUNKAVÉGZÉS KITELJESEDÉSÉHEZ

- ❖ a kollektív szerződéseikben rögzítsék a sztrájk kezelésének módját és a sztrájk esetére vonatkozó elégséges szolgáltatás meghatározását.
- ❖ elsősorban azokat a kérdéseket szabályozzák, amelyektől a jogszabály eltérést enged, tehát amelyekben a felek akarata, érdeke a jogszabályoktól eltérően is érvényesülhet.
- ❖ Célszerű a munkavállaló szerződésszegésének esetei mellett a munkáltató szerződésszegésének eseteit is meghatározni.
- ❖ Javasolt a követendő eljárásrend rögzítése a munkáltató és a szakszervezet közötti kommunikáció során, különös tekintettel a feleket terhelő határidőkre, az eredményes illetve az eredménytelen tárgyalásokat követő intézkedésekre.

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE