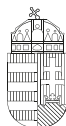


MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI MUNKAHELYEKET!



SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

IMPRESSZUM

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

A Széchenyi 2020 keretében, a GINOP-5.3.5-18-2018-00045 jelű „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket!” című projekt részeként a tájékoztatót kiadta: Magyar Szakszervezeti Szövetség, Vasas Szakszervezeti Szövetség

Szerkesztők: Dr. Kisgyörgy Orsolya, Pásztóy András

Grafika, nyomdai előkészítés: Nagy Veronika, www.veravisualart.com

Nyomdai munkák: Kapitális Kft.

Állapot: 2021. június

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ.....	4
BEVEZETÉS.....	5
MAKRO, MEZO ÉS MIKROSZINT.....	8
A MINŐSÉGI MUNKA RÖVID TÖRTÉNETE.....	8
A PROJEKT.....	10
A MINŐSÉGI MUNKA SZEMPONTJAI.....	12
BÉREZÉS.....	12
MUNKAHELYI EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS MUNKAKÖRNYEZET.....	12
FELADATOK, AUTONÓMIA ÉS MUNKAINTEZITÁS.....	13
VEZETŐI GYAKORLATOK ÉS MUNKAHELYI KÖZÖSSÉG.....	14
KOLLEKTÍV ÉRDEKKÉPVISELET ÉS MUNKAVÁLLALÓI HANG... 	15
A FOGLALKOZTATÁS BIZTONSÁGA.....	15
ELŐREJUTÁSI ÉS FEJLŐDÉSI LEHETŐSÉGEK.....	16
MUNKAI DŐ ÉS MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZHANGJA.....	16
DISZKRIMINÁCIÓ ÉS MUNKAHELYI ZAKLATÁS.....	17
A MUNKA EGYÉNI, SZUBJEKTÍV ÉRTÉKELÉSE.....	18
TOVÁBBI INFORMÁCIÓ, ELÉRHETŐSÉGEK....	19

ELŐSZÓ

TISZTELT OLVASÓ!

A minőségi munka témája mind a Magyar Szakszervezeti Szövetség, mind a Vasas Szakszervezeti Szövetség számára kiemelt jelentőségű. A két szövetség folyamatosan dolgozik olyan, a minőségi munkához szorosan kapcsolódó területek fejlesztésén, mint például a bérezés, a munkakörülmények, a munkavállalók biztonsága.

Ugyanakkor a munka minőségének témája Magyarországon még gyerekcipőben jár: stratégiai célkitűzésként és a statisztikai célú adatgyűjtések keretében ugyan megjelenik, de a szakpolitikai szintű valódi elköteleződés egyelőre még várat magára.

A két szövetség ezen a helyzeten kíván változtatni a „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket” című projekttel. A projekt célja, hogy a munkavállalók, a munkáltatók, és a döntéshozók figyelmét egyaránt ráirányítsa a minőségi munka fontosságára. A projekt keretében megvizsgáljuk a magyar munkahelyek minőségét és elősegítjük a minőségi munkahelyek létrejöttét, hozzájárulva ezzel valamennyi magyar munkavállaló gazdasági és társadalmi helyzetének javításához.

A minőségi munkával kapcsolatos tudatosság növelése a célja annak a tájékoztató füzetnek is, amelyet az olvasó a kezében tart. A tájékoztató egyszerű, közérthető formában foglalja össze a minőségi munkával, a minőségi munkahelyekkel kapcsolatos legfontosabb tudnivalókat.

Bízunk abban, hogy a füzet jó fogódzót nyújt majd ehhez a napjainkban mind fontosabbá váló témához.

Kordás László

elnök

Magyar Szakszervezeti Szövetség



Spieglné dr. Balogh Lívia

elnök

Vasas Szakszervezeti Szövetség



BEVEZETÉS,

AVAGY MI IS AZ A MINŐSÉGI MUNKA?

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

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



Ezek a felismerések az elmúlt időszakban több fontos nemzetközi szintű kezdeményezéshez, szakmai javaslatához, kutatáshoz és szerteágazó statisztikai gondolkodáshoz vezettek. Valamennyi azzal a céllal született, hogy – különböző mutatók segítségével - meghatározza, hogy mit is jelent pontosan a minőségi munka és hogy hogyan mérhető legcélravezetőbb módon a munkahelyek minősége. A nemzetközi kezdeményezések mellett egyes tagállamok is kifejlesztették saját, a munka minőségének vizsgálatára irányuló eszközeiket. Magyarországon ugyanakkor ez a téma még meglehetősen gyerekcipőben jár: stratégiai célkitűzésként és a statisztikai célú adatgyűjtések keretében ugyan megjelenik, de szakpolitikai szintű valódi elköteleződés egyelőre még várat magára.

A számos kezdeményezés, javaslat, kutatás ellenére vagy talán épp ezek számossága miatt a minőségi munkahelynek nincs egyetlen, egységesen elfogadott definíciója és abban sincs egyetértés, hogy pontosan milyen szempontok határozzák meg egy munkahely minőségét. Valamennyi megközelítés egyetért abban, hogy a minőségi munka többdimenziós jelenség. A dimenziók, aldimenziók és indikátorok körét, számát és pontos tartalmát illetően azonban már korántsem ekkora az egyetértés: valamennyi, a kérdéssel foglalkozó szervezet a számára legfontosabb témákra koncentrál.

“A BÉRSZÍNVONAL ÖNMAGÁBAN MÉG KEVESEET ÁRUL EL EGY MUNKAHELY MINŐSÉGÉRŐL.”

Sokaknak a minőségi munkahely hallatán rögtön a bérezés jut eszébe. A tisztességes és a megélhetéshez megfelelő fedezetet nyújtó bérek kétségkívül a legfontosabb tényezők közé tartoznak, azonban a bérszínvonal önmagában még keveset árul el egy munkahely minőségéről.

A foglalkoztatás biztonsága, azaz az egészséges és biztonságos munkakörnyezet, a fizikai és pszichés megterhelés, a munkaidő, a vezetői gyakorlatok, a végzett munka hasznossága, a munka érdekessége, a munkavégzés során élvezett autonómia vagy a fejlődési és előrelépési lehetőségek, illetve a szakszervezeti szerveződés és a munkavállalói részvétel legalább ennyire fontosak – hogy csak néhányat említsünk a munka minőségét meghatározó tényezők közül.

Figyelembe véve a sokféle megközelítést a munkahely minőségét valahogy úgy lehet körülírni, mint azoknak a nagyrészt objektíven megfigyelhető munkafeltételeknek – a bérezésnek, a munkaidőnek, a munkahelyi egészségnek és biztonságnak, a fizikai és mentális megterhelésnek, a vezetői gyakorlatoknak, a munkaközösségnek

és a munkavállalói képviseleti lehetőségeknek – az összessége, amelyet néhány, a munkavállaló által érzékelt szubjektív tényező (köztük a munka-magánélet egyensúlya vagy a munkával való elégedettség) egészít ki és amelyet a tágabb munkaerőpiaci és szociálpolitikai beágyazottság (például a foglalkoztatási helyzet, a munkajogi szabályok és a szociális ellátásokra való jogosultság) is befolyásol.

Azonban a minőségi foglalkoztatás nem csak a munkavállalók számára fontos. Az empirikus tapasztalatok alapján összefüggés fedezhető fel a minőségi foglalkoztatás és a vállalat termelékenysége között. Amíg a munkavállalók erősebb elkötelezettsége és innovatív viselkedése javítja, addig a túlzott munkaterhelés és a munkahelyi stressz rontja egy adott vállalat termelékenységét. Vagyis vannak arra vonatkozóan bizonyítékok, hogy a boldog munkavállaló egyenlő a termelékeny munkavállalóval. Ugyanakkor a munka minőségének fejlesztése kormányzati érdek is, hiszen a magasabb és produktívabb munkaerőpiaci részvétel, a jobb termelékenység és versenyképesség gazdasági és társadalmi szempontból is alapvető fontosságú.



MAKRO, MEZO ÉS MIKROSZINT

A munka minőségének vizsgálatakor nem feledkezhetünk meg arról, hogy az nem csak több dimenziós, de több szintű jelenség is. Azt, hogy egy adott munkavállaló mennyire tud minőségi munkát végezni, mennyire minőségi munkahelyen dolgozik mikro-, közép- és makro- szintű tényezők határozzák meg. Makroszintnek tekinthető a politikai és szakpolitikai környezet, amelynek megalkotása az állam feladata. Ide sorolhatjuk a munkavállalók jogait biztosító jogszabályi környezetet (munkajogi, munkaegészségügyi, munkabiztonsági szabályok; esélyegyenlőség biztosítása; minimálbér), a jó minőségű szociális védelmi rendszerekhez való hozzáférés biztosítását, valamint a mindenki számára hozzáférhető és a munkaerőpiaci igényekhez igazodó oktatási és képzési rendszerek működtetését.

A munkahely minőségét középszinten az ágazati vagy vállalati jellemzők határozzák meg, mint például a kollektív szerződés munkaidőre vagy bérezésre vonatkozó speciális szabályai.

A munka minőségének mikroszintjét pedig az adott munkahely (állás) jellemzői jelentik, például az ellátandó feladatok, a munkavállaló autonómiája a munkavégzés során, a munkavállaló felettséivel és kollégáival való viszonya vagy motivációja.

A gyakorlatban ezek a szintek erősen hatnak egymásra emellett pedig mindhárom szintre hat az intézményi és kulturális beágyazottság.



A MINŐSÉGI MUNKA RÖVID TÖRTÉNETE

A nemzetközi szervezetek az ezredforduló táján kezdtek el foglalkozni a minőségi munka kérdésével. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1999-ben fogadta el a Méltányos Munka Programot (Decent Work Agenda), amelynek fő gondolata, hogy a munkahelyteremtés önmagában nem elegendő, jó minőségű munkahelyeket kell biztosítani valamennyi munkavállaló számára. Az Európai Unió 2000-ben fogadta el a Lisszaboni Stratégiát, amely a mára már szlogenévé vált „több és jobb A nemzetközi szervezetek az ezredforduló táján kezdtek el foglalkozni a minőségi munka kérdésével. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1999-ben fogadta el a Méltányos Munka Programot (Decent Work Agenda), amelynek fő gondolata, hogy a munkahelyteremtés önmagában nem elegendő, jó minőségű munkahelyeket kell biztosítani valamennyi munkavállaló számára. Az Európai Unió 2000-ben fogadta el a Lisszaboni Stratégiát, amely a mára már szlogenévé vált „több és jobb munkahely” célkitűzését fogalmazta meg. A 2000-es években az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága is szakértői munkacsoportot állított fel a munka minőségét mérő statisztikai eszközkészlet kidolgozása céljából. Az Európai Szakszervezeti Intézet, az Európai Szakszervezeti Szövetség független kutatóintézete pedig 2008-ban kidolgozta a munkahelyi minőség indexet.

Azonban a 2008-as gazdasági világválság következtében a hangsúly ismét a munkahelyek mennyiségére helyeződött a munkahelyek minőségével szemben. Az Európai Szakszervezeti Szövetség szerint a válság jó alkalom lett volna arra, hogy a munkahelyteremtést új, minőségi alapokra helyezték. (Ennek az igénynek a létjogosultságát aláhúzzák a 2015-ös Európai Munkakörülmények Felmérés eredményei, mely szerint elsősorban azok az országok voltak képesek a munkanélküliséget legsikeresebben csökkenteni, ahol a munka minősége a legmagasabb volt. Azaz a jobb minőségű munkahelyek jobban ellenállnak a gazdasági sokkoknak.)



A válság lecsengése után, a 2010-es években aztán ismét előtérbe került a munka minőségének témája. Az Európai Bizottság foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci legfőbb tanácsadó testülete, a Foglalkoztatási Bizottság 2010-ben 21 EU tagállam részvételével lefolytatott vizsgálatot a minőségi munka témájában, majd kidolgozta saját indikátorrendszerét. Az Alapítvány az Európai Élet és Munkakörülmények Fejlesztéséért (Eurofound) 2013-ban átfogó keretrendszert fejlesztett ki a munka minőségének vizsgálatára. A munka minőségével szintén intenzíven foglalkozó OECD 2015-ben mutatta be a Munkahelyi Minőségi Keretrendszert, melynek három dimenzióját a bérek, a foglalkoztatás biztonsága, valamint a munkakörnyezet jelentik, valamint kifejlesztette a Munkaterhelés Indexet. Emellett a munka minőségével kapcsolatos célok a 2018-ban elfogadott OECD Foglalkoztatási Stratégia egyik kulcsterületékként lettek definiálva. Az Európai Parlament, Tanács és Bizottság pedig 2017-ben elfogadta a Szociális Jogok Európai Pillérét, amelynek második része a méltányos foglalkoztatáshoz kapcsolódó közös, európai minimum sztenderdeket tartalmazza. Az Európai Szakszervezeti Szövetség is több alkalommal foglalkozott a minőségi munka témájával és ösztönözte az Európai Bizottságot a cselekvésre. Végül 2017-ben „A minőségi munka definíciója: az ETUC akcióterve a több és jobb munkahelyért” című határozatában bemutatta a minőségi munka definícióját és annak szempontjait.

A politikai és szakpolitikai kezdeményezéseket rendszeres nemzetközi adatfelvételek egészíti ki, köztük az Európai Munkakörülmény Felmérések, az EU Munkaerő-felmérés ad hoc moduljai vagy az Európai Életkörülmények Felmérés. Ezek egy része közvetlenül, más részük közvetve vizsgálja a munka minőségét, általában a munkavállalók általános jóllétének mérése keretében.

Magyarországon a szakpolitikai és jogszabályi környezet nem definiálja a minőségi munkahelyek fogalmát és annak mérésére sincsenek meghatározva eszközök. Az elmúlt években elkészült kormányzati stratégiák utalnak ugyan a minőségi munkahely célkitűzésére, de ennél konkrétabb, kifejezettebben a munka minőségének fejlesztésére irányuló stratégia egyelőre nem készült.

A PROJEKT

A Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Vasas Szakszervezeti Szövetség a Széchenyi 2020 keretében megvalósuló, „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket” című projekttel szeretné ráirányítani a figyelmet a minőségi munka, a minőségi munkahelyek fontosságára. A projekt célja a minőségi munkával kapcsolatos tudatosság növelésén keresztül a magyar munkavállalók helyzetének javítása.

A projekt keretében kidolgozásra került egy olyan a gyakorlatban alkalmazható kritériumrendszer, amely a hazai munkaerőpiacon alkalmas lesz a minőségi munkahely meghatározására. Ennek a szempontrendszernek a különlegességét az adja, hogy szintézisét képezi a minőségi munka nemzetközi szervezetek által meghatározott szempontjainak és a minőségi munka tekintetében élen járó országok gyakorlatának úgy, hogy emellett a hazai foglalkoztatási és gazdasági szempontokat is figyelembe veszi. Ez utóbbi érdekében egy mélyreható adatgyűjtésre és elemzésre került sor, amelynek célja a magyar munkavállalók és munkáltatók minőségi munkavégzéshez kapcsolódó tapasztalatainak és elvárásainak feltárása volt.

A minőségi munka hazai szempontrendszerére vonatkozó javaslat, valamint a projekt végrehajtása során szerzett tapasztalatok megosztásra kerülnek a szakpolitikai döntéshozókkal.

A projekt részét képező szemléletformáló kampány célja, hogy a munkavállalók tudatosabbá váljanak a minőségi munkával kapcsolatban, megismerjék jogait és lehetőségeiket annak érdekében, hogy minőségi munkahelyen, minőségi munkát végezheszenek. A projekt keretében készülő tájékoztató anyagok és összefoglalók a minőségi munkával kapcsolatos ismeretek bővítését és a kérdés tudatosítását mind a munkavállalói, szakszervezeti, mind pedig a foglalkoztatói oldalon elősegítik.

A kidolgozott szempontrendszer gyakorlati hasznának kipróbálására egy a Közép-Dunántúli régióban megvalósuló pilot projekt keretében kerül sor. A munkáltatók egy körénél felmérésre kerül, hogy megfelelnek-e a minőségi munkahely követelményeinek és amennyiben igen, akkor három évig jogosulttá válnak a „Minőségi munkahely” minősítés és logó használatára. A minősítési eljárásra a vállalkozások önkéntes alapon jelentkezhetnek.



A MINŐSÉGI MUNKA SZEMPONTJAI

A hazai munkahelyek minőségének felmérésére és összehasonlítására kidolgozott szempontrendszer a nemzetközi keretrendszerek, gyakorlatok, valamint a projekt keretében megvalósított felmérések és adatgyűjtések alapján került összeállításra. Tartalma tükrözi egyrészt a munka minőségével kapcsolatos klasszikus osztályozási szempontokat, illetve az aktuális trendeket.

BÉREZÉS

Klasszikusan az egyik legfontosabb szempont, amely magában foglalja a havi nettó bért és a természetbeni juttatások átlagos havi összegét.



MUNKAHELYI EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS MUNKAKÖRNYEZET



Talán az egyik legátfogóbban és mélyrehatóbban vizsgált terület, hiszen a munkavállalók fizikai egészségének a témája, a munkabiztonság régóta kulcsfontosságú a munka világában. Ide sorolhatjuk az adott álláshely fizikai egészségét veszélyeztető tényezőit (pl.: veszélyes/vegyi/egészségre ártalmas anyagok, hangos zaj, nagyon magas vagy nagyon alacsony hőmérséklet), a munkabalesetek bekövetkezésének valószínűségét, valamint a munkavállalók ezekhez kapcsolódó szubjektív értékelését.



FELADATOK, AUTONÓMIA ÉS MUNKAINTENZITÁS

A munkavállaló által ellátott feladatok, a feladat elvégzése során számára biztosított önállóság, az, hogy maga választhatja-e meg a feladatok sorrendjét és a feladatok elvégzésének módszerét szintén meghatározó a végezt munk minősége szempontjából. A kutatási tapasztalatok azt igazolják, hogy az önállóság szoros kapcsolatban áll a munkával való megelégedettséggel, jó hatása van a fizikai és a pszichés jóllétre és csökkenti a magas munkaintenzitás negatív hatásait. Az intenzív, azaz hosszú órákon keresztül történő, a rövid határidők miatt gyors és megerőltető munkavégzés pozitív és negatív irányban is befolyásolhatja a munka minőségét.

A fizikai munkakövetelmények, az, hogy egy adott munka nagy fizikai megerőltetést követel-e szintén ide tartozik. Az utóbbi időben egyre fontosabbá vált a munkavállalók mentális egészségének kérdése is, mivel az érzelmi megterhelés, a stressz sokszor ugyanolyan komoly megbetegedésekhez vezethet, mint a fizikai egészségkárosító tényezők.



Egyrészt magasabb bérekhez vezethet, jobb előrelépési lehetőségeket és jobb gazdasági eredményeket hozhat, másrészt azonban munkabalesetekhez, a munkából való távolléthez és betegállományhoz is vezethet, valamint megnehezíti a munka és a magánélet/családi élet összeegyeztetését.

VEZETŐI GYAKORLATOK ÉS MUNKAHELYI KÖZÖSSÉG



A vezetői gyakorlatok jelentős hatással vannak a munkavállalók munkájára. A jó vezetői gyakorlatok magukban foglalják a jó munkaszervezést, a konfliktuskezelést, azt, hogy tisztelettel bánnak a munkavállalókkal és ösztönzik őket arra, hogy részt vegyenek a szervezeti döntésekben. A jó vezetői gyakorlatok növelik az alkalmazottak motivációját, elkötelezettségét, termelékenységét és a munkavállalóknak közösségi támogatást adnak, illetve segítenek a munkához kapcsolódó stressz csökkentésében.

Hasonlóképpen fontos a munkahelyi közösség támogatása. Abban az esetben, ha a munkavállaló tud segítséget, támogatást kérni a kollégáitól, ha meg tudja beszélni a problémáit a munkatársaival, akkor a közösségi támogatás képes segítséget nyújtani a magas munkakövetelmények, valamint a munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció esetén.



KOLLEKTÍV ÉRDEKKÉPVISELET ÉS MUNKAVÁLLALÓI HANG

Egy minőségi munkahely elengedhetetlen feltétele, hogy rendelkezésre álljanak azok a csatornák (szakszervezet, üzemi tanács), amelyeken keresztül a munkavállalók érdekeit, szempontjaikat a munkáltató felé közvetíteni tudják, illetve, hogy a munkavállalókat rendszeresen tájékoztassák az őket érintő kérdésekről. Ezeknek a csatornáknak a megléte nem csupán a munkabéke fenntartását segíti elő, de hozzájárul a munkáltatók munkavállalók szükségleteivel kapcsolatos tudatosságának növeléséhez is.



A FOGLALKOZTATÁS BIZTONSÁGA



A foglalkoztatás biztonságát egyaránt jelzik objektív és szubjektív szempontok. Az objektív szempontok közé tartozik, hogy a munkavállalót legálisan foglalkoztatják-e, határozott vagy határozatlan idejű a szerződése, közvetlenül foglalkoztatják vagy munkaerőkölszönző cégen keresztül. Ide kapcsolódik a munkavállalónak a munkahelye biztonságával kapcsolatos szubjektív véleménye, valamint az a kérdés, hogy milyen gyorsan tudna elhelyezkedni munkája elvesztése esetén. Azaz, hogy a munkavállaló mennyire érzi magát piacképesnek, készségeit és kompetenciát jól hasznosíthatónak.

ELŐREJUTÁSI ÉS FEJLŐDÉSI LEHETŐSÉGEK

Azok az állások, amik „zsákutcának” számítanak bizonyíthatóan pszichológiai stresszt okoznak és stresszel kapcsolatos betegségekhez vezetnek. A minőségi munka magában foglalja az előrelépési lehetőségeket akár ugyanannál a munkáltatónál, előléptetés formájában, akár más munkáltatónál egy jobb pozícióban. Így szerves része a képzési lehetőségek elérhetősége, mértéke és minősége egy adott munkahelyen. A munkahelyi képzés lehet formális és informális. A formális képzés egy strukturált keretek között folyó képzés. Az informális képzés a munkavégzés során vagy a munkahelyi interakciók során elsajátított tanulást, készségfejlesztést jelenti. A képzéseknek és a tanulásnak kulcsszerepe van abban, hogy a munkavállaló ismeretei ne avuljanak el. Emellett csökkenti a munkanélküliség esélyét és növeli a munkával való elégedettséget, a motivációt és az előléptetés esélyét.



MUNKAIKŐ ÉS MUNKA-MAGÁNÉLET ÖSSZHANGJA



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

DISZKRIMINÁCIÓ ÉS MUNKAHELYI ZAKLATÁS



Nem beszélhetünk minőségi munkahelyről abban az esetben, ha munkavállaló munkatársa(i) vagy főnöke(i) szándékos és rosszindulatú magatartásának tárgyává válik, amely miatt alkalmatlannak érzi magát vagy fél.



Ugyancsak elfogadhatatlan a diszkrimináció, azaz, ha az egyén úgy érzi, hogy származása, neme, vallása, fogyatékosága, nemzetisége vagy bármilyen más tulajdonsága miatt kevésbé előnyösen kezelik, mint más munkavállalókat.



A munkahelyi megfélemlítés és a diszkrimináció szorosan kapcsolódik a stresszhez, a depresszióhoz, a munkahelytől való rendszeres távolmaradáshoz, különösen, ha a munkahelyen hiányzik a közösségi támogatás. A tapasztalatok szerint mindez súlyos következményekkel járhat az egyén jóllétére nézve.

A MUNKA EGYÉNI, SZUBJEKTÍV ÉRTÉKELÉSE

Akkor beszélhetünk minőségi munkavégzésről, ha a munkavállaló értéket és célt talál abban, amit csinál, ha hasznosnak érzi munkáját az ügyfelek vagy a társadalom szempontjából. A belső elégedettség – a pénzügyi elégedettségtől függetlenül is – nagyon erős kapcsolatban áll a munkavállaló jóllétével. Ha valakit kielégít a munkája, akkor hajlamos több energiát fektetni bele, ami közvetlen kapcsolatban áll a termelékenységgel és a munkáltatóval szembeni lojalitással is.

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



TOVÁBBI INFORMÁCIÓ, ELÉRHETŐSÉGEK:



A „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket” projekt honlapja:
www.minosegimunka.hu
www.minosegimunkahelyek.hu



Magyar Szakszervezeti Szövetség
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Telefon: +36 1 323 2650
www.szakszervezet.net
E-mail: titkarsag@szakszervezet.net



Vasas Szakszervezeti Szövetség
1086 Budapest, Magdolna utca 5-7.
Telefon: +36 1 323 5300
E-mail: vasasok@vasasok.hu

