

OECD IRÁNYMUTATÁSOK
A MUNKAKÖRNYEZET MINŐSÉGÉNEK
MÉRÉSÉHEZ

OECD IRÁNYMUTATÁSOK A MUNKAKÖRNYEZET MINŐSÉGÉNEK MÉRÉSÉHEZ



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kiadásért felel: az OECD Általános Titkársága. A kiadványban szereplő vélemények és megállapítások nem minden esetben tükrözik az OECD tagországok hivatalos álláspontját.

A dokumentum, valamint az abban szereplő adatok és térképek nem foglalnak állást az egyes földrajzi területek státusza vagy szuverenitása, a nemzetközi határok és lehatárolások, valamint az egyes területek vagy városok nevét illetően.

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 magyar nyelvű fordítást kiadta: Magyar Szakszervezeti Szövetség, Vasas Szakszervezeti Szövetség

Fordítás: Dr. Kisgyörgy Orsolya

A fordítás az alábbi kiadás alapján készült:

© OECD (2017), *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en>

Tördelés, nyomdai előkészítés: Gembela Zsolt

Nyomdai munkák: Kapitális Nyomda

Felelős vezető: ifj. Kapusi József

ISBN 978-615-81886-0-9

Az Izraelre vonatkozó statisztikai adatokat a releváns izraeli hatóságok szolgáltatták, azok tartalmáért is ők felelnek. Az OECD ezen adatok használatával nem foglal állást a Golán-Fennsík, Kelet-Jeruzsálem és a nemzetközi jog fennhatósága alá tartozó ciszjordániai izraeli települések kapcsán.

Az OECD kiadványok esetleges hibajegyzéke megtalálható: www.oecd.org/publishing/corrigenda.htm.

© OECD 2017

Az OECD anyagok saját használatra másolhatók, letölthetők vagy nyomtathatók. A kiadványban szereplő publikációk, adatbázisok és multimédiás eszközök saját dokumentumokban, prezentációkban, blogokban, weboldalakon és tananyagokban idézhetők az OECD-re, mint forrásra és szerzőre történő hivatkozás mellett. Köz- vagy kereskedelmi célú használat, valamint a fordítási jogokkal kapcsolatos jóváhagyás a rights@oecd.org címen kérhető. A kiadvány köz- vagy kereskedelmi célból történő sokszorosítására vonatkozó engedélykérést közvetlenül a Copyright Clearance Center (CCC) részére, az info@copyright.com címre, vagy a Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) részére a contact@cfcopies.com címre kérjük megküldeni.

Előszó

Manapság már olyannyira elfogadott, hogy a döntéshozók, valamint a társadalmi szereplők a gazdasági növekedésre vonatkozó hagyományos adatokon túlmutatóan is tájékoztatást kapnak, hogy könnyű elfelejtkezni arról, a statisztikai közösség által 2009 óta bejáratott hatalmas útról, amikor is a Stiglitz-Sen-Fitoussi Bizottság munkájának eredményeként egyértelműen láthatóvá váltak a GDP – mint a jóllét mérésére szolgáló mutató – korlátaival kapcsolatos, régóta fennálló aggodalmak. Ennek nyomán a statisztikai közösség kettős feladat mellett kötelezte el magát: egyrészt, hogy a meglévő statisztikák lehető legjobb felhasználásával tömör, de átfogó képet nyújtson az egyének, régiók és országok egyes körülményeire vonatkozóan, másrészt pedig, hogy folyamatosan dolgozzon a jövőben szükséges statisztikák alapjainak lefektetésén. Az Iránymutatások – mely a fent említett utazás egy fontos mérföldkővet jelenti – 2011-ben az OECD Jobb Élet Kezdeményezése keretében került kidolgozásra.

Az, hogy a munkakörnyezet minőségét az emberek életkörülményeinek egyik meghatározó tényezőjeként kezeljük, egyértelműen előremutatónak számít – hiszen a munkavállalók jólléte szempontjából a munka alapvető fontossággal bír. Az ilyen jellegű adatok iránt már most is jelentős szakpolitikai igény mutatkozik, és biztosra vehető, hogy ez az igény a közeljövőben tovább erősödik. Az ENSZ Közgyűlése által 2015 szeptemberében elfogadott 2030 Agenda egyik célja a „Befogadó és fenntartható gazdasági növekedés, foglalkoztatás és méltányos munka biztosítása mindenki számára” (8. célkitűzés), olyan, specifikusabb célokkal, mint „a munkavállalói jogok védelme, valamint biztonságos és veszélytelen munkakörnyezet elősegítése minden dolgozó számára” és „a kényszermunka felszámolása, a modernkori rabszolgaság és az emberkereskedelem megszüntetése, valamint a gyermekmunka legrosszabb formái megtiltásának és megszüntetésének biztosítása”. E célkitűzés megvalósulásának globális nyomonkövetését lehetővé tévő mutatók első csoportját a statisztikai közösség már beazonosította. Ugyanakkor, a jövőben e mutatókat folyamatosan tovább kell fejleszteni annak érdekében, hogy azok a munkaerőpiaci realitásokhoz teljes mértékben alkalmazkodhassanak. Jelenleg folyamatban van¹ az OECD „Foglalkoztatási Stratégia” áttekintése, azé a dokumentumé, amely az 1980-90-es évek óta számos tagországban a munkaerőpiaci reformok alapjául szolgált. Az új stratégiában fontos szerep jut a három dimenziót magába foglaló Munkahelyek Minősége koncepciónak. A dimenziók egyike a munkakörnyezet minősége, míg másik két dimenzióját a bérek minősége és a munkaerőpiaci biztonság jelenti. Ezáltal a munkaerőpiaci körülmények nem csak a munkahelyek mennyiségével, hanem azok minőségével is mérhetők, mely utóbbi kulcsfontosságú a méltányos megélhetés biztosítása szempontjából.

¹ Ford. megj: Az OECD Foglalkoztatási Stratégiát (OECD Jobs Strategy) azóta, 2018-ban elfogadták.

A „GDP-n túli” agenda többi elemével összehasonlítva, a munkakörnyezetre vonatkozóan már most is számos adat és statisztikai gyakorlat érhető el, melyek nagy része a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó, régóta létező szabályozáshoz kapcsolódik. Az adatok jelentős része azonban – az európai országok kivételével – nem alkalmas nemzetközi összehasonlításra, mivel országos felmérésekből származik. Emellett időközben a munkakörülmények természetében is jelentős változások következtek be, így azok már messze túlmutatnak a munkahelyi egészségi és biztonsági jogszabályok középpontjában álló, hagyományos fizikai kockázati tényezőkön. Így, annak ellenére, hogy a munkakörülményeket meghatározó és a társadalmi környezet tágabb szempontjait is figyelembe vevő, összehasonlítható adatok a munkavállalók jólléte és a vállalatok termelékenysége szempontjából egyaránt fontosnak számítanak, azok még mindig igen korlátozottan állnak csak rendelkezésre. A rossz munkakörnyezet következményei kiégésben, munkahelyi távollétben, mentális egészségi problémákban és a munkavállalók elkötelezettségének hiányában mutatkozhatnak meg. Sokkal jobb adatokra van szükségünk ahhoz, hogy beazonosítható legyen, hogy milyen munkakörnyezeti fejlesztések szükségesek a munkavállalók pszichológiai egészségi állapotának javításához, illetve, ahhoz, hogy a foglalkoztatók hogyan tudják csökkenteni a stresszforrásokat a munka megtervezésének és szervezésének fejlesztésével. Ezen fejlesztések elmaradása tovább növeli a jóléti és közegészségügyi rendszerek kiadásait.

A munkakörnyezetre vonatkozó jó minőségű, összehasonlítható adatok kidolgozása tehát központi kérdésnek számít az emberi fejlődés szempontjából. Emellett azonban azért is szükség van ezekre az adatokra, hogy a munkahelyek minőségének témája az eddigieknél intenzívebben épülhessen be a szakpolitikai vitákba és ennek segítségével választ adjon az ide kapcsolódó munkavállalói igényekre. Az OECD Iránymutatások nemzeti statisztikai hivatalok által történő végrehajtása annak ígéretét hordozza, hogy elérhetővé válnak azok az adatok, amelyek a munka jövőjéhez és a munkavállalók jobb minőségű munkahelyek iránti igényeinek értékeléséhez szükséges tények alapjául szolgálnak.



Martine Durand
OECD Vezető Statisztikus Főigazgató,
OECD Statisztikai Főigazgatóság

Köszönetnyilvánítások

A jelentés kiadásáért az OECD Általános Titkársága felel. A dokumentumban szereplő vélemények és megállapítások nem feltétlenül tükrözik az OECD vagy a tagállamok kormányainak hivatalos álláspontját.

Az Iránymutatásokat az OECD Minőségi Munka átfogó munkaprogramjának részeként Hande Inanc és Sandrine Cazes készítette, Marco Mira d'Ercole, valamint Fabrice Murtin pedig véglegesítették (valamennyien az OECD Statisztikai Főigazgatóságának munkatársai). A 3. fejezet szerzője Duncan Gallie, az Oxfordi Egyetem professzora.

A statisztikusokból és munkakörnyezeti szakértőkből álló munkacsoport értékes észrevételekkel és tanácsokkal segítette a jelentés elkészülését. A munkacsoport tagjai Thomas Coutrot (Franciaország, DARES); Hanna Strzelecka (Lengyelország, Központi Statisztikai Hivatal); Irena Svetin (Szlovénia, Központi Statisztikai Hivatal); Maury Gittleman (Egyesült Államok, Munkaügyi Statisztikai Hivatal); Sophie George és Eleanor Jones (Egyesült Királyság, Nemzeti Statisztikai Hivatal); Rodrigo Negrete Prieto (Mexikó, INEGI); Lisa Guenther (Németország, DESTATIS); Mark Feldman (Izrael, Központi Statisztikai Hivatal); Christian Wingerter (Luxemburg, Eurostat,); Agnès Parent-Thirion (Írország, Európai Alapítvány az Élet és Munkakörülmények Javításáért); Robert Karasek (Øresund Synergy és JCQ Center); Johannes Siegrist (Düsseldorfi Egyetem); és Duncan Gallie (Oxfordi Egyetem) voltak.

A jelentés elkészítését további észrevételekkel Martine Durand és Carrie Exton (OECD Statisztikai Főigazgatóság), valamint az OECD Statisztikai és Statisztikapolitikai Bizottságának tagjai segítették. A dokumentum végszerkesztését Patrick Hamm, Anne-Lise Faron és Virginie Elgrably végezték.

Kövesse az OECD kiadványokat:



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdilibrary>



<http://www.oecd.org/oeccdirect/>

Ebben a könyvben...

StatLinks2

A nyomtatott lapokat Excel® formátumban szolgáltatjuk!

A könyvben szereplő táblázatok és grafikonok alatt figyelje a *StatLinks logót*. A megegyező Excel® táblázat letöltéséhez csak gépelje be a linket az internetes keresőjébe a <http://dx.doi.org> előtag megadását követően, vagy kattintson a könyv elektronikus kiadásában szereplő linkre.

Tartalom

Vezetői összefoglaló	13
Áttekintés és ajánlások	15
Mi az Iránymutatások célja?.....	15
Mit jelent a munkakörnyezet?	15
Milyen okból készült az Iránymutatások ?	16
Hogyan használható az Iránymutatások ?	17
A legfontosabb ajánlások és iránymutatások	19
Konklúziók	26
<i>1. fejezet</i>	
Bevezetés: Az Iránymutatások logikája és indoka	27
1.1 Bevezetés	28
1.2. Miért fontos a munkakörnyezet minősége?.....	29
1.3 Hogyan támogathatják a munkakörnyezet minőségére vonatkozó jobb adatok a szakpolitikákat?	32
1.4. Az Iránymutatások célja.....	34
Jegyzetek	35
Hivatkozások	35
<i>2. fejezet</i>	
A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatok jelenlegi helyzete	39
2.1. Bevezetés	40
2.2. A minőségi munkával kapcsolatos szakpolitikai kezdeményezések	40
2.3. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatforrások.....	52
2.4. A munkakörnyezet minőségének vizsgálatához kapcsolódó hiányosságok és kihívások.....	62
2.5. Konklúziók	63
Jegyzetek	63
Hivatkozások	64
<i>3. fejezet</i>	
A munkakörnyezet minőségének áttekintése: Fő kérdések és értelmező modellek	67
3.1. Bevezetés	68
3.2. Egyenlőtlenségek a munkakörnyezetben	68
3.3 A munkakörnyezet minősége és a munkavállalók jólléte: A legfontosabb modellek	79
3.4 A munkakörnyezet minősége, munkához való hozzáállás és termelékenység.....	89
3.5 Konklúziók	98
Jegyzetek	100
Hivatkozások	100

4. fejezet

A munkakörnyezet minőségének mérése: A munkahelyi jellemzők megközelítés	109
4.1 Bevezetés	110
4.2 Általános kritériumok	110
4.3 A „munkahelyi jellemzők” megközelítés	113
4.4 A munkakörnyezet minőségére vonatkozó egyéb megközelítések	117
4.5 Konklúziók	125
Jegyzetek	126
Hivatkozások	128

5. fejezet

A munkakörnyezet minőségét meghatározó különböző komponensek operacionalizálása és statisztikai validitása

.....	131
5.1 Bevezetés	132
5.2 Fizikai és társas környezet	135
5.3 Munkahelyi feladatok	145
5.4 Szervezeti jellemzők	152
5.5 Munkaidő-szervezés	157
5.6 Munkahelyi kilátások	163
5.7 A munka belső szempontjai	169
5.8 Konklúziók	172
Megjegyzések:	174
Hivatkozások	175
5.A FÜGGELÉK	
Az egyes munkahelyi jellemzőkre vonatkozó, különböző nem hivatalos felméréseken elért országos pontok közötti korrelációk	177

6. fejezet

Módszertani kérdések	193
6.1 Bevezetés	194
6.2 Az adatgyűjtés módja	194
6.3 Az elemzési egység: Aggregált kontra egyéni szintű adatok	202
6.4 A felmérés módszertana	210
6.5 Konklúziók	227
Jegyzetek	229
Referencias	230
6.A FÜGGELÉK	
A munkakörnyezet minőségére vonatkozó kérdésmodulok	231

Táblázatok

2.1 EU laekeni indikátorok a munka minőségére vonatkozóan, 2001	41
2.2 A Business Europe minőségi munkahely indikátorai, 2001	43
2.3 Az ETUI minőségi munkahely indexe.....	44
2.6 Az UNECE Munkahelyi Minőség Keretrendszere.....	49
2.6 Az UNECE Munkahelyi Minőség Keretrendszere (folytatás)	50
2.7 Az OECD Munkahelyek Minőségének Keretrendszere, 2015	51
2.8 A munkahelyek minőségét vizsgáló kiválasztott nemzetközi keretrendszerek: jellemzők és célok	52
2.9 A munkakörnyezet minősége az EWCS-ben	54
2.10 Az Eurofound minőségi munka indexe.....	54
2.11 A munkakörnyezet minősége az EQLS-ben	55
2.12 A munkakörnyezet minősége az EU MEF ad hoc moduljaiban	56
2.13 A Munkakörnyezet Minősége az ESS-ben	57
2.14 A munkakörnyezet minősége az Eurobarométer gyorsfelmérés moduljában	58
2.15 A munkakörnyezet minősége az ISSP-ben	59
2.16 A munkakörnyezet minősége a GWP-ben	60
2.17 A munkakörnyezet minőségéhez kapcsolódó nemzeti felmérések	61
3.1 A munkakörnyezet minősége egyes foglalkoztatotti kategóriák szerint.....	79
4.1 A munkakörnyezet minőségének dimenziói és jellemzői	115
4.2 A munkakörnyezet mérésének elméleti alapelvei	125
5.1. ábra A zajnak való kitettség korrelációs együtthatói valamennyi határérték esetében, EWCS és ISSP	134
5.1 Az országok közötti korreláció elemzésére használt felmérések által lefedett országok.....	136
5.2 A felmérések fizikai kockázati tényezőkre vonatkozó kérdései	137
5.2 A felmérések fizikai kockázati tényezőkre vonatkozó kérdései (folytatás).....	138
5.3 A felmérések fizikai követelményekre vonatkozó kérdései	140
5.4 A felmérések munkahelyi megfélemlítésre és a diszkriminációra vonatkozó kérdései	142
5.4 A felmérések munkahelyi megfélemlítésre és a diszkriminációra vonatkozó kérdései	143
5.5 A felmérések munkahelyi társas támogatást vizsgáló kérdései	144
5.6 A felmérések munkaintenzitásra vonatkozó kérdései	147
5.7 A felmérések emocionális követelményekre vonatkozó kérdései	149
5.8 A felmérések feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és autonómiára vonatkozó kérdései	151
5.9 A felmérések szervezeti részvételre és munkahelyi hangra vonatkozó kérdései	153
5.10 A felmérések jó vezetői gyakorlatokra vonatkozó kérdései	155
5.11 A felmérések feladatok egyértelműségére és teljesítményértékelésre vonatkozó kérdései	156
5.12 A felmérések általánostól eltérő időben történő munkavégzésre vonatkozó kérdései	160
5.13 A felmérések rugalmas munkaidőre vonatkozó kérdései	161
5.13 A felmérések rugalmas munkaidőre vonatkozó kérdései (folytatás).....	162
5.14 A felmérések munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre vonatkozó kérdései	165
5.15 A felmérések képzési és tanulási lehetőségekre vonatkozó kérdései	165
5.15 A felmérések képzési és tanulási lehetőségekre vonatkozó kérdései (folytatás)	166
5.16 A felmérések előléptetési és karrierlehetőségekre vonatkozó kérdései	169
5.17 A felmérések önmegvalósítási lehetőségekre vonatkozó kérdései	170
5.18 A felmérések belső jutalmakra vonatkozó kérdései	172
5.19 A felmérések azon kérdései, amelyek esetében a konvergencia validitása legerősebben bizonyított	173
5.A.1 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkahelyi fizikai kockázatokra vonatkozóan	178

5.A.2 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a fizikai követelményekre vonatkozóan	179
5.A.3 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkahelyi társas támogatásra vonatkozóan	180
5.A.4 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkaintenzitásra vonatkozóan	181
5.A.5 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a érzelmi követelményekre vonatkozóan	183
5.A.6 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra vonatkozóan	184
5.A.7 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a szervezeti részvételre vonatkozóan	185
5.A.8 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása az általánostól eltérő munkaidőre vonatkozóan	186
5.A.9 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkaidő rugalmasságára vonatkozóan	187
5.A.10 táblázat A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkahely bizonytalanságára vonatkozóan	188
5.A.11 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a tanulási és képzési lehetőségekre vonatkozóan	189
5.A.12 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a karrierlehetőségekre vonatkozóan	191
5.A.13 A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása az önmegvalósításra és belső jutalmakra vonatkozóan	192
6.1 Az EU MEF ad hoc moduljai által lefedett specifikus témák	199
6.2 A munkaügyi és foglalkoztatási témájú kutatásokban általánosan használt felmérési módok	210
6.3 A munkakörnyezet minőségére vonatkozó felmérések átlagos hossza	219
6.4 A nemzeti munkakörülmény felmérések célpopulációja	220
6.5 Az interjú helyszíne a kiválasztott munkakörülmények felmérésekben	225
6.A.1 A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul	232
6.A.1 A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	233
6.A.1 A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	234
6.A.1 A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	235
6.A.1 A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	236
6.A.2 A munkakörülmények minőségét vizsgáló szűkített felmérési modul	237
6.A.3 A munkakörülmények minőségét vizsgáló alapmodul	238

Vezetői összefoglaló

Az *OECD Iránymutatások* célja, hogy a hivatalos statisztikákat kiegészítve segítséget nyújtson a munkakörnyezet minőségének méréséhez. A dokumentumban bemutatásra kerülnek az e területen megvalósuló kezdeményezések alapjául szolgáló elméleti keretek, illetve az országok központi statisztikai hivatalai részére készült felmérés-javaslatok, amelyek az általuk végzett háztartási adatfelvételekbe is beilleszthetők.

A jelentésben, csakúgy, mint az OECD minőségi munka tágabb keretrendszerében a „munkakörnyezet” az „*adott állás jellemzőinek kombinációját*” jelenti, tehát magát a munkahelyet, pontosabban az adott állást definiálja, ahol a munkavállaló dolgozik. A munkakörnyezet minősége többdimenziós fogalom, amely a munka nem pénzügyi jellemzőinek széles körét foglalja magába, a munkavégzés során ellátott feladatok természetétől kezdve a vállalat vagy szervezet jellemzőin, a munkaidő-beosztáson, az állás munkavállaló számára nyújtott kilátásain át a munkához kapcsolódó belső jutalmakig. Munkakörnyezeten az adott állás megfigyelhető és a munkavállaló által megtapasztalt jellemzőit értjük. Az *Iránymutatások* szerint a munkahelyi jellemzők vizsgálata során a *kimenetekre*, nem pedig az *eljárásokra* kell koncentrálni (ez utóbbi például a munkajogi szabályokat vagy a vállalati szintű gyakorlatokat jelenti); az adatokat az *egyéni munkavállaló* szintjén, nem pedig aggregált szinten kell gyűjteni; a hangsúlyt pedig az *objektív szempontokra* kell fektetni a munkahely *szubjektív* értékelése helyett.

Az *Iránymutatások* kibővíti a társadalmi körülmények és a társadalmi előrehaladás méréséhez kapcsolódó korábbi munkát, és egyúttal kiegészíti az OECD *Munkahelyek Minőségi Keretrendszerét* (Cazes, Hijzen és Saint Martin, 2015), valamint az UNECE *Foglalkoztatás Minőségének Méréséről* szóló *Kézikönyvét* (2015) azzal a céllal, hogy nivelje i) a meglévő eszközök nemzetközi összehasonlíthatóságát; ii) a munkakörnyezet kevésbé hagyományos területeihez (pl. a pszichológiai kockázatokhoz, érzelmi követelményekhez vagy a belső jutalmakhoz) kapcsolódó adatok elérhetőségét; iii) az adatgyűjtés gyakoriságát, elősegítsék a monitoringot és a szakpolitikai beavatkozásokat; végül pedig iv) növelje azoknak az országoknak a számát, amelyek jó minőségű intézkedéseket hajtanak végre a munkakörnyezet minőségének javítása érdekében.

Az *Iránymutatások* forrásként szolgál mind az adatokat előállító szervezetek, mind pedig a munkakörnyezet minőségének mérése iránt érdeklődő adatfelhasználók számára, ennek megfelelően a jelentés két fejezetében így e kétféle felhasználói csoport igényeihez igazodva járjuk körül a témát. A 2. fejezet a munkakörnyezetre vonatkozó, jelenleg is elérhető adatokat, valamint azokat a szakpolitikai kezdeményezéseket mutatja be, amelyek a munkakörnyezethez, illetve tágabb értelemben véve, a munka

minőségéhez kapcsolódnak. A 3. fejezet a munkakörnyezet minősége területén az egyes munkavállalói csoportok között fennálló jelentős különbségeket ismerteti. Emellett bemutatásra kerülnek azok a fogalmi keretek is, amelyek segítenek megérteni, hogy a munkakörnyezet hogyan hat a munkavállalók jóllétére, egészségére és termelékenységére. A 4. fejezet a munkakörnyezet minőségének leírására szolgáló, e jelentésben is alkalmazott mérési keretet mutatja be és hasonlítja össze a többi, azonos célú keretrendszerrel. Az 5. fejezetben a felmérésben szereplő, validált kérdések segítségével részletesen is bemutatásra kerül a mérési keretrendszer. (A kérdések statisztikai validitásának megállapítása érdekében empirikus vizsgálatot folytattunk le, melynek során összehasonlítottuk, hogy a különböző nemzetközi felmérésekben szereplő kérdések mennyire vezetnek az egyes országok között konzisztens eredményekhez.) A kérdések hat tágabb dimenziót, azon belül pedig az adott állás 17 részletesebb jellemzőjét vizsgálják, melyek mindegyikét besorolják a munkavállalók szempontjából a „munkahelyi követelmények” vagy a „munkahelyi erőforrások” kategóriájába. Végül a 6. fejezetben olyan módszertani iránymutatásokat foglalmazunk meg, amelyeket a munkakörnyezet minőségével kapcsolatos adatgyűjtés során érdemes figyelembe venni.

Az Iránymutatások emellett három, a munka minőségének vizsgálatára irányuló kérdőív-prototípust is tartalmaz (egy 25 kérdéses, *bővített modul*, amely mind a 17 munkahelyi jellemzőt magába foglalja, és amely önálló modulként vagy felmérésként is alkalmazható; egy 13 kérdésből álló *szűkített modul*, amely a munka minőségét a statisztikai validálás során a munkavállalók jólléte szempontjából leglényegesebbnek bizonyult 11 dimenzió alapján vizsgálja; illetve egy 4 kérdésből álló *alapmodul*, amely könnyen beilleszthető valamely nem-specializált, általános társadalmi felmérésbe és akár évente lefolytatható.)

Összefoglalva, az *Iránymutatások* rávilágít arra, hogy a munkakörnyezet minőségében tapasztalható különbségek hogyan befolyásolják a munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket, illetve a munkakörülmények jobb felmérésére milyen komoly szakpolitikai igény mutatkozik, amelyet a Méltányos Munka 2030 Agenda ide kapcsolódó célkitűzései is alátámasztanak.

Áttekintés és ajánlások

Mi az *Iránymutatások* célja?

Az *OECD Iránymutatások* célja, hogy segítséget nyújtson a munkakörnyezet minőségének hivatalos statisztikai méréséhez. Az *Iránymutatásokban* ismertetjük a munkakörnyezet minőségének mérésére irányuló eddigi kezdeményezések fogalmi kereteit, áttekintjük azok működőképességét valamint módszertani hátterét, végül néhány különböző felmérési modult javasolunk, melyeket az egyes országok központi statisztikai hivatalai (a továbbiakban NSH-k) be tudnak építeni a rendszeres háztartási adatfelvételekbe. Az *Iránymutatások* elsődleges célja, hogy:

- az NSH-k és az adatot előállító egyéb szervezetek számára nyújtott iránymutatások segítségével növelje a munkafeltételek mérésének nemzetközi összehasonlíthatóságát;
- összefoglalja a munkakörnyezet munkavállalók jóllétére gyakorolt hatásairól szóló nagyszámú kutatást és egységesített fogalmi keretrendszert alakítson ki, amelyben megtalálhatók a munkavállalókat leginkább érintő munkakörnyezeti tényezők;
- a fogalmi hátteret átültesse a gyakorlatba és olyan felmérés-modulokat javasoljon, amely beépíthető az NSH-k által lefolytatott felmérésekbe;
- hosszú távon pedig növelje azoknak az országoknak a számát, amelyek összehasonlítható adatfelvételeket folytatnak le a munkakörnyezet minőségének területén, lehetővé téve a munka minőségének országok közötti és időbeli összehasonlítását.

Mit jelent a munkakörnyezet?

„Munkakörnyezet” alatt a jelentés, csakúgy, mint az OECD munkahelyek minőségének tágabb keretrendszere az adott állás *jellemzőinek kombinációját* érti, tehát arra a konkrét munkahelyre vonatkozik, ahol munkavállaló dolgozik. A munkakörnyezet minősége többdimenziós jelenség, amely a munka nem pénzügyi jellemzőinek széles körét foglalja magába a munkavégzés során ellátott feladatok természetétől kezdve a vállalat vagy szervezet jellemzőin, a munkaidő-beosztáson, az állás munkavállaló számára nyújtott kilátásain át a munkához kapcsolódó belső jutalmakig. A fogalom az adott állás megfigyelhető jellemzőit foglalja magába, úgy, ahogy azokat a munkavállaló megtapasztalja.

A munkakörnyezet fogalmának meghatározását követően néhány *alapelv* került megfogalmazásra. Először is, hogy a munkakörnyezetet elsősorban inkább a *kimenetek*, mint az *eljárások* alapján kell vizsgálni. Miközben a munkaerőpiaci

politikák, a munkajogi szabályok és a vállalati szintű gyakorlatok jelentős mértékben befolyásolják a munkakörülményeket az adott ország, valamint vállalat szintjén, addig a gyakorlatban az egyéni munkavállalók által tapasztalt körülmények ezektől nagymértékben eltérhetnek. Például attól, hogy a heti munkaórák maximális számát a nemzeti jogszabályok 35 órában határozzák meg, egyes munkavállalók még dolgozhatnak ennél rendszeresen többet. A munkakörnyezet minőségét tehát leginkább a kimentekre fókuszálva lehet megragadni, az eljárásokra és jogszabályokra pedig mint második legjobb megoldásra kell tekinteni, amelyet abban az esetben használhatunk, ha nem állnak rendelkezésre kimeneti adatok.

Másodsor, a hangsúlyt az *egyéni munkavállaló* által megtapasztalt kimenetekre kell helyezni az aggregált szintű megfigyelések helyett. Mivel az egyes munkavállalók munkakörnyezete különbözik egymástól (még akkor is, ha ugyanannál a vállalatnál dolgoznak), ezért az egyéni szinten történő mérés tekinthető a legcélravezetőbbnek. A munkakörnyezet minőségében tapasztalható különbségek jellemzően nagyobbak az ugyanabban az országban dolgozó egyes munkavállalók között, mint a különböző országok között.

Végül, a munka minőségére irányuló vizsgálatoknak, amennyire csak lehet, a munkahely *objektív* szempontjaira kell fókuszálniuk a szubjektív értékelések helyett, mely utóbbi ugyanakkor hasznos kiegészítő információként szolgálhat. Míg a munkakörnyezet minősége a munkahely objektív tényezőinek kombinációjára vonatkozik, addig jelentős különbségek vannak abban, ahogy az egyes munkavállalók saját munkahelyüket értékelik. A jó vagy rossz minőségű munkahely következményei (vagy szubjektív hatásai) ugyanakkor logikailag különböznek magától a munkakörnyezet minőségétől, mivel a munkavállalók munkahelyükről alkotott értékelését és tapasztalatait a munkakörnyezeten felül egyéb tényezők (például a személyes jellemzők vagy a családi körülmények) is befolyásolják. Mindezeket figyelembe véve az *Iránymutatások* azt ajánlja, hogy a munkakörnyezet vizsgálata során elsősorban a munkakörnyezet objektív szempontjaira kell fókuszálni, azonban – ha erre a terjedelelem lehetőséget ad – a felmérésbe érdemes néhány olyan kérdést is beépíteni, amely azt vizsgálja, hogy a munkakörnyezet hogyan hat a munkavállaló szubjektív jóllétére és termelékenységére.

Mi volt az *Iránymutatások* elkészítésének az oka?

A munkahelyek, különösen pedig a munkakörnyezet minőségének alaposabb vizsgálata iránt komoly szakpolitikai igény tapasztalható. Az empirikus kutatások a munkakörnyezet különböző szempontjait már régóta összekapcsolják a munkavállalók fizikai és mentális jóllétével. A járványügyi kutatások például arra az eredményre jutottak, hogy robusztus kapcsolat mutatható ki az egyes országokban, illetve az egyes munkavállalói csoportok által tapasztalt munkakörülmények és a fizikai egészségi állapot között. Hasonlóképpen, a munkavállalók mentális egészsége és az alacsony minőségű munkakörnyezet is összefügg egymással.

A munkakörnyezetre vonatkozó jó minőségű adatok szakpolitikai szempontból is kiemelt fontossággal bírnak, mivel: 1) azok egy egész országra vagy közösségre vonatkozóan mérik a társadalmi körülményeket és változásait a Stiglitz Bizottság jelentésében szereplő irányok alapján; 2) javítják a munkavállalók egészségét és növelik jóllétüket – ez pedig különösen fontos amiatt az egyre növekvő aggodalom

miatt, miszerint az intenzívebb munkarendszerek a nemzetközi szinten tapasztalható magasabb versengésből eredő nyomással kombinálva növelhetik a mentális egészségi problémák előfordulását (OECD, 2015); 3) növelik a termelékenységet és a versenyképességet, mivel bizonyított, hogy a munkakörnyezet minősége fontos a munkateljesítmény szempontjából és ez várhatóan csak erősödni fog a gazdaság további technológiai fejlődésével.

Ezekkel az irányokkal összhangban, az OECD *Iránymutatások* kiegészíti az OECD Munkahelyek Minősége Keretrendszerét és az UNECE *Foglalkoztatás Minőségének Méréséről* szóló *Kézikönyvét* (2015), amely számos nemzetközi egyetértésen alapuló alapelvet tartalmaz a foglalkoztatás minőségével kapcsolatos statisztikai adatgyűjtésekre vonatkozóan. Az OECD *Iránymutatások* az UNECE-nél mélyrehatóbban vizsgálja a munkakörnyezet néhány dimenzióját és aldimenzióját – úgymint a munkahelyi biztonságot és a méltányos bánásmódot (1.a és 1.c aldimenziók), a munkaidőt és a munka-magánélet egyensúlyát (3. dimenzió), a készségfejlesztést és képzést (6. dimenzió), valamint a munkahelyi kapcsolatokat és a motivációt (7. dimenzió).

Az *Iránymutatások* másik célja, hogy hozzájáruljon a munkakörnyezet minőségére vonatkozó elérhető adatok földrajzi lefedettségében mutatkozó különbségek csökkentéséhez. Európán kívül csak kevés országban gyűjtenek adatokat a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan, és ezek a mérések is gyakran inkább a munka fizikai szempontjaira koncentrálnak, figyelmen kívül hagyva olyan fontos témákat, mint a feladatok felett gyakorolt kontroll és az autonómia vagy a munkahelyi tanulási lehetőségek. Az OECD *Iránymutatások* a munkakörnyezet számos további szempontjára is kiterjedő kérdésre tesz javaslatot, amely mind az adatfelhasználók, mind pedig az adatokat előállítók (például a nemzeti statisztikai hivatalok) számára segítséget nyújthat abban az esetben, ha e területen csak korlátozott adatgyűjtési tapasztalattal rendelkeznek.

Összegezve, az *Iránymutatásokban* javasolt kérdések az alábbiakkal kívánnak hozzájárulni a munkakörnyezet minőségére vonatkozó felmérésekhez:

- Egy olyan közös referenciapont biztosítása a nemzeti statisztikai hivatalok részére, melynek segítségével javul a témában felfolytatott mérések *nemzetközi összehasonlíthatósága*.
- A munkakörnyezet kevésbé hagyományos szempontjaira (például pszichológiai kockázatokra, érzelmi követelményekre vagy belső jutalmakra) vonatkozó *adatok elérhetőségének növelése*.
- Az *adatgyűjtések gyakoriságának növelése* a monitoring és a szakpolitikai beavatkozások elősegítése érdekében.
- Azon *országok számának a növelése*, amelyek jó minőségű adatgyűjtéseket folytatnak le a munkakörnyezet minősége területén.

Hogyan használható az *Iránymutatások*?

Az *Iránymutatások* forrásként szolgál mind az adat-előállítók, mind pedig a munka minőségének mérése iránt érdeklődő felhasználók számára. Az egyes olvasói csoportok számára – igényeik függvényében – az *Iránymutatások* más és más részei lehetnek érdekesek.

- A 2. fejezetben ismertetjük a munkakörnyezetre vonatkozó adatok jelenlegi helyzetét és áttekintést nyújtunk a munka minőségét tágabb kontextusban értelmező

szakpolitikai kezdeményezésekről, illetve arról, hogy ezekben a kezdeményezésekben hogyan jelenik meg a munkakörnyezet. Ezt követően bemutatjuk az e területen elérhető adatforrásokat és intézkedéseket, valamint beazonosítjuk a feltárt hiányosságokat is.

- A 3. fejezetben azok a bizonyítékok és fogalmi keretek kerülnek bemutatásra, amelyek segítenek a munkakörnyezet munkavállalók jóllétére, egészségére és termelékenységére gyakorolt hatásainak megértésében. Ennek során először is ismertetjük az egyes munkavállalói csoportok munkakörülményeiben tapasztalható, számottevő egyenlőtlenségeket. Másodszor, a kutatásokban használt főbb elméleti keretrendszerek segítségével értékeljük a munkakörnyezet munkavállalók pszichológiai és fizikai egészségére gyakorolt hatását. Harmadszor pedig, megvizsgáljuk az azzal kapcsolatos bizonyítékokat, hogy a munkakörnyezet minősége hogyan befolyásolja a munkavállalók munkához való hozzáállását (attitűdjeit) és munkahelyi teljesítményét.
- A 4. fejezet a munkakörnyezet minőségét leíró, az OECD által alkalmazott mérési keretrendszert ismerteti; amely – ahogy arra már korábban is utaltunk – a munkahely azon jellemzőire koncentrál, amelyek az egyéni munkavállaló szintjén, harmadik fél által is megfigyelhetők. A szakirodalom a munkakörnyezet minősége egyes szempontjainak leírására további megközelítéseket is használ, köztük a „munkával való elégedettséget”, és a „munka és a munkavállaló közötti illeszkedést”. Ezek a megközelítések olyan méréseknek tekinthetők, melyek azt vizsgálják, hogy a munkakörnyezet más tényezőkkel (például a bérekkel és a személyes körülményekkel) együttesen hogyan hat a munkavállalók jóllétére.
- Az 5. fejezet a felmérések kérdéseinek bemutatásával – a munka különböző jellemzőit vizsgáló felmérésekből származó adatok statisztikai validitásának értékelésén keresztül – azt mutatja be, hogy a mérési keretrendszer hogyan ültethető át a gyakorlatba. A fejezet valamennyi jellemző esetében bemutatja az elérhető nemzetközi és nemzeti felmérések kérdéseit és azt, hogy hogyan tették mérhetővé ezeket a dimenziókat. Emellett arra is kitér, hogy a különböző nemzetközi felmérések esetében mely kérdések voltak azok, amelyek az országok közötti összehasonlítás alapján konzisztens eredményeket mutattak.
- A 6. fejezetben azokat a módszertani kérdéseket boncolgatjuk, amelyeket figyelembe kell venni a munkakörnyezet minőségére vonatkozó információgyűjtés során. Ennek keretében azt is egyértelművé tesszük, hogy miért kell az adatgyűjtésnek az adott állás és a munkavállaló jellemzőit egyaránt figyelembe vennie, illetve miért kell a méréseket az a munkavállalókra és az önfoglalkoztatókra egyaránt kiterjeszteni. A fejezetben emellett kitérünk azokra a bizonyítékokra is, hogy a felmérés módja és az interjú helyszíne hogyan befolyásolja a munkakörnyezetre vonatkozóan gyűjtött adatok minőségét.

Az *Iránymutatásokhoz* két melléklet is kapcsolódik:

- Az 5.A melléklet az országok pontjainak konzisztenciáját vizsgálja azokban az esetekben, ha a munka adott jellemzőjét több nemzetközi felmérés keretében is vizsgálták. Ezek a bizonyítékok további segítséget nyújthatnak a munkakörnyezet minőségének vizsgálatára irányuló kérdések megtervezéséhez.
- A 6.A melléklet három, a munkakörnyezetre vonatkozó kérdőív modul prototípusát mutatja be.

- ❖ A bővített modul 25 kérdésből áll, melyek a jelenleg is létező nemzeti és nemzetközi felvételekből kerültek kiválasztásra és melyek a mérési keretrendszer 17 munkahelyi jellemzőjére vonatkoznak. A modul célja, hogy átfogó értékelést nyújtson a munkakörnyezetről. A javasolt kérdéseket tartalmazó adatgyűjtést öt-hat évente érdemes lefolytatni, amennyiben a munkakörnyezet változásait mélyrehatóan kívánjuk elemezni.
- ❖ A szűkített modul 13 kérdést tartalmaz 11 munkahelyi jellemzőre vonatkozóan. Azok a kérdések kerültek bele, amelyek a munkavállalók jólléte szempontjából leginkább relevánsak és emellett statisztikai megbízhatóságuk is széles körben bizonyított.
- ❖ Végül az alapmodul minimális számú (összesen 4) kérdést tartalmaz a munkakörnyezetre vonatkozóan. Ez a modul egyszerűen beilleszthető az általános társadalmi felmérések kérdőíveibe és akár évente megismételhető.

A legfontosabb ajánlások és iránymutatások

Az alábbiakban bemutatjuk az *Iránymutatások* legfontosabb következtetéseit, valamint ajánlásait. E megállapításokat öt külön részre bontottuk, melyek egyúttal az Iránymutatásokban található fejezetek tartalmát is tükrözik.

Az adatok és a szakpolitikai kezdeményezések számbavétele

Szakpolitikai kezdeményezések

A szakpolitikában jó ideje megfigyelhetők már bizonyos aggályok a munka minőségével kapcsolatban, melyek miatt a téma folyamatosan napirenden van. Európában a 2000-es Lisszaboni és a Nizzai Európai Tanácsülések az első olyan magas szintű szakpolitikai fórumok között voltak, amelyek elismerték a munka minőségének fontosságát. Ennek folyományaként a 2001-es Laekeni (belgiumi) Tanácsülésen az Európai Bizottság és a Tanács a munka minőségével kapcsolatos indikátorokat mutatott be. Az Európai Unió Lisszaboni Menetrendjének elfogadását követően pedig az uniós szintű munkáltatói és szakszervezeti szövetségek is saját javaslatot tettek a minőségi munka indikátoraira vonatkozóan.

- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1999-ben fogadta el a Méltányos Munka Menetrendjét, amelyhez később, 2012-ben indikátorokat is elfogadtak a végrehajtás nyomon követése céljából. Az elmúlt években az Egyesült Nemzetek Európai Bizottsága (UNECE) létrehozott egy szakértői munkacsoportot – az ILO, az Eurostat, az OECD, az Eurofound, az UNECE, a WIEGO (Nők a be nem jelentett foglalkoztatásban: Globalizáció és Szerveződés), valamint a nemzeti statisztikai hivatalok részvételével – amely kidolgozta a „*Foglalkoztatás minőségének meghatározása*” című kézikönyvet.
- Végül, 2015-ben az OECD bemutatta a Munkahelyek Minőségének Keretrendszerét, amelyet később a G20-ak fogadtak el. Az OECD emellett kidolgozta a Munkahelyi terhelés kompozit indexet is, amely a munkavállalók által megtapasztalt munkahelyi követelmények és erőforrások közötti egyenlőtlenségek előfordulásának gyakoriságát vizsgálja. A munka minőségére vonatkozó elképzelések fontos részét képezik az új OECD Foglalkoztatási Stratégiának is, amely a tervek szerint az OECD 2018 júniusi Miniszteri Tanácsülésén kerül elfogadásra.

Elérhető adatok

A munkakörnyezet egyes szempontjainak vizsgálata céljából számos felmérést folytattak le. Az *Iránymutatások* által használt legfőbb adatforrások a következők: 1) az Európai Munkakörülmények Felmérése (EWCS), amely a jelenleg elérhető legfontosabb nemzetközi adatforrás a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan, mivel a témák széles körét fedi le és 1991 óta ötévente folytatják le az európai országok nagyrésztében; 2) az Európai Társadalmi Felmérés (ESS), amely az Európai Bizottság, az Európai Tudományos Alapítvány és a nemzeti kutatóintézetek által közösen finanszírozott kutatási program; 3) a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP), ami egy 1984 óta folyamatban lévő nemzetközi felmérés és aminek része egy Munkával Kapcsolatos attitűdöket vizsgáló rotációs modul is, amit 1987-ben, 1998-ban, 2005-ben és 2015/6-ban folytattak le; 4) a Gallup Világfelmérés (GWP), amelyet 2005 óta több mint 160 országban folytatnak le a 15 éven felüli civil, nem intézményesített környezetben élő lakosság reprezentatív mintáján; 5) olyan nemzeti felmérések, mint például a 2006-ban és 2012-ben lefolytatott francia *Enquête Santé et Itinéraire Professionnel* (Egészség és Életpálya Felmérés), a szintén 2006-os és 2012-es brit *Skills and Employment Surveys* (Készségek és Foglalkoztatás Felmérések) vagy az *Effort-Reward Imbalance Questionnaire* (Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív).

Az adatok hiányosságai és korlátai

Annak ellenére, hogy a különböző nemzetközi és nemzeti háztartási adatfelvételek keretében széles körben gyűjtenek adatokat a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan, ezek az adatok több fontos szempontból is korlátozottnak tekinthetők:

- Az adatok átfogó jellegét tekintve, miközben az adatgyűjtések sok országban jól lefedik a munkakörnyezet bizonyos szempontjait, addig más szempontokat egyáltalán nem, vagy csak alig vizsgálnak. Például míg a fizikai kockázati tényezők és a munkaintenzitás témája általában jól lefedettnek számítanak, addig a munkavállalók önmegvalósítására vagy a vezetői gyakorlatok minőségére vonatkozóan alig gyűjtenek adatot.
- Az adatok országok közötti és országon belüli, egyes felmérések közötti összehasonlíthatósága alacsony. Vannak nemzetközi összehasonlításra alkalmas adatok, azonban ezek nagy része csak az európai országokra korlátozódik. Csupán néhány adatforrás tartalmaz Európán kívüli országokra vonatkozóan is adatokat (az ISSP, a GWP és az ESS) ezekben viszont a munkakörnyezetre vonatkozóan gyűjtött információ kisebb részletezettségű.
- A gyakoriságot tekintve a munkakörnyezetet vizsgáló egyetlen, rendszeresen (négy- vagy ötévente) lefolytatott magas minőségű felmérés az EWCS. Az ISSP Munkával Kapcsolatos attitűdök modulja pedig jelenleg az egyetlen olyan felmérés, amely e témára vonatkozóan adatokat gyűjt a nem európai országok széles körét lefedve. A felmérés azonban csak 8-10 évente kerül lefolytatásra.
- Végül, a legtöbb nemzetközi felmérést alacsony, országonként 500-3000 fő közötti mintán végzik el, amely korlátozza az adatok kor, foglalkozás vagy ágazat szerinti bontását.

A munkakörnyezet minőségének megértése

A szakpolitikai intézkedések megfelelő célzása érdekében fontos tudni, hogy az egyes munkavállalói csoportok munkakörnyezetének minőségében nagyok-e a különbségek, hogy a hátrányok kumulatívak-e vagy pedig kiegyensúlyozzák egymást, valamint, hogy a munkakörnyezet egyes speciális szempontjai hogyan befolyásolják a munkavállalók egyéni szintű jóllétét, motivációját vagy munkavégzésének hatékonyságát.

Egyenlőtlenségek a munkakörnyezetben

- Míg a nők jelentősen kevesebbet keresnek mint a férfiak, és karrierlehetőségeik is korlátozottabbak, addig a munkakörnyezet minőségét tekintve a két nem között nem tapasztalható jelentős különbségek.
- Míg a részmunkaidőben foglalkoztatottakat kevesebb képzési lehetőség, alacsonyabb szintű munka feletti kontroll és biztonság jellemzi, addig a munkából eredő nyomás és a fizikai munkakörnyezet tekintetében kedvezőbb helyzetben vannak a teljes munkaidős dolgozóknál.
- A fiatal munkavállalók helyzete a munka felett gyakorolt kontroll, a munkahelyi nyomás, a fizikai munkakörnyezet és a bizonytalanság szempontjából az átlagnál kedvezőtlenebb, viszont a többi munkavállalói csoportnál több képzési lehetőség áll rendelkezésükre.
- Az a három munkavállalói csoport, amely a munkakörnyezetet tekintve széleskörű és halmozott hátrányokkal szembesül az alacsonyan képzettek, a szálloda- és vendéglátóiparban foglalkoztatottak, valamint a kölcsönzött munkavállalók.

Főbb fogalmi keretek

Az elmúlt évtizedek során kutatások sora bizonyította, hogy a munkakörnyezet minősége egyértelműen relevánsnak tekinthető a munkavállalók jólléte és egészségi állapota szempontjából. A három felfontosabb ide kapcsolódó modell ugyanakkor eltérően határozta meg azokat a tényezőket, amelyek a munkavállalók jóllétét és pszichoszociális kockázatait leginkább befolyásolják:

- Az 1980-as években Robert Karasek és kollégái által kifejlesztett *igény-kontroll modell* a munka feletti kontroll szerepét hangsúlyozza a magas munkakövetelményekből eredő megbetegedések kockázatának csökkentésében.
- A Johannes Siegrist által kidolgozott *erőfeszítés-jutalom modell* a kölcsönösségi normákat és a munkavállalóktól megkövetelt erőfeszítés, valamint az általuk – a fizetés, a státusz elismerése és a biztonság formájában – elnyert jutalom közötti méltányosságot emelte ki.
- A *munkakövetelmények-erőforrások modell* pedig, melyet a közelmúltban Demerouti és kollégái alkottak meg, a munkakövetelmények és a munkavállalók számára e követelmények teljesítéséhez rendelkezésre álló erőforrások közötti egyensúly fontosságára hívta fel a figyelmet.

Míg az első két modell a tényezők különböző csoportjait azonosította be, kiegészítő magyarázatot adva arra, hogy a munkakörnyezet hogyan hat a munkavállalók pszichológiai és fizikai egészségére, addig a harmadik modell arra tett kísérletet, hogy a másik két modell által megvilágított magyarázatokat egy tágabb közös keretbe foglalja és ezzel a munkavállalók jóllétére hatást gyakorló munkakörnyezeti tényezők szélesebb körének fontosságát hangsúlyozza.

Mivel a munkakövetelmények-erőforrások modell a tényezők szélesebb körét foglalja magába, ezért az OECD Munkahelyek Minősége keretrendszerében a munkakörnyezet minőségének a mérése elsősorban erre a modellre támaszkodik. Ugyancsak ezt a modellt alkalmazza az *Iránymutatások* annak beazonosítására, hogy a munkakörnyezet egy adott jellemzője munkakövetelményként vagy erőforrásként értelmezhető-e.

A termelékenységre gyakorolt hatások

- A munkakörnyezetnek a vállalat termelékenységére gyakorolt hatására vonatkozóan kevesebb kutatási bizonyíték áll rendelkezésre, mint a munkavállalók jólléte terén. A legfontosabb bizonyítékok a munkából való távolléthez, a munkavállalók fluktuációjához és a munkahelyi teljesítmény befolyásolásához kapcsolódnak.
- A munka iránti elkötelezettséggel, a szervezet iránti elhivatottsággal és az innovatív viselkedéssel kapcsolatos megállapítások is hasonló irányba mutatnak. A bizonyítékok szerint a munkakörnyezet minősége pozitív vagy semleges hatással van a vállalat teljesítményére. Másképpen fogalmazva, a bizonyítékok nem támasztják alá azt az elképzelést, hogy a jó minőségű munkakörnyezet működtetésének ára a gyengébb vállalati teljesítmény lenne.

A munkakörnyezet minőségének mérése

Ebben a részben a munkakörnyezet minőségének értékelésére használt mérési keretrendszert mutatjuk be. A munkakörnyezet legfontosabb jellemzőinek áttekintését megelőzően általános kritériumok ismertetésére is sor kerül. Ezt követően a megközelítést összevetjük a többi, alternatív megközelítési móddal.

Általános kritériumok

- *Kimenetek előnyben részesítése az eljárásokkal szemben.* A munkaügyi szabályok gyenge alapnak számítanak a munkakörnyezet mérése szempontjából. Az *Iránymutatások* ezért azt javasolja, hogy a munkakörnyezet minőségének vizsgálata során a kimenetekre kell összpontosítani. Az eljárásokra történő összpontosítás legnagyobb hátránya, hogy alapvető különbségek vannak az egyes országok, ágazatok és vállalatok között a tekintetben, hogy mennyire tartják be ezeket a szabályokat. Ezen kívül pedig időbeli eltolódás is van a szabályok bevezetése és a között, amikor a munkahelyeken azok hatásai megmutatkoznak.
- *Egyéni szint előnyben részesítése az aggregált szinttel szemben.* A munkakörnyezet többdimenziós jelenség, amit kizárólag mikroszintű adatok használatával, egyéni szinten lehetséges feltérképezni. Az egyéni szint másik előnye, hogy segítségével nem csak az országos átlag, hanem az azon belüli egyenlőtlenségek vizsgálata is lehetségessé válik.
- *Az objektív szempontok előnyben részesítése a pusztán szubjektív szempontok használata helyett:* Az *Iránymutatások* a munkakörnyezetet a munkahelyi jellemzők összességéként értelmezi, amely harmadik fél által is megfigyelhető, azaz objektív szempontból vizsgálható. Emellett azonban a munkakörnyezetnek a munkavállalók szubjektív jóllétére gyakorolt következményei is hasznos kiegészítő információval szolgálnak, amelyet szintén érdemes a felmérések részévé tenni.

A munkahelyi kulcsjellemzők beazonosítása

A korábbi kutatások alapos áttanulmányozása, valamint a Szakértői Munkacsoporttal történt intenzív konzultáció eredményeképpen elkészült *Iránymutatások* 17 munkahelyi kulcsjellemzőt azonosított be, amelyek mindegyike besorolható a munkahelyi erőforrások vagy a munkahelyi követelmények közé. E jellemzők hat átfogó dimenzió köré szerveződnek:

- A munka fizikai és társas környezete a fizikai kockázati tényezőket és a fizikai követelményeket (követelmények), valamint a munkahelyi társas támogatást (erőforrás) foglalja magába.
- A munkafeladatok, melyek részei a munkaintenzitás és az érzelmi követelmények (követelmények), valamint az autonómia és a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság (erőforrások).
- A szervezeti jellemzők a szervezeti részvételt és a munkavállalói hangot, a jó vezetői gyakorlatokat, az egyértelmű, világos feladatokat és a munkavállaló teljesítményére vonatkozó visszajelzést jelentik (erőforrások).
- A munkaidővel kapcsolatos jellemzők az általánostól eltérő időben végzett munkaidő-beosztásra (követelmények) és a munkaidő rugalmasságára (erőforrások) vonatkoznak.
- A munkával kapcsolatos kilátások elemeit a munka bizonytalanságához kapcsolódó megérzések (munkakövetelmények), a képzési és tanulási lehetőségek, valamint az előléptetési lehetőségek (erőforrások) jelentik.
- A munkahely belső szempontjai a munka önmegvalósítási lehetőségeit és a belső (intrinzik) jutalmakat foglalják magukba (erőforrások).

Ez a hat dimenzió együttes vizsgálata lehetővé teszi a munkakörnyezet átfogó értékelését, valamint alkalmas az országok, ágazatok és vállalatok közötti összehasonlításokra is. A munkahelyi jellemzőket figyelembe vevő megközelítés legfontosabb előnyei a megbízhatóság, a validitás tesztelésének lehetősége, a válaszadók és országok közötti, valamint időbeli összehasonlíthatóság, végül pedig a szakpolitikai alkalmazhatóság. Ugyanakkor a szükséges információk széles köre miatt egy ilyen felmérés végrehajtása költséges.

Egyéb megközelítések

- Egyszerűbb megközelítésnek tekinthető, ha a munkahely minőségének egyetlen indikátoraként a munkával való szubjektív elégedettséget mérjük. E megközelítés előnye, hogy a munkavállaló egyéni preferenciáit vizsgálja. Hátrányainak tekinthetők azonban, hogy 1) a munkahely olyan egyéb szempontjait (pl. a béreket) is vizsgálja, amelyek nem a munkakörnyezet minőségéhez kapcsolódnak; 2) a meghatározó tényezők feltárása nehéz; és 3) a rossz minőségű munkahelyekhez történő alkalmazkodás helytelen információval szolgálhat ezeknek a munkahelyeknek a minőségéről.
- A „személy-munkahely illeszkedés” megközelítés szerint a munkakörnyezet minőségét a szerint kell vizsgálni, hogy mennyire illeszkednek egymáshoz a munkavállaló és a munkahely jellemzői: feszültség akkor keletkezik, ha a személy és a környezet jellemzői között eltérés tapasztalható. Ez az eltérés visszavezethető a személy szükségleteit kielégítő eszközök hiányára vagy akár arra, hogy a munkavállaló képességei eltérnek a munkahely által megköveteltéktől. Bár a megközelítés kétségtelenül rugalmasnak tekinthető, azonban az, hogy a munkavállalók eleve

olyan állásokban helyezkednek el, amely illeszkedik hozzájuk (önszelekció), másrészt pedig a lefelé irányuló alkalmazkodás befolyásolhatja a vizsgálatok eredményét. Emellett ez a megközelítés csak korlátozottan teszi lehetővé az országok közötti összehasonlítást.

A felmérési kérdések statisztikai validitása

Az *Iránymutatások* által beazonosított 17 munkahelyi jellemző nagy részét különböző nemzetközi és nemzeti felmérések is lefedik. A felmérésekből származó adatok arra is használhatók, hogy segítségükkel megvizsgáljuk a felmérések egyes munkahelyi jellemzőire vonatkozó kérdéseinek konvergens validitását. Az ezzel kapcsolatos fő megállapítások a következők:

- Míg a rendelkezésre álló felmérések a munkakörnyezet egyes szempontjait jól lefedik, addig más szempontokat sokkal kevésbé. Például a fizikai kockázati tényezőkre és a munkaintenzitásra hét nemzetközi felmérésben is vonatkoznak kérdések, de ezek közül csak kettő vizsgálja a munkavállalók munkahelyi önmegvalósítási lehetőségeit és a vezetői gyakorlatok minőségét. Azonban jónéhány téma kapcsán (fizikai követelmények, feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia, munkahelyi képzési és tanulási lehetőségek, munkával kapcsolatos belső jutalmak, munka-magánélet egyensúlya, általánostól eltérő időben történő munkavégzés és a munkaidő rugalmassága) csak az európai országokra és néhány OECD országra vonatkozóan áll rendelkezésre elérhető és összehasonlításra alkalmas adat.
- A lefedettség területén jelentkező egyenlőtlenségek ellenére az *Iránymutatások*ban tárgyalt legtöbb munkahelyi jellemzőt az egyes felmérések elég megbízhatóan mérik. Pontosabban, az egyes országokban a különböző felmérések a vizsgált jellemzők – például a fizikai kockázati tényezők, a képzési lehetőségek, a munkahely bizonytalansága, a munkahelyi társas támogatás, az előléptetési és önmegvalósítási lehetőségek, a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia, valamint a munkaidő rugalmassága – esetében hasonló értékeket eredményeztek. Ugyanakkor munkahely további jellemzői – például a belső jutalmak – sokkal érzékenyebbek a tételek (pl. negatív vagy pozitív állításként történő) megfogalmazására és a használt válaszkálára.
- A felmérés számos tétele esetében jól bizonyítható a konvergens validitás. A munkahelyi követelményekkel kapcsolatosan ez a helyzet a zajos és szennyezett környezetben történő munkavégzés, a nehéz terhek hordozása, a hétféle munkavégzés vagy a heti munkaidő miatti stressz és aggodalom, valamint annak esetében, hogy a munkavállaló mennyire értékeli kockázatként munkahelye elvesztését a közeljövőben. A munkahelyi erőforrások közé tartozó jellemzők kapcsán ez a munkatársaktól kapott támogatásra, annak lehetőségére, hogy a munkavállaló maga határozhassa meg a munkafeladatok sorrendjét, a munkavállalók munkaszervezésbe való bevonására, a munkaközi szünetekre és szabadságra vonatkozó döntési lehetőségére, az új dolgok tanulására és a munkahelyi képzésre, valamint a jó előléptetési és karrierlehetőségekre vonatkozó adatok esetében igaz.

Módszertani kérdések

A munkakörnyezetre vonatkozó felmérések végrehajtásához döntéseket kell hozni, még pedig arra vonatkozóan, hogy mely jellemzőket kívánjuk vizsgálni, valamint hogy melyek azok a megközelítések amelyekkel ezek a jellemzők a legjobban mérhetők. Ennek során az alábbi általános elveket kell figyelembe venni:

- *Adatforrások.* Az elsődleges adatforrásokat előnyben kell részesíteni a másodlagos adatforrásokkal szemben. A munkakörnyezet mérésére legalkalmasabb adatforrások azok, amelyek a teljes munkavállalói sokaságot lefedő mintán alapulnak.
- *Elemzési egység.* Az elemzés preferált egysége az egyéni munkavállaló, nem pedig a vállalat vagy az ország. A vállalati szintű adatok a munkakörnyezet egyes szempontjaira vonatkozóan szűkebb körű információt jelentenek. A menedzsment- és HR gyakorlatok egyértelműen és nagy mértékben befolyásolják a munkakörülményeket, azonban ezek az információk elfedik az egyes munkavállalók közötti különbségeket.
- *Önfoglalkoztatók:* A munkakörnyezet az önfoglalkoztatók esetében ugyanolyan fontos mint az alkalmazottak esetében, ezért az önfoglalkoztatókat sem szabad kizárni a munkakörnyezetet vizsgáló adatgyűjtésekből. A megfelelően megfogalmazott kérdések, amelyek inkább az adott állás, mint a munkáltató vállalat vagy szervezet általános sajátosságaira irányulnak, lehetővé teszik, hogy ugyanazokat a kérdéseket használjuk mind a munkavállalók, mind pedig az önfoglalkoztatók esetében. A felmérésnek azonban mindenképp tartalmaznia kell egy kérdést az önfoglalkoztatók beazonosítására, akik gyakran önmaguk választják a bizonyos jellemzőkkel, például a magas önállósággal bíró munkavégzést.
- *Kontextuális kérdések.* A munkakörnyezet sajátosságait vizsgáló kérdéseket az egyes munkaerőpiaci jellemzőkre (fizetett munka, főállás és munkaerőpiaci státusz), a demográfiai jellemzőkre (kor, nem, állampolgárság és nemzetiség) a szerződés jellemzőire (határozott vagy határozatlan idejű), a foglalkozás jellemzőire (foglalkozás, szektor, munkaidő és a foglalkoztatás időtartama), valamint a munkavállalók jóllétére és munkahelyi termelékenységére vonatkozó háttérkérdésekkel szükséges kiegészíteni.
- *Proxy válaszadók:* A munkakörnyezetet vizsgáló kérdések nem válaszolhatók meg helyettesítő válaszadók által. Amennyiben a felmérés, amelynek keretében a munkakörnyezetet is vizsgálják úgy van felépítve, hogy van lehetőség proxy válaszadásra, akkor át kell ugrani ezeket a kérdéseket annak érdekében, hogy megelőzzük, hogy a helyettesítő válaszadók ezekre a kérdésekre is válaszoljanak.
- *A felmérés módja.* Az önkitöltős kérdőívek (telefonos vagy internetes felmérések) alacsonyabb válaszadási és magasabb befejezetlenségi arányokat eredményeznek, mint az interjúkészítők által lefolytatott interjúk. Az emberek emellett az önkitöltős kérdőívekben hajlamosak sokkal negatívabban válaszolni a szubjektív természetű kérdésekre. A ténybeli kérdések esetében – melyek alkalmazását az *Iránymutatások* is ajánlja – a felmérés módja kisebb valószínűséggel befolyásolja a választ.
- *Mintavételi keret.* A mintának a foglalkoztatott népességre reprezentatívnak kell lennie. A legmegfelelőbb mintavételi keret az, ha a felmérés referencia hetében fizetett munkát végző valamennyi korosztály képviselteti magát. Ugyanakkor a háztartási vagy társadalmi felmérések – amelyek mintavételi kerete valamennyi magánháztartásban élő személyt magukba foglalnak – szintén használhatók

a munkakörnyezet minőségének mérésére. Ezekben az esetekben egyszerű súlyozás alkalmazható az ugyanazon háztartásba tartozó személyek felülreprezentálásának korrigálására.

- *A felmérés gyakorisága.* A munkakörnyezet minőségére vonatkozó statisztikai adatgyűjtést rendszeres időközönként szükséges elvégezni. Ha körülbelül ötévente kerül sor az adatgyűjtésre, akkor a kimondottan a munkakörnyezetre vonatkozó felmérések képesek nyomon követni a munkakörnyezet főbb változásait. A munkakörnyezetre vonatkozó alapadatok általános felmérések keretében történő, ennél gyakoribb (például évenkénti vagy negyedévenkénti) gyűjtése viszont lehetővé teszi a munkakörülmények szorosabb nyomon követését, amely a megfelelő szakpolitikai beavatkozásokhoz hasznos lehet.

Konklúziók

A „GDP-n felüli” agenda más területeihez képest a munkakörnyezet területén számos adat és statisztikai gyakorlat létezik, ide tartoznak elsősorban a munkahelyi egészség és biztonság témájára vonatkozó, régóta létező jogszabályok. Időközben azonban a munkakörnyezet természete, és az a munkakörnyezetet formáló tényezők is megváltoztak és napjainkban a hagyományos fizikai egészségi és biztonsági szabályozás középpontjában álló fizikai kockázati tényezőknél már sokkal szélesebb társadalmi-gazdasági szempontokat ölelnek fel. Így egy olyan helyzetben, ahol a munkaszervezési és munkaerőpiaci gyakorlatok egyre jobban felhívják a figyelmet a pusztán *menyiségi* szempontokat alkalmazó értékelési rendszerek korlátaira (például foglalkoztatottnak számít, aki a felmérés referencia hetében legalább egy órát dolgozott), és ahol az emberek életét alakító munkaerőpiaci egyenlőtlenségek nagyban függenek a munkahelyek *minőségétől*, ott a munkakörülmények jobbérése és annak jövőbeli fejlesztése szakpolitikai igényként fogalmazódik meg, ahogy ez *többek között* az ENSZ 2030 Agendában a munka minőségére és a méltányos munkára vonatkozó célok között is megjelenik.

1. fejezet

Bevezetés: Az Iránymutatások logikája és indoka

Ebben a fejezetben meghatározzuk a munkakörnyezet minőségének mérésére vonatkozó Iránymutatások hatályát, céljait és elkészítésének indokait. A munkakörnyezet definiálását követően pedig arra is kitérünk, hogy az miért is fontos a munkavállalók jólléte, valamint a vállalatok termelékenysége szempontjából.

1.1 Bevezetés

Maga a „munkakörnyezet” fogalma a munkavállalók működési környezetét meghatározó *jellemzők kombinációjára* utal. A többdimenziós fogalom a munka nem anyagi jellemzőinek széles körét foglalja magába, kezdve az egyes munkavállalóknak kiadott munkafeladatok jellegétől a feladatok elvégzésének fizikai és társas körülményein, a munkavégzés helyszínéül szolgáló vállalat vagy szervezet jellemzőin, a munkaidő-beosztáson, a munkavállaló munkával kapcsolatos kilátásain át a munkával kapcsolatos belső jutalmakig. A fogalom a munka munkavállalók által megtapasztalt, *megfigyelhető jellemzőit* foglalja magába.

E meghatározás számos következménnyel jár a munkakörülmények mérése szempontjából. Először is, hogy a munkakörnyezet minőségének mérése során inkább a *kimeneteket*, mint az *eljárásokat* kell vizsgálni. Másodszor, hogy inkább az egyéni munkavállaló által megtapasztalt kimenetekre kell fókuszálni, nem pedig az aggregált szintre. Harmadszor pedig, hogy a mérések során amennyire csak lehet, a munkahely objektív szempontjait, nem pedig az azokra vonatkozó szubjektív értékelést kell figyelembe venni. Bár az egyes kritériumok indoklása a 4. fejezetben részletesen ismertetésre kerül, az alábbiakban röviden bemutatjuk ezeket.

- *Kimenetek kontra eljárások.* Míg a munkaerőpiaci politikák, a munkajogi szabályok és a vállalati szintű gyakorlatok adott ország és vállalat szintjén jelentős mértékben befolyásolják a munkakörülményeket, addig a gyakorlatban az egyéni munkavállalók által tapasztalt körülmények nagymértékben eltérhetnek ezektől. Például a munkaórák maximális számát a nemzeti jogszabályok meghatározhatják heti 35 órában, de néhány munkavállaló ennél rendszeresen több órát dolgozik hetente. A munkakörnyezet minőségét tehát leginkább a kimenteken keresztül lehet vizsgálni, a eljárásokat és jogszabályokat magukban foglaló eljárásokra pedig csak mint második legjobb megoldásra kell tekinteni, amit abban az esetben használhatunk, ha nem állnak rendelkezésre kimeneti adatok. Hasonlóképpen, egy vállalat biztosíthat tanfolyamokat alkalmazottai számára, de előfordulhat, hogy egyes munkavállalók nem tudnak ezek létezéséről, vagy túl sok a munkájuk ahhoz, hogy részt vehessenek rajtuk. A munkakörnyezet minőségét tehát leginkább a kimenteken keresztül lehet vizsgálni, az eljárásokra és jogszabályokra vonatkozó eljárásokra pedig csak mint második legjobb megoldásra tekinteni, és abban az esetben használni ezeket, ha nem állnak rendelkezésre kimeneti adatok.
- *Egyéni szintű kontra aggregált mérések.* Mivel az egyes munkavállalók munkakörnyezete eltér egymástól (még akkor is, ha ugyanannál a vállalnál dolgoznak), a mérésnek egyéni szintűnek kell lennie. A jó minőségű munkakörnyezet a különböző jellemzők kombinációját tükrözi, amelyet csak akkor lehet értékelni, ha a szempontok összességéről ugyanarra a személyre vonatkozóan rendelkezünk információval. A munkakörnyezet minőségében tapasztalható különbségek jellemzően nagyobbak egy adott ország egyes munkavállalói között, mint maguk között az országok között. Megfelelő szakpolitikák pedig csak úgy alakíthatók ki, ha beazonosítjuk, hogy kik azok a munkavállalók, akik gyenge minőségű munkahelyen dolgoznak. Másképp fogalmazva, a munkakörnyezet minőségére vonatkozó egyéni szintű információ összesíthető a társadalmi-demográfiai csoportok, vállalatok, szektorok vagy országok szintjén, ezért a mérésnek az egyéni munkavállaló szintjén kell megtörténnie, míg az aggregált adatok (például a munkahelyi

balesetek számára vonatkozó szám a nemzetgazdaság egészére vonatkozóan) csak az egyéni szintű adatok hiánya esetében alkalmazandók.

- *Objektív kontra szubjektív szempontok.* Az *Iránymutatások* olyan „objektív szempontokra” fókuszál, amelyek alapvetően egy harmadik fél által is megfigyelhetők. Habár a munkakörnyezet minősége a munkahely objektív sajátosságainak kombinációjára utal, az, hogy a munkavállalók hogyan értékelik saját munkahelyüket, nyilvánvalóan szintén fontos eleme a munkahelyi tapasztalatnak. Ezért a munkakörnyezet több szempontját csak az egyéni munkavállaló saját bevallása alapján lehet mérni. Egyértelmű, hogy a jó vagy a rossz minőségű munkahely következményei különböznek magától a munkakörnyezet minőségétől, mivel a munkavállalók munkahelyükről alkotott értékelését és tapasztalatait a munkakörnyezeten felül más tényezők is befolyásolják (például a személyes jellemzők vagy a családi körülmények). Ezért az *Iránymutatásokban* azt javasoljuk, hogy – amennyiben a terjedelem lehetővé teszi – a munkakörnyezet különböző szempontjainak vizsgálatán felül a felmérésbe érdemes néhány arra irányuló kérdést is beépíteni, hogy a munkakörnyezet hogyan hat a munkavállaló szubjektív jóllétére és termelékenységére.

1.2. Miért fontos a munkakörnyezet minősége?

A munkakörnyezet minősége belső és külső okokból egyaránt fontos.

Belső vonatkozások

A Joe Stiglitz, Amartya Sen és Jean-Paul Fitoussi¹ által vezetett, a gazdasági teljesítmény és a társadalmi haladás mérésével foglalkozó bizottság jelentése szerint: „A fizetett munka részben azért fontos az életminőség szempontjából, mert identitást ad az embereknek, és lehetőséget biztosít a másokkal való kapcsolatteremtésre. Ebből a szempontból azonban nem minden munkahely egyformán értékes. Ez pedig aláhúzza a fizetett munka minőségére vonatkozó szisztematikusabb információgyűjtés fontosságát” (Stiglitz, Sen és Fitoussi, 2009). Bizonyos munkakörök valóban rendelkeznek nemkívánatos tulajdonságokkal, olyanokkal, mint például a fizikai kockázatoknak való nagymértékű kitettség és a hosszú munkaidő, ami önmagában is rossz. Ha az ilyen rossz munkaköröket betöltő munkavállalókat magasabb bérekkel jutalmazták, akkor a munka minősége nem feltétlenül probléma. A „kompenzáló bérkülönbségek” elmélete szerint a bérkülönbségek jellemzően ellensúlyozzák a munkahelyek különböző, nem pénzügyi jellemzőiben mutatkozó különbségeit, és így ténylegesen kiegyenlítik a munkahelyek minőségét.² Ebből a szempontból a versenyképes munkaerőpiacnak olyan helyzetet kellene teremtenie, ahol a munkavállalók – annak ellenére hogy hasonló készségekkel és termelékenységgel rendelkeznek – eltérő béreket kapnak, mivel a munkáltatók magasabb bérezéssel kompenzálják azokat a munkavállalókat, akik kevésbé vonzó körülmények között dolgoznak.

A gyakorlati tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy a kedvezőtlenebb munkakörnyezet jellemezte munkahelyeken nem minden esetben fizetnek magasabb béreket. Például Duncan és Holmlund (1983) rámutatott, hogy míg az Egyesült Államokban vannak arra vonatkozó adatok, hogy a veszélyes és stresszes körülmények között dolgozók bérkompensációban részesülnek, addig ilyen a nehéz fizikai

munka vagy a rugalmatlan munkaidő esetében nem alkalmaznak. Ehhez hasonlóan Fernández és Nordman (2009) is arra jutottak, hogy a különbségek kompenzálásának elméletével ellentétben az Egyesült Királyságban a rossz munkakörülményekkel jellemzett munkakörökben éppen hogy alacsonyabbak a bérek. Ose (2005) rámutatott, hogy a norvég munkavállalókat nem kompenzálják teljes mértékben abban az esetben, ha magas zajsintű környezetben végeznek munkát, nehéz súlyokat illetve gyakran kell emelgetniük vagy kellemetlen testhelyzetben kell dolgozniuk.³ A csupán részleges vagy egyáltalán nem létező kompenzációs bérkülönbségből az következik, hogy a munkahelyek általános minőségére és a munkakörnyezet minőségére irányuló valamennyi értékelés során figyelembe kell venni a béreket és az egyéb munkaerőpici jellemzőket is.

A munkavállalók jóllétével kapcsolatos összefüggések

Az empirikus kutatások régóta összekapcsolják a munkakörnyezet különböző aspektusait a munkavállalók fizikai és mentális jóllétével. A járványügyi kutatások például arra az eredményre jutottak, hogy az egyes országokban és munkavállalói csoportokban erőteljes összefüggés mutatható ki a munkakörülmények és a fizikai egészségi állapot között (OECD jelentés, 2014, 3.A.1. melléklet). E tanulmányok a munka jellemzőit általában az egyes munkavállalóhoz kapcsolt alapkérdőív segítségével mérik, akiket aztán több éven keresztül követnek; néhány ilyen tanulmány a kezdeti munkakörülményeket a munkavállalók későbbi időszakokban hivatalos egészségügyi nyilvántartások, klinikai vizsgálatok vagy a munkavállalók önbevallása alapján fennálló egészségi állapotával is összekapcsolja.⁴ A tanulmányok szilárd bizonyítékkal szolgálnak a rossz munkakörülmények *okási szerepére* és a munkából fakadó megterhelés egészségre gyakorolt erőteljes káros hatásaira például a keringési és koszorúér-betegségek, a magas vérnyomás és a mozgásszervi megbetegedések kapcsán (például Kivimäki et al., 2012; Slopen et al., 2012).

Emellett összefüggéseket találtak a rossz munkakörülmények és a munkavállalók mentális egészsége között is. Az erre vonatkozó bizonyítékok nagyrésze keresztmetszeti elemzésekből származik, amelyek a munkavállalók munkakörülményeikre, illetve egészségi állapotukra vonatkozó önbevallásain alapulnak. (Bakker és Demerouti, 2007). Az ilyen jellegű tanulmányok nagy részében a felhasznált adatok keresztmetszeti jellege miatt az ok-okozati összefüggés irányának megállapítása meglehetősen összetett: a rossz munkakörülményekkel küzdő munkavállalók nagyobb valószínűséggel számolnak be mentális egészségi problémákról a magas munkahelyi megterhelés miatt, azonban a mentális problémákkal küzdő személyek – éppen rossz egészségi állapotuk miatt – szintén nagyobb valószínűséggel számolnak be magas munkahelyi megterhelésről. Az önbevallásból fakadó esetleges torzítások kiküszöbölése érdekében egyes tanulmányokban a munkahelyi körülmények szervezeti egység szintjén történő pontozását alkalmazták, és ez alapján bizonyítékot találtak a munkahelyi megterhelés egészségre gyakorolt káros hatására, valamint alátámasztották azt a nézetet, hogy az ok-okozati kapcsolat a munkahelyi megterhelés és az egészségi állapot között áll fenn, nem pedig fordítva (Kolstad et al., 2010). A longitudinális vizsgálatok általában megerősítik ezt a következtetést (Stansfeld és Candy, 2006; Netterstrøm et al., 2008); különösen abban az esetben, ha ezeket a munkahelyi megterhelésnek való kitettség időtartamára és intenzitására kontrollálják, amikor is a vizsgálatok jellemzően találnak bizonyítékot a munkahelyi

megterhelés és a mentális egészségi zavarok kialakulása közötti szoros kapcsolatra. (Stansfeld et al., 2012).

A vállalatok termelékenységével kapcsolatos összefüggések

A munkakörnyezet minőségének vállalatok termelékenységére gyakorolt lehetséges hatása a másik oka annak, hogy a téma az érdeklődés középpontjába került. A munka minősége és a termelékenység közötti összefüggéseket vizsgáló kutatások még egyelőre korai fázisban vannak és a legtöbb tanulmány inkább olyan keresztmetszeti elemzésekre és a munkavállalók attitűdjeinek méréseire támaszkodik, amelyek várhatóan összefüggésbe hozhatók a vállalatok magasabb termelékenységével (például a munka iránti elkötelezettség, innovatív magatartás), nem pedig a munkavállalók és a vállalatok összekapcsolt mikroadataira épül (lásd 3. fejezet). E korlátok ellenére nemrégiben egy, az OECD egészére kiterjedő metaanalízisben Arends, Prinz és Femke (2018) *szilárd bizonyítékot* találtak a munkahelyi stressz és a munkahelyi megterhelés, valamint a munkahelyi termelékenység közötti negatív kapcsolatra, illetve a munkahelyi jutalmak és a termelékenység közötti pozitív kapcsolatra. Emellett *mérsékelt bizonyítékot* találtak a munka számos más aspektusa és a termelékenység közötti szignifikáns kapcsolatra is. A longitudinális vagy kvázi-kísérleti tanulmányok azt is jelzik, hogy a munkakörnyezet minősége közvetlen és közvetett módon is összefügg a termelékenységgel. Például a képzettebb munkavállalók jellemzően magasabb munkateljesítményt nyújtanak, ami pozitív hatással van a vállalat teljesítményére; ezáltal általában magasabb termelékenység jellemzi azokat a munkahelyeket, amelyek tanulási és képzési lehetőségeket biztosítanak. Dearden, Read és Van Reenen (2006) longitudinális adatok (az egy munkavállalóra jutó reálértékben mért hozzáadott érték) segítségével kimutatta, hogy a készségfejlesztő képzések is magasabb vállalati termelékenységhez vezetnek. A munkahelyi balesetek egy másik olyan munkahelyi jellemzőnek tekinthető, amely – a munkanap-kiesések és a munkavállalók körében okozott gyász révén – közvetlen kapcsolatban áll a termelékenységgel.

A jó minőségű munkakörnyezet közvetett hatása a vállalat termelékenységére „a boldog munkavállaló – a termelékeny munkavállaló” tézisből (Wright és Cropanzano, 2004), vagyis abból az elképzelésből ered, hogy azok a munkavállalók, akik elégedettebbek a munkájukkal, többet is dolgoznak. Számos olyan mechanizmus létezik, amely révén a jó minőségű munkahelyek növelhetik a munkavállalók termelékenységét. Például a munkavégzés során biztosított autonómia nagyobb teret biztosít a munkavállalók számára a munkájuk alakítására, javítja a személy-munkahely illeszkedést, és ezáltal növeli a munkavállalók jóllétét és termelékenységét is (Daniels, 2011). Az információmegosztás növelheti a munkavállalóknak a vállalat céljaira és terveire vonatkozó ismereteit, ezáltal csökkenti a munkakörnyezet bizonytalanságát és növeli a termelékenységet (Wood et al., 2012). Végül, a karrierlehetőségek szempontjából előremutató munkahelyek szintén hozzájárulnak a magasabb munkahelyi elégedettséghez (Warr, 2007) és a jobb munkahelyi teljesítményhez. Röviden, elegendő bizonyíték áll rendelkezésre arra vonatkozóan, hogy a jobb minőségű munkakörnyezethez kapcsolódó nagyobb jóllét, munkahelyi elégedettség és motiváció pozitív hatással van a cégek munkavállalóinak fluktuációjára, „jelenléti arányára”⁵, a betegszabadságra és a munkahelyi teljesítmény más mutatóira, amelyek viszont pozitív hatással vannak a termelékenységre.

1.3 Hogyan támogathatják a munkakörnyezet minőségére vonatkozó jobb adatok a szakpolitikákat?

A munkakörnyezet minőségére vonatkozó jó adatok három okból is fontosak a szakpolitika számára:

- az egész országra vagy közösségre vonatkozó társadalmi körülmények mérése;
- a munkavállalók egészségének és jóllétének fejlesztése;
- végül pedig a technológiailag fejlett gazdaságok termelékenységének és versenyképességének növelése.

Az első tényezőt tekintve, mára már széles körben elfogadott, hogy a szakpolitika-alkotókat a gazdasági növekedés hagyományos eszközein felül további társadalmi körülményekről is tájékoztatják: a gazdasági növekedést mérő eszközök ugyanis önmagukban nem alkalmasak az emberek jóllétét érintő társadalmi környezetben végbemenő valamennyi fontos változás megragadására (Stiglitz, Sen és Fitoussi, 2009). Ennek egyértelmű példája a munkakörnyezet minőségére irányuló mérések szükségessége. A munkával kapcsolatos tapasztalatok alapvető fontossággal bírnak a munkavállalók pszichológiai és fizikai jólléte szempontjából. Mivel azonban a gazdasági növekedést a különféle munkaszervezési rendszerek segítségével lehet elérni – amelyek jobb vagy rosszabb következményekkel vannak a munkavállalókra – addig maga a gazdasági növekedés nem nyújt információt a munkakörülmények változásáról. A fizikai munkakörülmények kapcsán ezt már régóta felismerték, ami széleskörű jogalkotáshoz vezetett a munkahelyi egészség és biztonság területén. A újabb kutatások a munkakörnyezet és a munkavállalók pszichológiai jólléte közötti kapcsolatra is rámutattak. Ennek következtében a munkakörnyezetre vonatkozó jobb adatok jóval átfogóbb képet tudnak nyújtani a társadalmi fejlődésről, ezáltal sokkal alkalmasabbak arra, hogy segítségével megérthessünk olyan további fontos társadalmi kimenteket, mint az emberek egészségi állapota, kompetenciái, politikai hangja és szubjektív jólléte.

A második elem tekintetében az, hogy a politikai döntéshozók mennyire képesek a munkakörnyezet minőségében bekövetkező változások nyomán követésére és ennek megfelelő reformok megvalósítására, nyilvánvalóan hatással van arra is, hogy az egészségügyi ellátás területén milyen kihívások jelentkeznek. Növekvő aggodalomra ad okot, hogy az intenzívebb munkarendszerek nagyobb nemzetközi szintű versenyképességgel kombinálva megnövelik a mentális egészségi problémák előfordulását. A mentális egészségi problémák a munkából való hiányzások legfőbb okát jelentik, ami a termelőkiesés és az egészségügyi, valamint szociális ellátás iránti megnövekedett igények miatt magas költségvetési kiadásokkal jár (Chandola, 2010; HSE, 2013; OECD/EU, 2016). Az OECD országokban a mentális problémákkal diagnosztizált személyek a rokkantsági ellátásokban részesülők 30-40%-át teszik ki, ami a GDP mintegy 0,7%-ának megfelelő költséget jelent (OECD, 2015), és a következmények hasonlóak a betegbiztosítás és a szociális segély programok esetében is.

Ezért, annak érdekében, hogy pontosabban megállapítható legyen, hogy a munkakörnyezetben bekövetkező változások milyen pszichológiai megbetegedésekhez vezethetnek, valamint, hogy a munkáltatók hogyan csökkenthetik a stresszforrásokat a munkaszervezés javításával, a politikai döntéshozóknak jobb adatokra van szükségük. Ennek elmulasztása – mint a rossz munkakörnyezetből eredő

externália – egyre növekvő költségekhez vezethet, amelyek a jóléti és közegészségügyi rendszerek költségvetését terhelik. Végül, mint már említettük, arra is van bizonyíték, hogy a munkakörnyezet minősége a munkateljesítmény szempontjából is fontos, ez a hatás pedig a technológiailag fejlett gazdaságban tovább erősödhet. A technológiai változások foglalkozási szerkezetre gyakorolt legerőteljesebb hatása a magas képzettséget igénylő munkahelyek arányának növekedése volt (Handel, 2012; Fernández-Macías et al., 2012). Ezek a munkakörök a munkavállalóktól jellemzően magasabb motivációt és nagyobb fokú mérlegelést igényelnek.

Mivel a képzettséget igénylő munkák összetettebbek és nagyobb bennük a bizonytalanság, így az azokhoz kapcsolódó feladatokat is nehezebb előre meghatározni, illetve azok részletes végrehajtását hatékonyan ellenőrizni. Ezáltal a munka minősége a korábnál nagyobb mértékben függ a munkavállalók motiváltságától, hajlandóságától és kezdeményezési készségétől. A munkavállalók termelékenységének és a vállalatok versenyképességének növelését célzó szakpolitikáknak tehát azokra a munkakörnyezeti jellemzőkre kell épülniük, amelyek növelik a munkavállalók motivációját, teret biztosítanak kezdeményező-készségüknek és a saját belátásuk szerinti erőfeszítéseknek. Ahhoz, hogy a szakpolitikai döntéshozók számára megbízható bizonyítékkal szolgáltassunk a munkakörnyezet minőségének változásától, rendszeres, magas minőségű és reprezentatív adatgyűjtésekre van szükség. Az elmúlt két évtizedben részben a nemzeti, részben pedig a nemzetközi, főként az Európai Unió országaira vonatkozó tanulmányok eredményeként jelentősen bővült a rendelkezésre álló adatok köre.⁶ Ugyanakkor az az ideális helyzet, hogy országonként összehasonlítható, nagy mintákon alapuló adatokra támaszkodhassunk még mindig nagyon távolinak számít. Jelenleg a munkakörnyezet minőségében meglévő, országok közötti átlagos különbségek összehasonlítására van lehetőség, illetve ennél kevésbé megbízhatóan az egyes munkavállalói csoportok közötti összehasonlításra – például a nem, iskolai végzettség vagy gazdasági ágazat szerinti bontásban. Azonban a munkaerő kisebb alcsoportjaira vonatkozóan vagy a foglalkozások szerint nehéz megbízhatóan következtetni levonni az országok között fennálló különbségekre. Mindemellett e különbségek rendkívül fontosak a szakpolitikai diskurzus szempontjából. Például míg számos vitát folytattak le a határozott idejű szerződések előnyeiről és hátrányairól, addig a jelenleg elérhető adatbázisok segítségével nehéz a különböző típusú, határozott idejű foglalkoztatottak által tapasztalt körülményeket megismerni és ezek nemek, korcsoportok és képzettségi szintek szerint összehasonlítani. Mindez korlátozza a kutatókat abban, hogy feltárhassák, hogy a különböző országok intézményi keretei befolyásolják-e a munkaerő-kölcsönzés társadalmi következményeit, valamint azt, hogy a politikai döntéshozók következtetéseket vonjanak le a leghatékonyabb intézkedések típusaira vonatkozóan.

Végezetül, a jelenleg rendelkezésre álló jó minőségű, országok közötti összehasonlításra alkalmas adatok főként a fejlett országokra korlátozódnak. A jövőbeni munka fontos prioritása lesz a lefedettség az országok sokkal szélesebb körére történő kiterjesztése, miközben választ kell adni a szerkezetileg eltérő gazdaságok szempontjából releváns mutatók kiválasztásának kihívására, és figyelembe kell venni a munkafeltételek ebből adódó sokféleségét is.

1.4. Az Iránymutatások célja

A szakpolitikában nagyon gyakori, hogy *ha valamit nem mérnek, akkor azzal kapcsolatban nem is történnek intézkedések*. Másképp fogalmazva, a szakpolitika ritkán irányul olyan területekre, amiken nincs megbízható statisztika. A munkakörnyezet minőségével ugyan számos tudományos munka és nemzeti felmérés foglalkozik, de további lépésekre van szükség a folyamatban lévő kezdeményezések racionalizálásához. Ezen felül jelentős különbségek vannak az adatok földrajzi lefedettségét illetően. Csak néhány Európán kívüli ország állít elő a munkakörnyezet minőségére vonatkozó statisztikákat, a mérések pedig ebben az esetben is inkább a munka fizikai szempontjaira fókuszálnak, figyelmen kívül hagyva olyan fontos szempontokat, mint a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és az autonómia vagy a munkahelyi tanulási lehetőségek.

Az OECD *Iránymutatások* a jelenleg elérhető legjobb adatok és kutatások alapulvételével a téma számos egyéb, együttesen vizsgálandó szempontját is feltáró kérdésre tesz javaslatot, amely az adatgyűjtés ezen területén csak korlátozott tapasztalattal rendelkező adatfelhasználók, valamint az adatelőállítók (például a nemzeti statisztikai hivatalok) számára is segítséget nyújthat.

Az *Iránymutatások* munkakörnyezet minőségével kapcsolatban megfogalmazott kérdései az alábbiakat célozzák:

- a témában felfolytatott mérések *nemzetközi összehasonlíthatóságának* fejlesztése egy közös referenciapont nyújtásával a nemzeti statisztikai intézetek számára
- a munkakörnyezet kevésbé hagyományos szempontjaira (például a pszichológiai kockázatokra, az érzelmi követelményekre, a belső jutalmakra stb.) vonatkozó *adatok elérhetőségének növelése*
- az *adatgyűjtés gyakoriságának növelése* a monitoring és a szakpolitikai beavatkozás elősegítése érdekében
- a munkakörnyezet minőségének javítását célzó, jó minőségű intézkedéseket megvalósító *országok számának a növelése*.

A jelentésben szereplő OECD *Iránymutatások* kiegészíti az UNECE *Foglalkoztatás Minőségének Méréséről szóló kézikönyvét* (2015), amely számos, nemzetközi egyetértésen alapuló alapelvet tartalmaz a foglalkoztatás minőségére vonatkozó statisztikai adatgyűjtésekhez. Az OECD Minőségi Munka Keretrendszeréhez (Cazes, Hijzen és Saint Martin, 2015) hasonlóan a foglalkoztatást az UNECE Statisztikai Keretrendszere is az egyén szintjén és multidimenzionális koncepcióként határozza meg, 7 dimenzióra és 12 aldimenzióra bontva. Az OECD *Iránymutatások* részletesebben vizsgálja az UNECE néhány, munkakörnyezetre vonatkozó dimenzióját és aldimenzióját – úgy mint a munkahelyi biztonságot és a méltányos bánásmódot (1.a és 1.c aldimenziók), a munkaidőt és a munka-magánélet egyensúlyát (3. dimenzió), a készségfejlesztést és a képzést (6. dimenzió), a munkahelyi kapcsolatokat és a motivációt (7. dimenzió). Tehát az OECD *Iránymutatások* az UNECE Statisztikai Keretrendszerére épít abból a célból, hogy kiegészítse az elérhető információk körét.

Jegyzetek

1. A *Bizottság jelentése a Gazdasági Teljesítmény és a Társadalmi Előrehaladás* (Stiglitz, Sen és Fitoussi, 2009).
2. Adam Smith, a *Népek gazdagságában*, elsőként érvelt azzal, hogy „A munkabér függ attól, hogy a munka könnyű vagy nehéz, tiszta vagy koszos és a foglalkoztatás tisztességes vagy tiszteletlen voltától.” (Smith, 1776).
3. A kompenzációs bérkülönbségek elméletének részletesebb jelentését ld. Muñoz de Bustillo et al. (2011).
4. A jól megtervezett epidemiológiai vizsgálatok olyan résztvevőket választanak ki, akik a kiindulási szakaszban mentesek a kérdéses egészségügyi állapottól, és kontrollálják az olyan általános kockázati tényezőkre, mint az életmódbeli tényezők (pl. dohányzás, alkoholfogyasztás és fizikai aktivitás) és a koszorúér-kockázati tényezők (pl. koleszterinszint és cukorbetegség).
5. A „jelenlét” kifejezést általában olyan helyzetekre használják, amikor a munkavállalók úgy érzik, hogy betegségük ellenére kénytelenek a munkahelyükön tartózkodni, aminek következményei a termelékenység csökkenése, egészségi állapotuk további romlása, kimerültség és esetleges járványok a munkahelyen.
6. Amint azt a 2. fejezetben hosszabban kifejtésre kerül, a rendelkezésre álló adatok különböző forrásainak megkülönböztetett előnyei és hátrányai vannak. A nemzeti tanulmányok jellemzően nagyobb mintával rendelkeznek, és bizonyítékot szolgáltatnak hosszabb időszakokra vonatkozóan, lehetővé téve mind a különböző munkavállalói csoportok munkakörnyezetében mutatkozó különbségeknek, mind pedig azok időbeli változásának részletes vizsgálatát. A felmérés felépítésében, a kérdések megfogalmazásában, a válaszkálákban és az egyes munkahelyi jellemzők mérésére használt mutatókban mutatkozó különbségek miatt azonban ezek nehezen összehasonlíthatók az egyes országok között. A nemzetközi összehasonlító tanulmányok erősebb alapot nyújtanak az országok közötti összehasonlításhoz, de általában kis mintákra korlátozódnak, részletesebb kategóriáit érintő feltételek vizsgálatához szükséges alábontását.

Hivatkozások

- Arends, I., C. Prinz és A. Femke (2018), “Job quality, health and at-work productivity”, *Job quality, health and at-work productivity*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 195, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>.
- Bakker, A. és E. Demerouti (2007), “The job demands-resources model: State of the art”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 3, 309-328. old., <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Cazes, S., A. Hijzen és A. Saint-Martin (2015), “Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>.
- Chandola, T. (2010), *Stress at Work*, The British Academy, London, www.britac.ac.uk/sites/default/files/Stress%20at%20Work.pdf (accessed on 1 February 2017).
- Daniels, K. (2011), “Stress and well-being are still issues and something still needs to be done: Or why agency and interpretation are important for policy and practice”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 26, 1-45. old., <http://dx.doi.org/10.1002/9781119992592.ch1>.
- Dearden, L., H. Read és J. Van Reenen (2006), “The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 68, No. 4, 397-421. old.
- Duncan, G.J. és B. Holmlund (1983), “Was Adam Smith right after all? Another test of the theory of compensating wage differentials”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 1, No. 4, 366-379. old., www.jstor.org/stable/2534860.

- Fernández, R.M. és C.J. Nordman (2009), "Are there pecuniary compensations for working conditions?", *Labour Economics*, Vol. 16, No. 2, 194-207. old., <http://dx.doi.org/10.1016/j.labecon.2008.08.001>.
- Fernández-Macías, E. (2012), "Patterns of employment expansion in Europe, 1995-2007", in Fernández-Macías et al. (eds.), *Transformation of the Employment Structure in the EU and USA, 1995-2007*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 26-51. old.
- Handel, M.J. (2012), "Trends in job skill demands in OECD countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 143, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zk8pccq6td-en>.
- HSE (2013), *Stress and Psychological Disorders in Britain 2013*, Health and Safety Executive, Bole, Merseyside.
- Kivimäki, M. et al. (2012), "Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data", *The Lancet*, Vol. 380, 1491-1497. old., [http://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](http://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5).
- Kolstad, H.A. et al. (2010), "Job strain and the risk of depression: Is reporting biased?", *American Journal of Epidemiology*, Vol. 173, No. 1, 94-102. old., <http://doi.org/10.1093/aje/kwq318>.
- Muñoz de Bustillo, R. et al. (2011), *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar, Massachusetts.
- Netterstrøm, B. et al. (2008), "The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression", *Epidemiological Reviews*, Vol. 30, 118-132. old., <http://doi.org/10.1093/epirev/mxn004>.
- OECD/EU (2016), *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265592-en>.
- OECD (2015), *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264228283-en>.
- OECD (2014), "How good is your job? Measuring and assessing job quality", *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en.
- Ose, S.O. (2005), "Working conditions, compensation and absenteeism", *Journal of Health Economics*, Vol. 24, No. 1, pp. 161-188, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhealeco.2004.07.001>
- Slopen, N. et al. (2012), "Job strain, job insecurity, and incident cardiovascular disease in the women's health study: Results from a 10-year prospective study", *PLoS ONE*, Vol. 7, No. 7, <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0040512>.
- Smith, A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, W. Strahan and T. Cadell, London.
- Stansfeld, S.A. et al. (2012), "Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the Whitehall II study", *American Journal of Public Health*, Vol. 102, No. 12, pp. 2360-2366, <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.2011.300589>.
- Stansfeld, S.A. és B. Candy (2006), "Psychosocial work environment and mental health – A meta-analytic review", *Scandinavian Journal of Work and Health*, Vol. 32, Special Issue No. 6, 443-462. old.
- Stiglitz, J.E., A. Sen és J.-P. Fitoussi (2009), Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, www.insee.fr/en/information/2662494.
- UNECE (2015), "Handbook on Measuring Quality of Employment – A Statistical Framework", United Nations, New York and Geneva, www.unece.org/8080/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (accessed on 1 February 2017).
- Warr, P. (2007), *Work, Happiness and Unhappiness*, Lawrence Erlbaum Associates: London.

Wood, S. et al. (2012), "Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being", *Human Relations*, Vol. 65, No. 4, 419-445. old., <http://dx.doi.org/10.1177/0018726711432476>.

Wright, T.A. és R. Cropanzano (2004), "The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, 338-351 old., <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002> (accessed on 1 February 2017).

2. fejezet

A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatok jelenlegi helyzete

E fejezetben áttekintjük a munkahelyek minőségét tágabb kontextusban értelmező szakpolitikai kezdeményezéseket, illetve bemutatjuk, hogy ezekben hogyan jelenik meg a munkakörnyezet minősége. Ezt követően ismertetjük az ide kapcsolódó adatforrásokat és mérési kezdeményezéseket majd pedig beazonosítjuk azok hiányosságait.

2.1. Bevezetés

A munkaerőpiaci szakpolitikák jellemzően a munkahelyteremtésre és a munkaerő kihasználatlanságának leglátványosabb formáira – például a munkanélküliség csökkentésére – fókuszálnak. Miközben ezek fontossága továbbra is nyilvánvaló, különösen a 2007-es pénzügyi válságot követően, valamint a technológia és az innováció munkára gyakorolt hatásából fakadó aggodalmak tükrében, ezzel párhuzamosan az is egyre elfogadottabbá válik, hogy ha *kizárólag* a munkahelyek mennyiségére koncentrálnunk, akkor a társadalmi kihívásokba csak nagyon részleges betekintést nyerhetünk. Egyre többször fordul elő, hogy a fizetett munkához való hozzáférés nem jelent egyben sikeres életpályát is sőt, épp ellenkezőleg: gyakran olyan munkahelyekhez vezet, melyek nem fizetnek eleget ahhoz, hogy a munkavállalók és családjuk számára megfelelő életkörülményeket biztosítsanak. Ennek eredményeként 2000 óta egyre több szakpolitikai kezdeményezés veszi figyelembe a munka minőségét is, illetve ezen belül azokat a körülményeket, melyek között a munkavállalók feladataikat ellátják.

A fejezetben átfogó képet nyújtunk azzal kapcsolatban, hogy a munka minőségére és a munkakörnyezet minőségére vonatkozó megközelítések milyen formában jelentek meg a munkaerőpiaci és a társadalmi befogadás területén végrehajtott tágabb szakpolitikai stratégiákban. Bemutatjuk a stratégiákban alkalmazott dimenziókat és indikátorokat, valamint azt, hogy mindezek hogyan vezettek ahhoz az igényhez, hogy jobb statisztikákra van szükség ezen a területen (2.2 szakasz). Ezt követően ismertetjük az adatok jelenlegi helyzetét és a különböző mérési kezdeményezéseket (2.3 szakasz), valamint a fennálló hiányosságokat (2.4 szakasz).

2.2. A minőségi munkával kapcsolatos szakpolitikai kezdeményezések

Európai uniós folyamatok

A munkahelyek minősége miatti aggodalmak európai szinten egyértelműen megjelennek. A 2000-es Lisszaboni és Nizzai Európai Tanácsülések az elsők voltak azok közül a magas szintű szakpolitikai kezdeményezések közül, amelyek a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni Európai Stratégiához¹ kapcsolódóan felismerték a munkahelyek minőségének fontosságát. Ebből a célból az Európai Bizottság és a Tanács közösen kifejlesztett egy indikátorrendszert, melyet az Európai Tanács Laekeni (belgiumi) ülésén mutattak be 2001-ben. A laekeni folyamat a munka minőségét többdimenziós jelenségként határozta meg, és úgy definiálta, mint „a foglalkoztatáshoz kapcsolódó azon objektív jellemzőket, amelyek magukban foglalják a tágabb munkakörnyezetet és az adott munkahely speciális jellemzőit; a munkavállaló jellemzőit (vagyis azokat a jellemzőket, amik a munkavállaló kapcsán jelennek meg a munkahelyen); a munkavállaló jellemzői és a munkahelyi követelmények közötti illeszkedést; végül ezeknek a jellemzőknek az egyéni munkavállaló általi szubjektív értékelését (azaz a munkával való elégedettséget).” (Európai Bizottság, 2001)

A Bizottság a foglalkoztatás minőségét 10, a munkahely és a munkavállaló jellemzőire, valamint a tágabb társadalmi-gazdasági és munkaerőpiaci kontextusra vonatkozó dimenzió meghatározásával tette mérhetővé. A 10 dimenziót két nagyobb területre osztották: a *munka jellemzőire* és a *tágabb munkaerőpiaci kontextusra*.

2.1 táblázat. EU laekeni indikátorok a munka minőségére vonatkozóan, 2001

Dimenzió	Indikátor
(1) A munka belső minősége*	Átmenet a nem foglalkoztatotti státuszából a foglalkoztatotti státuszba fizetés szerint
	Átmenet a nem foglalkoztatotti státuszából a foglalkoztatotti státuszba a szerződés típusa szerint
	A munka típusával való elégedettség a jelenlegi munkahelyre vonatkozóan
(2) Élethosszig tartó tanulás és szakmai előmenetel*	Az oktatásban és képzésben résztvevő munkavállalók aránya (%)
	Munkahelyükön számítógépet használó munkavállalók aránya (%)
(3) Nemi esélyegyenlőség	A női munkavállalók bruttó órabérének férfiakéhoz viszonyított aránya
	A nők és férfiak foglalkoztatási rátája közötti különbség
	Nemi szegregáció az egyes szektorokban
(4) Munkahelyi egészség és biztonság*	A munkahelyi balesetek előfordulási rátája
(5) Rugalmasság és biztonság	A részmunkaidőben vagy határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók száma
(6) Befogadás és a munkaerőpiachoz való hozzáférés	Foglalkoztatás, a munkanélküliség és az inaktivitás közti átmenetek
	Foglalkoztatás, munkanélküliség és képzés közti átmenetek
	Foglalkoztatási ráta összesen, korcsoportok és végzettség szerint
	Tartós munkanélküliségi ráta összesen, nemi bontásban
	Korai iskolaelhagyók aránya
	Ifjúsági munkanélküliségi ráta
(7) Munkaszervezés és munka-magánélet egyensúly*	A 0-6 éves kor közötti gyereket nevelő és nem nevelő 20-50 éves korcsoport foglalkoztatási rátája közti eltérés
	A gondozásban részesülő gyerekek aránya az összes azonos csoportban lévő gyermekben belül
	Azon munkavállalók aránya, akik az elmúlt évben családi kötelezettségeik miatt kiléptek munkahelyükről, de akarnak dolgozni
(8) Társadalmi párbeszéd és a munkavállalók bevonása*	(nem sikerült indikátorban megállapodni)
(9) Diverzitás és diszkriminációmentesség*	Az 55-64 éves és az 55 alatti munkavállalók foglalkoztatási rátája közötti különbség
	A nemzeti kisebbségek és bevándorlók foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának eltérései a teljes népességhez viszonyítva
(10) Átfogó gazdasági eredmény és termelékenység	Munkatermelékenység növekedése (óránkénti és foglalkoztatottankénti)
	Teljes kimenet (óránkénti és foglalkoztatottankénti)
	A legalább érettségig szerzett népesség aránya (nem, korcsoport és munkaerőpiaci státus szerint)

Megjegyzés: * -gal jeleztük a munkakörnyezet minőségére vonatkozó dimenziókra és indikátorokra vonatkozó mutatókat.

Forrás: A szerző feldolgozása az Európai Bizottság (2001), „Foglalkoztatási és Szociálpolitikai: A Minőségbe történő Beruházás” alapján (Brüsszel)

A Tanács valamennyi dimenzió mérése céljából több mutatót is ajánlott, kivéve a társadalmi párbeszéd dimenzióját, amelyre vonatkozóan nem sikerült megállapodásra jutnia a tagállamoknak. (2.1 táblázat).

A laekeni indikátorok úttörőnek számítanak a munkakörnyezet minőségének mérése szempontjából, hiszen a legfontosabb szempontokhoz olyan dimenziók kapcsolódnak, mint a munka belső minősége, az élethosszig tartó tanulás és szakmai előmenetel, munkahelyi egészség és biztonság, a munkaszervezés és munka-magánélet egyensúlya, a társadalmi párbeszéd és a munkavállalók bevonása, valamint a diszkriminációmentesség.

A kezdeményezés számos pozitívuma ellenére azonban az egyes dimenziókhoz társított indikátorok csak gyengén kapcsolódtak magához a munkakörnyezet minőségéhez, illetve azokat csak aggregált szinten mérték. Például a laekeni indikátorok

közül a *munka belső minősége* dimenzióhoz kapcsolódóan a fő szakpolitikai cél az, hogy a munkahelyek belsőleg kielégítőek legyenek és illeszkedjenek a munkavállalók készségeihez és képességeihez és hogy megfelelő szintű jövedelmet biztosítsanak számukra. Ugyanakkor sem a készségek illeszkedése, sem pedig a jövedelmi szint nem kapcsolódik közvetlenül a *munka belső jellemzőihez*; továbbá a javasolt indikátorok közül egyik sem fedti le a munka nem pénzügyi szempontjait, ehelyett inkább a munkaerőpiaci átmeneteket vizsgálja (például a nem foglalkoztatásból a foglalkoztatásba történő átmenetek arányát vizsgálja fizetési szint és szerződéstípus szerint). Ez a dimenzió ugyanakkor a munkával való általános elégedettség szubjektív mérését is magában foglalja, amely – a munkával való elégedettség néhány kulcsfontosságú tényezőjének objektív mutatói mellett – némileg megkettőzi az adatokat.

Ehhez hasonlóan a laekeni mutatók egész életen át tartó tanulás és karrierfejlesztés dimenziója azt kívánta megragadni, hogy a munkakörnyezet milyen mértékben biztosít lehetőséget a munkavállalók fejlődésére és karrierük építésére. Az erre a dimenzióra javasolt mutatók azonban csak korlátozott mértékben tudták megragadni ezt a kifejezetten fontos szempontot.

Az egyik javasolt mutató például a munkahelyükön számítógépet használó munkaerő aránya volt, ami – bár megragadja a munkaerő képzettségi szintjét – önmagában kevés információval szolgál azzal kapcsolatban, hogy a számítógépeket milyen körülmények között használják a munkahelyen.

Végül a munkaszervezés, a munka és a magánélet egyensúlya, valamint a diszkriminációmentesség mérésére használt mutatók közül néhányat úgy alakítottak ki, hogy azok képesek legyenek figyelembe venni a munkahelyek minőségének népeségcsoportok közötti megoszlását is (pl. a 20-50 évesek, a 7 év alatti gyermekeket nevelő vagy nem nevelő személyek foglalkoztatási arányának különbségei; vagy a kisebbségek és a bevándorlói csoportok foglalkoztatási és munkanélküliségi eltérései). E mutatók többsége azonban inkább a munkaerőpiachoz való hozzáférésre, mint a munkakörnyezet minőségére vonatkozik.

A laekeni mutatók kiválasztása során a fő szempont az volt, hogy az információk rendelkezésre álljanak (pl. az Európai Bizottság háztartási paneljéből és az európai munkaerő-felmérésből), nem pedig az, hogy melyek azok a szempontok, amelyek a munkakörnyezet minőségének megfelelő leírásához szükségesek. Amellett, hogy ezek a mutatók nem voltak alkalmasak arra, hogy azt mérjék, amit kellene, azok között eredmény indikátorok és kontextuális változók egyaránt megtalálhatók voltak. Egyszerűen túl sok elemet fedtek le egyszerre, miközben a megközelítés nélkülözötte a koherens fogalmi keretet (pl. a munka és a munkavállaló jellemzői, szubjektív értékelések, a munkavállaló és a munkahely illeszkedése stb.). Ugyanakkor a munkakörnyezet minőségének más kritikus szempontjai, mint például a munkaidő vagy a munkafeladatok jellege, egyáltalán nem szerepeltek a laekeni mutatók között. Mindezen hiányosságok ellenére ez az EU kezdeményezés fontos lépést jelentett a felé, hogy a politikai vitákban a munkakörnyezet minősége hangsúlyosabbá váljék. Ezen felül pedig a szociális partnerek részéről olyan, a mutatók nyomán követését és a munkakörnyezet néhány kulcsfontosságú szempontjának jobb mérését célzó kezdeményezésekhez vezetett.

A 2000-es Lisszaboni és a Nizzai Tanácsülések és a laekeni indikátorok nyomonykövetéseként, valamint a gazdasági válságból történő kilábalás érdekében tett erőfeszítésként az EU Foglalkoztatási Bizottsága (EMCO, a Foglalkoztatási és Szociális

2.1. szövegdoboz

Az uniós szintű szociális partnerek minőségi munkára vonatkozó indikátor javaslatai

Az Európai Unió Lisszaboni Menetrendjének elfogadását követően az EU szintű munkáltatói és szakszervezeti szövetségek egyaránt elkészítették a minőségi munka mérését célzó indikátor javaslatukat. 2001-ben a munkáltatók részéről a BusinessEurope (korábban Európai Munkaadók és Gyáriparosok Szövetsége, UNICE) a 2.2 táblázatban található indikátorokra tett javaslatot. Amellett, hogy széleskörű egyetértésüket fejezték ki az EU szakpolitikai menetrendjével kapcsolatban, azt is hangsúlyozták, hogy az EU által javasolt indikátorok közül csak néhány, korlátozott számú, megbízható, összehasonlítható és naprakész mutatóra kellene koncentrálni (UNICE, 2001). Az UNICE által javasolt kilenc indikátor a munkahelyi egészségre és biztonságra, a termelékenységre és a készségekre, valamint az átfogó munkaerőpiaci teljesítményre vonatkozik. Ugyanakkor a javasolt indikátorok közül csak kettő kapcsolódik kifejezetten a munkakörnyezethez. Ezek közül egyik a fizikai kockázati tényezőkhöz (a halálos és súlyos munkabalesetek száma, valamint a

2.2 táblázat A Business Europe minőségi munkahely indikátorai, 2001

Indikátor
(1) Halálos vagy súlyos munkabalesetek száma*
(2) Foglalkoztatási megbetegedések száma*
(3) Betegség miatt munkahelyi távolléttel érintett napok száma
(4) Munkatermelékenység
(5) A dolgozó népesség iskolai végzettség szerinti megoszlása
(6) A dolgozó népesség IKT készségek szerinti megoszlása
(7) Az első, vagy következő állás megtalálásához szükséges idő
(8) Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta
(9) Saját vállalkozást alapítók aránya a munkaképes korú lakoságon belül

Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

foglalkozási megbetegedések); a másik pedig a betegség miatt a munkahelyi távolléttel érintett napok száma, mint a munkavállalók jóllétét befolyásoló lehetséges tényezőhöz (pl. pszichoszociális kockázatok).

Néhány évvel később, 2008-ban az Európai Szakszervezeti Szövetség kutatóintézete, az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) javaslatot tett egy munka minősége indexre abból a célból, hogy figyelemmel lehessen kísérni az Európai Foglalkoztatási Stratégia fő célját, a *több és jobb munkahely* létrehozását. Az index hat alindexből állt, melyek 1) a bérekre; 2) a munkavégzés nem hagyományos formáira; 3) a munkaidőre és a munka-magánélet egyensúlyára; 4) a munkakörülményekre és a munkahely biztonságára; 5) a készségekre és az előléptetési lehetőségekre; és 6) a kollektív érdekképviseletre vonatkoztak (2.3 táblázat). Az alindexek fele – legalább részben – kapcsolódik a munkakörnyezethez, amely az ETUI indexét a munkakörnyezet minőségének mérésére vonatkozó egyik első nemzetközi szintű kezdeményezésévé teszi. A *munkaidő* és a *munka-magánélet* alindex a hosszú munkaidőre, a többműszakos munkavégzésre, az általánostól eltérő időszakokban történő munkavégzésre, valamint a munka-magánélet egyensúlyával való elégedettségére vonatkozóan is tartalmaz mutatókat. A *munkakörülmények* és a *munkahely biztonsága* alindex mutatói a munkavégzés mikéntjét (például munkaintenzitást, autonómiát és a fizikai munkakörülményeket), valamint a munkahely elvesztésének esélyét vizsgálják. A készségek és előléptetés alindex a kARRIERILÁTÁSOKAT, valamint az oktatásban és képzésben való részvételt vizsgálja (ugyanakkor nem különbözteti meg, hogy a képzés a munkához kapcsolódik-e és azt sem, hogy a munkáltatónál vagy általános oktatási intézményekben történik-e.) Ezek a mutatók főként a munkavállalók egyéni szintű megfigyelésén alapulnak, olyan adatbázisokat

2.1. szövegdoboz *(folytatás)*

használva, mint az Európai Unió Munkaerő-felmérése és az Európai Munkakörülmények Felmérés² amelyek valamennyi adatot országosan és nemi bontásban is tartalmaznak. A tervezett éves frissítések helyett azonban csak két alkalommal, 2008-ban és 2012-ben került sor adatgyűjtésre az adatok hiányosságai miatt (az Európai Munkakörülmények felmérést csak öt évente folytatják le). A különböző mutatókra vonatkozó adatgyűjtés mellett az ETUI a hat dimenzióra vonatkozó kompozit eszközöket is bemutatott, valamint egy összesített indexet, mely utóbbi az alindexek súlyozatlan és normalizált pontjainak összegét jelenti.

2.3 táblázat **Az ETUI minőségi munkahely indexe**

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

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.
Forrás: A szerző feldolgozása, Leschke, J. és A. Watt (2008), „A munkahelyek minősége Európában” ETUI-REHS Working Paper No. 2008/07, www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-Europe felhasználásával.

Miniszterek legfontosabb tanácsadó szerve a foglalkoztatáspolitikai területén) 2010-ben kiadott jelentésében nagy hangsúlyt fektetett a munka (mind a munkavállaló, mind a munkahely jellemzői szerinti) minőségének és a munkavállalók alkalmazkodóképességének fontosságára. Az EMCO a munka minőségét négy dimenzió mentén határozta meg, monitoring célból pedig a következő indikátorok alkalmazását javasolta: 1) társadalmi-gazdasági bizonytalanság (a megfelelő bérek, valamint a munkahely és a karrier biztonságnak mérésével); 2) oktatás és képzés (képesség-fejlesztés és foglalkoztathatóság); 3) munkafeltételek (munkahelyi egészség és biztonság, munkaintenzitás, autonómia és kollektív érdekképviselet); valamint 4) a munka magánélet egyensúlya és a nemek közötti egyensúly. (2.4 táblázat).

A négy dimenzió közül kettő, a *munkakörülmények*, valamint a *munka-magánélet összhangja* és a *nemek közötti egyensúly* egyértelműen a munkakörnyezetre vonatkozik; azonban ezek a mutatók különböző megfigyelési egységeket használtak, valamint kombinálták a kimeneti és a bemeneti eszközöket is. A *munkakörnyezet* dimenzió nemcsak a „munkahelyi egészséget és biztonságot” vizsgálta (amely

2.4 táblázat

Az EU Foglalkoztatási Bizottságának munka minőségére vonatkozó indikátorai

Dimenzió	Aldimenzió	Indikátorok
(1) Társadalmi-gazdasági biztonság	1a. Megfelelő kereset	Havi átlagkereset vásárlóerőparitáson számolva, 10 vagy több főt foglalkoztató vállalkozásoknál
		Jövedelmi szegénység veszélyének aránya
		Fizetési szintek közötti átmenetek (legalább ugyanakkora fizetéssel rendelkező emberek körében)
	1b. Állás és karrierbiztonság	Jól megfizetik a munkámat
		Nem önkéntes ideiglenes/kölcsönzött munkavállalóként történő foglalkoztatás
		Átmenetek – foglalkoztatási biztonság
(2) Oktatás és képzés	2a. Készségfejlesztés*	Átmenetek – időszakos munkát végző munkavállalóból állandó munkavállalóvá válás
		Az adott állásban jó kilátásaim vannak, hogy előre jussak a karrieremben
		Szakmai továbbképzésben (CVT) töltött órák száma résztvevő személyenként
		Szakmai továbbképzésben való részvétel
		A fizetett (fő) állás lehetővé teszi új dolgok tanulását
		A feladatok különböző készségek használatát teszik szükségessé
	2b. Foglalkoztathatóság	Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban
		Jelenlegi készségeim összhangban vannak a feladataimmal
		Foglalkoztatott emberek élethosszig tartó tanulásban való részvétele (MEF)
		Munkanélküli emberek élethosszig tartó tanulásban való részvétele (MEF)
		A korai iskolaelhagyók aránya a népesség körében (LFS)
		Legalább érettségivel rendelkező 25-64 év közötti népesség aránya (MEF)
(3) Munkakörülmények	3a. Munkahelyi egészség és biztonság*	Felnőttek e-készségei/IKT készségei, legalább középfokú számítástechnikai ismeretekkel rendelkező személyek
		100 000 foglalkoztatottra eső súlyos munkabalesetek száma
		Nincs egészségtelen munkakörnyezetnek való kitétség
		Egészséges fizikai állapot
		Egészségi és biztonsági kockázatokról való jólinformáltság
		Azt gondolom, hogy a munkám miatt egészségem nincs veszélyben
	3b. Munkaintenzitás*	A munkám nincs hatással az egészségemre
		Nem vagyok kitéve zaklatásnak vagy megszegyenítésnek stb.
		Betegem is dolgoztam az elmúlt 12 hónapban/nem voltam beteg
		Nem kell nagyon gyorsan dolgoznom
		Nincsenek nagyon szűk határidők
		Van elég időm, hogy elvégezzem a munkámat
	3c. Autonómia a munkában*	Nem tapasztalok stresszt a munkámban
		A munkatempó nem függ valamely gép automatikus sebességétől vagy egy termék mozgásától
		A munkatempó nem függ a felettes közvetlen ellenőrzésétől
		Alkalmanként/sosem szakítok meg egy feladatot egy másik, váratlan feladat miatt
		Felelősségteljeség
		A csoport tagjai maguk döntenek el a feladatok elosztását
3d. Kollektív érdekképviselet	A csoport tagjai maguk döntenek el a munka időbeli elosztását	
	Kollektív bérmegállapodás	
	Felvetett-e munkával kapcsolatos problémát egy munkavállalói képviselőnek az elmúlt 12 hónap során	
	A munkavállaló munkavállalói képviselőként tevékenykedik	
		A vezetőség tart olyan megbeszéléseket, ahol kifejezheti a szervezettel kapcsolatos történésekről a véleményét

2.4 táblázat

Az EU Foglalkoztatási Bizottságának munka minőségére vonatkozó indikátorai (folytatás)

Dimenzió	Aldimenzió	Indikátorok
(4) Munka-magánélet és nemek közötti egyensúly	4a. Munka-magánélet egyensúly*	Inaktivitás családi vagy személyes kötelezettségek miatt
		Részmunkaidő családi vagy személyes kötelezettségek miatt
		Formális kisgyermekgondozási szolgáltatások hiánya: a 3 éven aluli gyerekek hány %-a nem vesz részt formális gyermekgondozásban
		A szülőség hatása a foglalkoztatásra – férfiak
		A szülőség hatása a foglalkoztatásra – nők
		Vannak bizonyos lehetőségek a munkaidő egyéb kötelezettségekhez való igazításához
		Egy-két órát kivenni családi vagy személyes ügyek intézése céljából nem (túl) nehéz
		A munkaórák száma nem magas
		A munkaidő nagyon jól vagy jól összehangolható a családi vagy társadalmi kötelezettségekkel
		Nagyon ritkán/sosem dolgozik szabadidejében azért, hogy a munkakövetelményeknek megfeleljen
	4b. Nemi esélyegyenlőség	Nemek közötti bérkülönbségek társadalmi-gazdasági státusz szerint, 2010
		Női és férfi foglalkoztatási ráták közötti különbség (MEF)
		A közvetlen főnök nő

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

Forrás: A szerző feldolgozása, az EMCO (2010) Munka minősége – Tematikus felülvizsgálat, 2010, Brüsszel.

a foglalkoztatás fenntarthatósága szempontjából fontos) hanem a pszichoszociális kockázatokat is (például a “munkaintenzitást” vagy az “autonómiát”). Míg ezeket egyéni szintű adatgyűjtés alapján, kimeneti alapú mutatók segítségével gyűjtötték, a *kollektív érdekképviselet* indikátor inkább az eljárásokra, mint a kimenetekre vonatkozott. Végül a *munka-magánélet egyensúlya és a nemi egyensúly* dimenzió főként a nők munkaerőpiaci integrációjára vonatkozott, figyelmen kívül hagyva a nők munkahelyi tapasztalatait.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Méltányos Munka menetrendje

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1999-ben fogadta el Méltányos Munka Menetrendjét. A végrehajtás nyomán követése céljából 2012-ben indikátorokat határoztak meg, melyek a Menetend tíz stratégiai eleméhez kapcsolódnak: 1) foglalkoztatási lehetőségek; 2) megfelelő mértékű bérek és termelékeny munka; 3) méltányos munkaidő; 4) a munka, a családi élet és a magánélet összehangolása; 5) megszüntetendő munka; 6) a munka biztonsága és stabilitása; 7) esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban; 8) biztonságos munkakörnyezet; 9) szociális biztonság és társadalmi párbeszéd; és 10) munkáltatók és munkavállalók képviselete. (2.5 táblázat). Ezek közül több elem – a méltányos munkaidő, a munka és a családi élet összeegyeztetése és a biztonságos munkakörnyezet – is kapcsolódik a munkakörnyezet minőségéhez.

Az indikátorok célja az volt, hogy a kormányok és a szociális partnerek számára segítséget nyújtsanak a méltányos munka területén elért haladás mérésben, valamint hogy elemzési és szakpolitikai fejlesztési célú információt biztosítsanak. Ebből az okból kifolyólag a mutatókból nem képeztek országok közötti összehasonlításokat és összesítő indexeket sem. A méltányos munka indikátorok egyik kétségtelen előnye az európai szintű kezdeményezéseknél szélesebb körű földrajzi lefedettség, hiszen a Menetrend – és így a mutatók – a fejlődő és feltörekvő gazdaságok munkaerőpiaci

2.5 táblázat. Az ILO méltányos munka indikátorok

Dimenzió	Indikátorok
(1) A méltányos munka gazdasági és társadalmi környezete	Iskolába nem járó gyerekek, életkor szerinti aránya (%)
	A HIV fertőzésben szenvedő munkaképes korú lakosság becsült aránya (%)
	A munkaerő termelékenysége (GDP per foglalkoztatott fő, szint és növekedési ráta)
	Jövedelmi (fogyasztási) egyenlőtlenség (percentilis arány P90/P10)
	Inflációs ráta (fogyasztói árindex, CPI)
	Gazdasági ágazatok szerinti foglalkoztatás
	A felnőtt lakosság iskolázottsága (lrni-olvasni tudó felnőttek aránya, középfokú végzettséggel rendelkező felnőttek aránya)
	Munkából származó GDP aránya
	Reál-GDP per fő USD-ben, vásárlóerő paritáson (szint és növekedési ráta)
	Gazdasági tevékenységen belüli női foglalkoztatás aránya (ISIC)
	Bérkülönbségek (percentilis arány P90/P10)
	Szegénységi fokmérő
(2) Foglalkoztatási lehetőségek	Foglalkoztatottak népességen belüli aránya
	Munkanélküliségi ráta
	Se nem tanuló se nem dolgozó fiatalok
	Be nem jelentett foglalkoztatási ráta
	Munkaerőpiaci részvétel
	Ifjúsági munkanélküliségi ráta
	Munkanélküliségi ráta végzettségi szint szerint
	Foglalkoztatás foglalkoztatotti státusz szerint
	Önfoglalkoztatók és segítő családtagok foglalkoztatottakhoz viszonyított aránya
	Fizetett munkát végzők mezőgazdaságon kívüli foglalkoztatottakhoz viszonyított aránya
(3) Megfelelő kereset és termelékeny munka	Jövedelmi szegénységi ráta
	Alacsony bérezésben részesülők aránya
	Átlagos órabérek a választott foglalkozásban
	Átlagos reálbérek
	Minimálbér az átlagbér arányában
	Szakképzettek bérendexe
Munkahelyi képzésben résztvevő munkavállalók (az elmúlt évben)	
(4) Méltányos munkaidő*	Nagyon sok (több mint heti 48) munkaóra
	Foglalkoztatás heti munkaórák száma szerint (rendszeres, standardizált óraszámban és időbeosztásban)
	Éves átlagos munkaórák száma munkavállalónként
(5) Munka és családi élet összehangolása*	Időbeosztással kapcsolatos munkanélküliségi ráta
	Szokatlan/aszociális időben való munkavégzés
(6) Megszüntetendő munka	Szülési védelem
	Gyermekmunka aránya
	Veszélyes gyermekmunka aránya
	A gyermekmunka legrosszabb formájának aránya a veszélyes gyermekmunkán kívül
	Kényszermunka aránya
(7) Munkahelyi és foglalkoztatási biztonság	Kényszermunka a visszatért bevándorlók körében
	Bizonytalan foglalkoztatás aránya
	Munkaviszony
	Megélethetési munkavállalók aránya
(8) Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód	Alkalmi munkavállalók reákeresete
	Nemek szerinti foglalkoztatási szegregáció
	A női közép- és felsővezetők aránya
	Nemek közötti bérkülönbségek
(9) Biztonságos munkakörnyezet*	Nők aránya a mezőgazdaságon kívüli fizetett foglalkoztatásban
	Halálos munkahelyi balesetek előfordulási gyakoriságának aránya
	Nem halálos munkahelyi balesetek előfordulási gyakoriságának aránya
	Munkahelyi balesetek miatti idővesztés
Munkaügyi felügyelet (munkaügyi felügyelők 100 000 munkavállalóra vetített száma)	

2.5 táblázat. Az ILO méltányos munka indikátorok (folytatás)

Dimenzió	Indikátorok
(10) Szociális biztonság	A törvényes nyugdíjkorhatárt (65+) betöltött, öregségi nyugdíjban részesülő népesség aránya
	Szociális biztonsági kiadások (a GDP százalékában)
	Nem a privát háztartások saját zsebéből fizetett egészségügyi kiadások
	A nyugdíjalapba befizető gazdaságilag aktív népesség aránya
(11) Társadalmi párbeszéd, munkavállalói és munkáltatói képviselet	Szakszervezeti lefedettségi ráta
	Munkáltatói szervezetekbe tartozó vállalatok száma
	Kollektív szerződések lefedettségi rátája
	Sztrájkok és lezárások miatt le nem dolgozott napok száma

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

Forrás: A szerző saját feldolgozása az ILO (2012), *Méltányos Munka Indikátorok: Fogalmak és definíciók*, ILO Kézikönyv, Nemzetközi Munkaügyi Szövetség, Genf

jellemzőire is vonatkoztak. Annak érdekében, hogy az egyes országokban a jogszabályok és a munkaerőpiacok közötti különbségeket is vizsgálni lehessen, az indikátorokat kiegészítették a jogi keretre vonatkozó indikátorokkal is.³ A mutatókat úgy választották ki, hogy azok a rendelkezésre álló hivatalos adatokból elérhetőek legyenek, illetve, hogy valamennyi indikátor mérési tulajdonságai jól dokumentáltak legyenek.

Azonban ezeknek az indikátoroknak is megvoltak a maguk gyengeségei. Először is, a munkakörnyezet egyes legfontosabb szempontjait, például a munkaintenzitást, az autonómiát és a pszichoszociális kockázatokat nem vizsgálták. Másodsor, néhány mutató az eljárásokra, és a kimenetekre egyaránt vonatkozik: például a biztonságos munkakörnyezet dimenziója esetében a munkahelyi balesetek száma a kimenetekhez, míg a munkaügyi felügyelők száma az eljárásokhoz kapcsolódik. Harmadszor, a legtöbb mutató aggregált szinten került meghatározásra, így nem teszik lehetővé a munkakörnyezet minőségének értékelését egyes csoportokra lebontva. Ezek a gyengeségek főként az adatok korlátozott elérhetőségéből fakadnak, különösen a nem európai országok esetében.

A foglalkoztatás minőségének mérésére vonatkozó UNECE kézikönyv

A 2000-es évektől kezdődően az Egyesült Nemzetek Európai Bizottságának (UNECE) két szakértői csoportja is dolgozott a foglalkoztatás minőségére vonatkozó és különböző országokban egyaránt használható statisztikai eszköztár létrehozásán. A második munkacsoport – melynek tagjai az ILO, az Eurostat, az OECD, az Eurofound, az UNECE és a Nők az Informális Foglalkoztatásban: Globalizálódás és szerveződés (WIEGO), valamint a nemzeti statisztikai hivatalok⁴ voltak – elkészített egy Kézikönyvet, amely a foglalkoztatás minőségének meghatározása során az egyéni munkavállaló szintjét veszi alapul, nem pedig a vállalatok vagy a társadalom egészének szintjét (UNECE, 2015). A foglalkoztatás minőségét úgy határozták meg, mint az egyén foglalkoztatáshoz és munka-magánélet egyensúlyához kapcsolódó körülményeket, etikát, munkaidő beosztást, valamint pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat. Más keretrendszerekhez hasonlóan a foglalkoztatás minőségét szintén többdimenziós jelenségként fogalmazták meg, amely, különböző módokon kapcsolódik az emberek igényeihez. A dimenziók ugyan kapcsolódnak egymáshoz, de különállóként is értelmezhetők, így hierarchia sincs köztük. (2.6 táblázat).

Ezen elvek alapján az UNECE Kézikönyve a foglalkoztatás minőségét hét dimenzió mentén határozta meg, amelyeket további aldimenziókra bontottak:

2.6 táblázat. Az UNECE Munkahelyi Minőség Keretrendszere

Dimenzió	Aldimenzió	Indikátorok
(1) Munkahelyi biztonság és etika*	(1a) Munkahelyi biztonság*	Halálos munkabalesetek
		Nem halálos munkabalesetek
		Fizikai egészségi kockázati tényezőknek való kitettség
		Mentális egészségi kockázati tényezőknek való kitettség
	(1b) Gyermek és kényszermunka	Gyermekmunka aránya
		Veszélyes gyermekmunka aránya
		Kényszermunka aránya
		Kényszermunka aránya a visszatért migránsok körében
		Más, legrosszabb gyermekmunka aránya
	(1c) Méltányos bánásmód a munkában*	Fizetéskülönbségek
	Vezetői pozíciókhoz való hozzáférés	
	Diszkrimináció a munkahelyen	
(2) Jövedelmek és támogatások*	(2a) Jövedelem	Átlagbérek
		Alacsony keresetű munkavállalók
		Decilisek szerinti fizetések
		Önfoglalkoztatottak foglalkoztatáshoz kapcsolódó jövedelme
	(2b) Nem bérjellegű pénzügyi támogatások	Fizetett szabadságra való jogosultság
		Fizetett szabadnapok száma
		A fizetett szabadnapok valódi száma
		Betegszabadságra való jogosultság
		Betegszabadság napok száma
		Betegszabadságon töltött napok száma
(3) Munkaidő és munka-magánélet egyensúly	(3a) Munkaidő*	Heti ledolgozott órák átlagos száma
		Magas munkaórák
		Nem önkéntes részmunka
		A heti munkaórák megoszlása
	(3b) Munkaidő-beosztás*	Több állással rendelkezők
		Éjszakai munkavégzés
		Esti munkavégzés
	(3c) Munka-magánélet egyensúly*	Hétfégi munkavégzés
		Rugalmas munkaidő-beosztás
		Anyák és apák foglalkoztatási rátája
(4) Foglalkoztatási biztonság és szociális védelem	(4a) Foglalkoztatási biztonság	Otthoni munkavégzés lehetősége
		Ingázási idő
		Gondozási szolgáltatásra való jogosultság
		Szülői szabadság
		Gyermekgondozási szolgáltatás igénybe vétele
		Határozott idejű szerződés
		Munkakör
		Önfoglalkoztató
		Önfoglalkoztató egy ügyféllel
		Az állás érzékelt biztonsága
Kölcsönzött munkavállaló		
Nincs formális (munka)szerződése		
Bizonytalan foglalkoztatási ráta		
Informális foglalkoztatási ráta		
(4b) Szociális védelem	Nyugdíjbiztosítási lefedettség	
	Munkanélküliségi biztosítási lefedettség	
	Egészségbiztosítási lefedettség	
(5) Társadalmi párbeszéd		Kollektív szerződésekkel való lefedettség
		Szakszervezeti tagsági ráta
		Sztrájk vagy üzembeszárás miatt le nem dolgozott napok száma
		Munkáltatói szervezeti lefedettség

2.6 táblázat. Az UNECE Munkahelyi Minőség Keretrendszere (folytatás)

Dimenzió	Aldimenzió	Indikátorok
(6) Készségfejlesztés és tréning*		Képzésben való részvétel
		A képzés volumene
		A képzés hasznossága
		Tanulás a munkavégzés során
		Foglalkoztathatóság
		Készségegyezés
(7) Munkakapcsolatok és motiváció*	(7a) Munkakapcsolatok	Többi munkavállalóval való kapcsolat
		A felettel való kapcsolat
		Foglalkoztatáshoz kapcsolódó erőszak
	(7a) Motiváció	Önállóság
		Visszajelzés a felettestől
		Belső jutalom
		Munkaintenzitás
		Szervezeti részvétel

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

Forrás: A szerző saját feldolgoása az UNECE (2015), *Kézikönyv a Foglalkoztatás Minőségének Méréséhez – Statisztikai Keretrendszer*, Egyesült Nemzetek, New York és Geneva, www.uncece.org:8080/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (hozzáférés 2017. február 1.).

1) a foglalkoztatás biztonsága és etikája; 2) a foglalkoztatásból származó bevétel és támogatások; 3) munkaidő és munka-magánélet egyensúly; 4) foglalkoztatási biztonság és szociális védelem; 5) társadalmi párbeszéd; 6) készségfejlesztés és képzés; 7) foglalkoztatáshoz kapcsolódó kapcsolatok és motiváció. Az egyes dimenziók több mutatót is tartalmaznak a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan, köztük a fizikai kockázati tényezőket, a munkahelyi diszkriminációt és megfélemlítést, a munkahelyi képzést és tanulást, a munkaintenzitást, a munkaautonómiát, a szervezeti részvételt, valamint a munkahelyi társas támogatást.

Az UNECE *Kézikönyv* emellett minden egyes tételhez indikátorlapokat is mellékel, amelyek egyrészt elmagyarázzák, hogy hogyan kell mérni az adott fogalmat, másrészt feltüntetik a rendelkezésre álló adatforrásokat, az ajánlott metaadatokat és az adatok bontását, valamint hogy hogyan kell értelmezni az adott tételt és az hogyan kapcsolódik a keretrendszer más mutatóihoz. A *Kézikönyv* globálisan alkalmazható, átfogó és alapvető eszköztárat nyújt a munkakörnyezet minőségét mérni kívánó nemzeti statisztikai hivatalok számára. A keretrendszer ugyanakkor nem határozza meg, hogy mely mutatókat kell előnyben részesíteni abban az esetben, ha a források csak korlátozottan állnak rendelkezésre.

Az OECD Munkahelyek Minőségének Keretrendszere

A többi nemzetközi szervezet és a témával foglalkozó kutatók munkájára alapozva az OECD Munkahelyek Minőségének Keretrendszere a munkahelyek minőségének három, a munkavállalók jóllétére hatással lévő dimenzióját azonosította be: a béreket, a munkaerőpiaci biztonságot és a munkakörnyezetet (2.7 táblázat). A keretrendszer a Stiglitz-Sen-Fitoussi Bizottság által javasolt tágabb agendájában található két alapelvet követi – amelyek az OECD Jobb Élet Kezdeményezésében is megtalálhatók. E két alapelv egyike, hogy a munkavállalók által tapasztalt eredményekre kell összpontosítani az egyéb tényezők helyett; a másik pedig, hogy magukat az embereket kell vizsgálni. Utóbbi azt jelenti, hogy minden OECD-mutatót az országos átlagon túlmutató mikroadatokkal mérnek (OECD, 2014). Az OECD keretrendszer a munkahely minőségének mérése során az objektív jellemzőkre támaszkodik (azaz objektív

2.7 táblázat. Az OECD Munkahelyek Minőségének Keretrendszere, 2015

Dimenzió	Kiemelt indikátor	Alindikátor
(1) Bérek	Bérek minősége	Átlagbérek
		Bérek egyenlőtlensége
(2) Munkaerőpiaci biztonság	Munkanélküliséggel kapcsolatos munkaerőpiaci biztonság	Munkanélkülivé válás kockázata
		Munkanélküli biztosítás
	Szélsőségesen alacsony bérrrel kapcsolatos munkaerőpiaci biztonság	Annak a valószínűsége, hogy szélsőségesen alacsony bért kapjon valaki Annak a valószínűsége, hogy a szélsőségesen alacsony bérezésből valaki kikerüljön
(3) A munkakörnyezet minősége*	Munkaterhelés	Magas munkakövetelmények • Időnyomás a munkavégzés során • Fizikai kockázati tényezők
		Elégtelen erőforrások • Önállóság a munkavégzés során és előléptetési lehetőségek • Munkahelyi társas támogatás
	Kiegészítő indikátor: nagyon magas óraszámiban történő munkavégzés	

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

Forrás: Cazes, S., A. Hijzen és A. Saint-Martin (2015): *A minőségi munkahelyek mérése és érsékelése: Az OECD Minőségi Munkahelyek Keretrendszer*, OECD Szociális, Foglalkoztatási és Migrációs Munkadokumentumok, 174. Szám, OECD Kiadó, Párizs, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjjw1mr-en>.

és önbevalláson alapuló eredményekre, nem pedig a munkahelyi elégedettség egyéni megítélésére). Végül az OECD keretrendszer olyan, a munkahelyek minőségére vonatkozó indikátorok használatát ajánlja, amelyek különböző társadalmi-demográfiai csoportok és országok esetében is előállíthatók, és melyek ezáltal a lehető legnagyobb szakpolitikai relevanciát biztosítják. Mindez azért lehetséges, mert az OECD keretrendszer egyes elemei (köztük az adatok elérhetőségét) az egységes fogalmi alapok megtartása mellett az egyes országok sajátosságaihoz igazíthatók.

Az OECD keretrendszerben a munkakörnyezet minősége a munkahely minőségének nem gazdasági szempontjait jelenti, úgymint a végzett munka természete és tartalma, a munkaidőre vonatkozó megállapodások és a munkahelyi kapcsolatok. Az OECD véleménye szerint továbbá a magas munkakövetelmények – mint az időnyomás vagy a fizikai kockázati tényezők – és munkában elérhető alacsony erőforrások – például az autonómia vagy a munkahelyi társas támogatás – kombinációja megakadályozza a munkavállalókat abban, hogy sikeresen teljesítsék a tőlük megkövetelt feladatokat ellátását és jelentős fenyegetést jelent jóllétükre. Ezért a munkakörnyezet minőségét (egyéni szinten) a munkahelyi nyomás előfordulásával javasolja mérni, ami azoknak a munkavállalóknak az arányát jelenti, akik esetében a magas munkahelyi elvárások korlátozott erőforrásokkal társulnak.

A Munkahelyi terhelés kompozit indexet – amely azt mutatja, hogy a munkavállalók milyen gyakorisággal szembesülnek a követelmények és az erőforrások közötti egyenlőtlenségekkel – az OECD 2014-ben mutatta be.⁵ Az ISSP és az EWCS felmérésekben bevezetett módosítások fényében – a figyelembe vett munkahelyi követelmények és erőforrások számának növelésén keresztül – folyamatban van az OECD Munkahelyi terhelés index számítására vonatkozó módszertan felülvizsgálata is. Ha a részletes mikroszintű adatok hiányoznak – ahogy az sok feltörekvő ország esetében jellemző – a munkakörnyezet minőségének dimenzióját a nagyon magas munkaórák számának előfordulására vonatkozó indikátor (OECD, 2014) alapján közvetetten (annak proxyjaként) határozták meg. Számos foglalkozás-egészségügyi kutatás vizsgálta a magas munkaóra-szám hatását a munkavállalók jóllétére: és míg a bizonyítékok a munkaórák magas száma és az étellel való elégedettség kapcsolatát

illetően vegyesek, (Hewlett és Luce, 2006; Gray et al., 2004), addig az eredmények azt mutatják, hogy a munkaórák nagyon magas száma kedvezőtlen hatással van a fizikai és mentális egészségre, különösen akkor, ha az alkalmazott csak kis mértékben tudja befolyásolni a munkaórák számát és/vagy a munkaidő-beosztást. (Bassanini és Caroli, 2015; Frijters, Johnston és Meng, 2009; Dembe et al., 2005; Burke et al., 2009; Caruso et al., 2004). Mindezeket figyelembe véve a feltörekvő gazdaságokban ésszerűnek tűnik a munkaórák magas számát a munkakörülmények proxyjaként alkalmazni, egyrészt a széles körű lefedettség miatt, másrészt azért, mert lehetővé teszi az adatok formális és az informális munkahelyek alapján történő lebontását is. Ezt a megközelítést az elemzések is alátámasztják, mivel azokban az országokban ahol mind a munkahelyi terhelésre, mind pedig a magas munkaórákra vonatkozóan rendelkezésre áll elérhető adat, ott a két érték erős pozitív korrelációt mutat.

2.3. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatforrások

A munkakörnyezet minőségére vonatkozóan elérhető információk áttekintése céljából az OECD „leltárt készített”, amelynek során összegyűjtötte a kapcsolódó felmérések releváns kérdéseit. A leltár az 1990-es évek elejétől lefolytatott nemzetközi felmérésekben szereplő információkat tartalmazza az emberek munkahelyével kapcsolatos jellemzőre⁶ vonatkozóan. Valamennyi felmérés az aktuális munkahelyek

2.8 táblázat. A munkahelyek minőségét vizsgáló kiválasztott nemzetközi keretrendszerek: jellemzők és célok

	Földrajzi lefedettség	A megfigyelés szintje	Kimenetek vagy eljárások	Az indikátorok természete	Kompozit index	Előrehaladás nyomonkövetése	Módszertani útmutató
EU Laeken (2001)	Európai Unió	Egyéni és aggregált	Kimenetek és eljárások is	Objektív és szubjektív	Nem	Igen	Nem
Business Europe (2001)	Európai Unió	Nagyrészt aggregált	Kimenetek és eljárások is	Objektív és szubjektív	Nem	Nem	Nem
ETUI (2008)	Európai Unió	Nagyrészt egyéni	Nagyrészt kimenetek	Nagyrészt objektív	Igen, egyenlő súlyozással	Igen	Nem
EMCO (2010)	Európai Unió	Nagyrészt egyéni	Nagyrészt kimenetek	Objektív és szubjektív	Nem	Igen	Nem
ILO (2012)	Globális	Aggregált	Kimenetek és eljárások is	Objektív és szubjektív	Nem	Igen	Igen
Eurofund (2012)	EU28, Norvégia, Észak-Macedónia, Törökország, Albánia, Koszovó és Montenegró	Egyéni	Kimenetek	Objektív és önbevalláson alapuló	Igen	Igen	Igen
UNECE (2014)	Globális	Egyéni és aggregált	Kimenetek	Objektív és szubjektív	Nem	Nem	Igen
OECD (2015)	OECD országok és választott feltörekvő gazdaságok	Egyéni	Kimenetek	Nagyrészt objektív	Nem	Igen	Igen

Forrás: A szerzők feldolgozása: Európai Bizottság (2001), *Foglalkoztatás és Szociálpolitika: A Minőségbe Történő Befektetés Keretrendszere*, Brüsszel; UNICE (2001), az UNICE, *Foglalkoztatás és Szociálpolitika: A Minőségbe Történő Befektetés Keretrendszere* című Európai Bizottsági közleménnyel kapcsolatos *pozíciós papírja*, Leschke, J. and A. Watt (2008), „A munkahelyek minősége Európában” *ETUI-REHS munkadokumentumok 2008/07 szám*; EMCO (2010), *A munkahelyek minősége – Tematikus felülvizsgálat 2010*, Brüsszel; ILO (2012), *Méltányos Munka Indikátorok: Fogalmak és definíciók*, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, Genf; Eurofound (2012), *„A munkahelyek minőségének tendenciái Európában, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg*; UNECE (2015), *Kézikönyv a foglalkoztatás minőségének méréséhez – statisztikai keret*, Egyesült Nemzetek Szervezete, New York és Genf; Cazes, S., A. Hijzen és A. Saint-Martin (2015), *„A munkahelyek minőségének mérése és értékelése: AZ OECD Munkahelyi Minőség Keretrendszere OECD Szociális, Foglalkoztatási és Migrációs munkadokumentumok*, 174. szám, OECD Kiadó, Párizs felhasználásával.

egyéni szintű, és a munkavállalók önbevallásán alapul. A felmérésekben szereplő kérdések összesen 19 témára oszthatók, valamennyi mezőben bináris kóddal (1 és 0) jelölve a mutatók különböző országokra és évekre vonatkozó elérhetőségét. A leltár több mint 25 éves időtávot és 160 országot lefedő adatai mellett a mutatók mérésére szolgáló, különböző felmérésekben használt kérdések részletes dokumentációját is tartalmazza. A felmérések kérdéseit összegző leltárnak több célja is van. Egyrészt összegyűjti a munkakörnyezet minőségének valamennyi szempontjához kapcsolódóan az információkat, láthatóvá téve, hogy melyek azok az információk, amelyek rendelkezésre állnak az országok közötti összehasonlításához.⁷ Másodsor, segít beazonosítani a hiányzó adatokat, főként a földrajzi és tematikus lefedettség, valamint az elérhető információ periodicitása kapcsán. Harmadszor, a leltár dokumentálja az összes releváns kérdést, amellyel a munkakörnyezet minőségének különböző szempontjait vizsgálták, ezáltal iránymutatást ad a kutatók, nemzetközi szervezetek és nemzeti statisztikai hivatalok számára a szóban forgó fogalom operacionalizálása céljából. Ebben a részben összefoglaljuk a munkakörnyezet minőségére vonatkozó, összehasonlítható információk főbb adatforrásait az OECD leltára alapján.

Európai Munkakörülmények Felmérés

Az Európai Munkakörülmények Felmérés (EWCS) jelenleg a munkakörnyezet minőségére vonatkozó legfontosabb nemzetközi adatforrásnak számít. A felmérést, amely a témák széles körét fogja át, 1991 óta ötévente folytatják le valamennyi európai országban. Az összes itt vizsgált felmérés közül az EWCS az egyetlen, amely kifejezetten a munkakörülményekre vonatkozóan gyűjt adatot (2.9 táblázat). A felmérés a munkahely objektív jellemzőire koncentrál az egyéni munkavállaló által észlelt módon, információt nyújtva a szocio-demográfiai jellemzőkről, a munkavállalók jóllétéről és a vállalat jellemzőiről is. A felmérést az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Fejlesztéséért (Eurofound) alkotta meg és hajtja végre, amely biztosítja a résztvevő országok közötti magas szintű összehasonlíthatóságot. Az EWCS másik előnye a rendkívül átlátható módszertan és a módszertani dokumentumok széles körű elérhetősége. Végül, mivel a kérdőív fő részében nem történtek jelentős változtatások, az EWCS adatai alkalmasak a munkakörnyezetben az elmúlt negyed század során történt változások megfigyelésére is. A felmérést az idők során fokozatosan fejlesztették a gyengébb minőségű kérdések elhagyásával és újabb kérdések hozzáadásával.

Az adatok elérhetősége tekintetében az OECD (2014-ben) a munkahelyi követelmények két típusát használta a munkahelyi terhelés index meghatározásához: 1) időnyomás, ami magában foglalja a munkaórák magas számát, a magas munkaintenzitást és a munkaidő rugalmatlanságát; illetve 2) a fizikai egészségi kockázati tényezőket, mint a nehéz terhek hordozását vagy mozgatását vagy a fájdalmas és fárasztó testhelyzeteket. Ehhez hasonlóan a munkahelyi erőforrások két formájaként figyelembe vették: 1) az autonómiát a munkavégzés során, amely magában foglalja, hogy a munkavállaló szabadon megválaszthatja munkafeladatait és -módszereit, valamint a munkahelyi tanulási lehetőségeket, köztük a formális (képzés) és a nem formális tanulási lehetőségeket is; és 2) a munkahelyi társas támogatást, amely azt vizsgálja, hogy a munkavállaló milyen mértékben kap támogatást a vezetőktől és a munkatársaktól.

2.9 táblázat. A munkakörnyezet minősége az EWCS-ben

Lefedett országok	EU28, Norvégia, Törökország, Észak-Macedónia, Albánia, Koszovó és Montenegró
Lefedett évek, gyakoriság	1991, 1996, 2000/2001, 2005, 2010, 2015* ötévente (*folyamatban, ford.megj: azóta 2020-ban is megismételték)
Célpopuláció	15 éven felüli népesség (Spanyolországban, az Egyesült Királyságban és Norvégiában a 16 éven felüli népesség a Munkaerő-felmérés általános definíciójával összhangban), akiknek szokásos tartózkodási helye a felméréssel lefedett országban van és akik a referenciaidőszakban foglalkozásban álltak
A minta mérete	500 (Luxemburg és Málta) és 4000 (Belgium) között, átlagos mintaszám 1150
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; fizikai munkakövetelmények; munkaintenzitás; munkahelyi megfélemlítés és zaklatás; érzelmi követelmények és munkahelyi stressz; a munkahely szubjektív bizonytalansága; feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia; képzési és tanulási lehetőségek; karrierlehetőségek; önmegvalósítási lehetőségek; szervezeti részvétel és munkavállalói hang; belső jutalmak; jó vezetői gyakorlatok; egyértelmű feladatok és visszajelzés a teljesítményről; társas támogatás és jó munkahelyi kapcsolatok; munka-magánélet egyensúly; általánostól eltérő munkaidő; munkaidő rugalmassága.

Forrás: A szerzők feldolgozása az Eurofound forrásából származó információk felhasználásával

Az EWCS felmérést valamennyi magánháztartásban élő, foglalkoztatott személyre reprezentatív mintán végzik el. A felmérés egyik korlátja az alacsony mintaszám (átlagosan 1 000 fő válaszadó országonként, amely akár 3 300 főt is elérheti az extra pénzbeli támogatást biztosító országok esetében). Mindez megnehezíti az országos átlagokon belüli, szocio-demográfiai csoportok, foglalkozások vagy ágazatok szerinti vizsgálatokat. Ugyanakkor a fejezetben tárgyalt többi felmérés is hasonlóan kis számú mintát alkalmaz a foglalkoztatottakra vonatkozóan. A 2010-ben lefolytatott ötödik Európai Munkakörülmények felmérés több kérdésének felhasználásával az Eurofound 2012-ben 34 európai országra vonatkozóan különböző összegző Munkahelyi Minőségi Indexeket publikált. Az indexek – 0 és 1 közé eső normalizált értékekkel – a következők: 1) Bérezés index; 2) Kilátások index; 3) A Munka Belső Minősége index; és 4) Munkaidő index (2.10 táblázat). Az egyes indexek alkotóelemeinek belső validitását statisztikai módszerekkel (Cronbach-alfa) határozták meg, és az egyes elemeket egyenlő súlyozással aggregálták. Mind a négy index szorosan kapcsolódik a munkavállalók jóllétéhez, amelyeket az általuk tapasztalt egészségügyi problémák számára, a munkavégzés okozta egészségügyi problémákra, a szubjektív jóllétre, a munka-magánélet egyensúlyára és a munka értelmességére vonatkozó kérdésekkel vizsgálnak. Az indexek egy olyan, a munka jellemzőire vonatkozó keretrendszeren alapulnak, amely szerint a jó munkahely definíciója, hogy

2.10 táblázat. Az Eurofound minőségi munka indexe

Dimenzió	Indikátorok
Bérek	Órabérek
Kilátások	Munkahely biztonsága Karrierlehetőségek Szerződés minősége
(3) A munka belső minősége *	Készségek és mérlegelési szabadság (készségek és autonómia) Jó társas környezet (társas támogatás, zaklatás hiánya) Jó fizikai környezet (fizikai vagy testtartásból eredő kitettség alacsony szintje) Munkaintenzitás (munkatempó, munkahelyi nyomás, érzelmi követelmények/értékkonfliktus)
Munkaidő minősége *	Időtartam Munkaidő-beosztás Mérlegelési szabadság A munkaidő feletti rövidtávú rugalmasság

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

Forrás: A szerzők feldolgozása az Eurofound (2012), "A munkahelyek minőségének tendenciái Európában", az Európai Unió kiadóhivatala, Luxemburg, felhasználásával.

www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf.

a munkavállalónak lehetősége van befolyásolni munkáját, miközben alkalmas arra is, hogy a saját, személyes, munkával kapcsolatos céljait kövesse. A keretrendszer azokra a munkahelyi jellemzőkre koncentrál, amelyek a személyes preferenciák és jellemzők figyelembe vétele nélkül, összességében vagy átlagban megfelelnek a munkavállaló igényeinek, olyan mutatókon alapulva, amelyek egyértelműen kielégítik a munkavállaló igényeit, beleértve a munkahely pozitív és negatív jellemzőit is.

A keretrendszert az EWCS hatodik felmérési hullámában továbbfejlesztették (Eurofound, 2016): a hét indikátort jelenleg önállóan mutatják be, a munka belső minősége indexet pedig a fizikai munkakörnyezet, a társas környezet, a munkaintenzitás, a készségek és a mérlegelési szabadság (egyenlő súlyozású) indexeinek kombinációjaként alkotják meg. Az egyes indexek megalkotásának megerősítése érdekében új változókat is figyelembe vettek. Mind a hét index külön-külön is szorosan összefügg a munkavállaló jóllétével, ahogy azt az egészségügyi problémák számára, a munkából fakadó egészségügyi problémákra, a szubjektív jóllétre, a fenntartható munkára, a munka-magánélet egyensúlyára, az elkötelezettségre, a motivációra, a vállalati társas légkörre és a munka értelmességére irányuló kérdések segítségével vizsgálják.

Európai Életkörülmény Felmérések

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Fejlesztéséért (Eurofound) által négyévente lefolytatott másik felmérés az Európai Életkörülmény Felmérés (EQLS). A felmérés célja az emberek objektív életkörülményeinek, valamint az ezekhez kapcsolódó attitűdjeinek a vizsgálata. A felmérés az emberek életének olyan kulcsszempontjait fedi le, mint a lakhatás minősége, a társadalmi részvétel, a bizalom, a családi kötelek, az egészségi állapot, a szociális szolgáltatásokhoz való hozzáférés és a munka. A munkára vonatkozó részben számos kérdés irányul a munkakörnyezetre, köztük a fizikai kockázati tényezőkre, a munkaintenzitásra, az érzelmi követelményekre, a munkából fakadó stresszre, a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és autonómiára, a képzési és tanulási lehetőségekre, az előléptetési lehetőségekre, az önmegvalósításra és a belső jutalmakra (2.11 táblázat).

2.11 táblázat. **A munkakörnyezet minősége az EQLS-ben**

Lefedett országok	EU28, Norvégia, Törökország, Észak-Macedónia, Albánia, Koszovó és Montenegró
Lefedett évek, gyakoriság	2003, 2007, 2012/2013, 2016 (ford.megj: azóta 2020 is)
Célpopuláció	Minden 18 éven felüli, akiknek szokásos tartózkodási helye a felméréssel lefedett országban található
A minta mérete	600 a kisebb országokban (Észtország, Szlovénia, Málta, Luxemburg) és 3000 között a nagyobb országokban
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; munkaintenzitás; érzelmi követelmények és munkahelyi stressz; munkahelyi szubjektív bizonytalansága; feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia; képzési és tanulási lehetőségek; karrierlehetőségek; önmegvalósítási lehetőségek; belső jutalmak; munka-magánélet egyensúly; munkaidő rugalmassága.

Forrás: A szerzők feldolgozása az Eurofound Életminőség Felméréséből adatainak felhasználásával

Az EQLS felmérésnek különösen hasznos részét képezi a munka-magánélet egyensúlya, mivel a felmérést háztartási-fókusszal végzik, a kérdések pedig a háztartás tagjainak foglalkoztatási és szerződéses státuszára, valamint a munkaidőre is kiterjednek. A felmérés nem csak a munka-magánélet egyensúlyát vizsgálja különböző

munkavállalási és családi helyzetekben, hanem felméri azokat az akadályokat is, amelyekkel az emberek a munka és a magánélet összehangolása során szembesülnek. A felmérés a munkakörnyezet minőségének sok szempontjához kapcsolódóan tartalmaz információt, amelyeket attitűdvizsgálati kérdések egészítenek ki. Hátránya, hogy a minta nagysága országonként csupán 1 000 és 3 000 fő közötti, általános népességi kérdőív lévén a fizetett munkát végző válaszadók száma pedig még ennél is alacsonyabb.

Az Európai Unió Munkaerő-felméréseinek ad hoc moduljai

Az Eurostat által koordinált Európai Unió Munkaerő-felmérés (EU LFS, magyarul EU MEF) egy háztartási mintán alapuló, longitudinális komponensű keresztmetszeti mikroadat-állomány. Az adatbázis az EU-28-ak, a három EFTA ország és az EU tagjelölt országok 15 éven felüli népességének munkaerőpiaci részvételéről is tartalmaz adatokat. 1999 óta az EU MEF-nek részét képezik az úgynevezett ad hoc modulok (AHM), amelyek évente váltakozó speciális témákban gyűjtenek részletesebb információt. Az ad hoc modulok közül több is kapcsolódott a munkakörnyezet minőségének tágabb témájához (a fizikai kockázati tényezők, a fizikai követelmények, a munkaintenzitás, a munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció, tanulási és képzési lehetőségek, a munka-magánélet egyensúlya, az általánostól eltérő munkaidő-beosztás és a munkaidő rugalmassága). A központi és az ad hoc modulok gazdag információval szolgálnak az egyének és háztartások sokaságáról.⁸

2.12 táblázat. **A munkakörnyezet minősége az EU MEF ad hoc moduljaiban**

Lefedett országok	EU28, Norvégia, Svájc, Észak-Macedónia
Lefedett évek, gyakoriság	2003, 2004, 2005, 2007, 2010, 2013, 2018*, 2019*, 2020*
Célpopuláció	15 éven felüliek háztartási mintája
A minta mérete	3000 (Málta és Izland) és 300 000 (Németország) között. Átlagos mintaszám: 50 000
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; fizikai munkakövetelmények; munkaintenzitás; munkahelyi diszkrimináció; képzési és tanulási lehetőségek; munka-magánélet egyensúly; atipikus munkaidő; munkaidő rugalmassága.

Megjegyzés: Az indikátorok közül a *-gal jelölt dimenziók és indikátorok kapcsolódnak a munkakörnyezet minőségéhez.

Forrás: A szerzők feldolgoása az EU Munkaerő-felmérés adatainak felhasználásával

Ugyanakkor az EU MEF ad hoc moduljainak – bár kétségtelenül fontos adatforrást jelentenek a munkakörnyezet minőségének egyes szempontjait tekintve – megvannak a maga korlátai is.

- Először is, a munkakörnyezet többdimenziós jelenség de annak minőségét nem lehetséges az EU MEF különböző ad hoc moduljainak felhasználásával átfogóan értékelni, mivel valamennyi modul a munkakörnyezet minőségének egy-egy speciális dimenziójára koncentrálnak.
- Másodszor, az ad hoc modulok szigorúan véve nem összehasonlíthatók az országok között. Míg maga a koncepció harmonizált, az összehasonlíthatóságot pedig magyarázatokkal is segítik, addig a nemzeti statisztikai hivatalok bizonyos fokú szabadságot élveznek a kérdőívek kapcsán – például a kérdések megfogalmazása vagy sorrendje tekintetében. Ez pedig komoly hiányosságot jelenthet a munkakörnyezet esetében, melynek során az egyének munkájuk jellemzőinek eltérő szempontjait értékelik. Általánosságban, a MEF változókat objektív információk vizsgálatára tervezték, amely amennyire csak lehet mellőzi

a szubjektív elemeket. Azonban még így sem zárhatók ki teljesen a különböző nemzeti végrehajtásból fakadó módszertani hatások. Például országonként eltérő eredmények születhetnek abban az esetben, ha a munkahelyi balesetekre vonatkozó kérdés megelőzi az egészségi állapotra vonatkozót, illetve ha a kérdéseket felcserélik.⁹ Hasonlóan, az ad hoc modulba tartozó kérdések szerepelhetnek azonos blokkban a MEF interjú végén vagy az értékelt téma alapján beépíthetők az interjúk megfelelő részébe.

- Végül, az EU MEF kérdőívek válaszainak közel egyharmada proxy (helyettesítő) válaszadóktól származik, akiknek összetétele jellemzően nem véletlenszerű (például a legnagyobb igénybevétellel járó munkahelyeken dolgozók nagyobb eséllyel maradnak távol, amikor interjúkészítés céljából felveszik velük a kapcsolatot és ezért helyettesítik őket; ezért az ad hoc modulokban a legnagyobb igénybevételt jelentő munkahelyeken dolgozók esetében alulmintavételezésre, míg a kisebb igénybevétellel járó munkahelyeken dolgozók esetében felülmintavételezésre kerülhet sor. Még abban az esetben is, ha a MEF kérdések olyan módon vannak megfogalmazva, amely lehetővé teszi a helyettesítő interjúalanyok alkalmazását, a munkahely minőségére vonatkozó kérdésekre a válaszokat legjobban a válaszadó személyesen tudja megadni. Bár a Munkaügyi Statisztikusok 19. Nemzetközi Konferenciája azt ajánlotta, hogy a MEF a jövőben kizárólag közvetlen válaszadókra támaszkodjon, ez a követelmény nagyon sok OECD országban továbbra sem teljesült.

Európai Társadalmi Felmérés (ESS)

Az Európai Társadalmi Felmérés (ESS) az Európai Bizottság, az Európai Tudományos Ügynökség és a nemzeti kutatóintézetek által közösen finanszírozott kutatási program. A reprezentatív lakossági felméréseket 36 országban folytatják le, ahol az adatgyűjtésre személyes interjúk keretében kerül sor. 2002 és 2016 között az ESS felmérést nyolc alkalommal (kétévente) folytatták le, melyek közül kettő – a 2. kör (2004-ben) és az 5. kör (2010-ben) – tartalmazott a munka minőségére és a jólétre vonatkozó egyedi modulokat is. (2.13 táblázat)

2.13 táblázat. **A Munkakörnyezet Minősége az ESS-ben**

Lefedett országok	EU 28, Norvégia, Svájc, Törökország, Izrael, Oroszország, Ukrajna
Lefedett évek, gyakoriság	2004, 2010
Célpopuláció	Az adott ország magánháztartásainak tagjaként élő 15 éven felüliek (felső korhatár nélküli), nemzetiségtől, állampolgárságtól és nyelvtől függetlenül.
A minta mérete	600 (Izland) és 3000 (Csehország, és Németország) között. Átlagos mintaméret: 1900
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; munkaincentívák; érzelmi követelmények és munkahelyi stressz; a munkahely szubjektív bizonytalansága; feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia; képzési és tanulási lehetőségek; karrierlehetőségek; szervezeti részvétel és munkavállalói hang; belső jutalmak; társas támogatás és jó munkahelyi kapcsolatok; munka-magánélet egyensúlya; általánostól eltérő munkaidő; munkaidő rugalmassága.

Forrás: A szerzők feldolgozása az Európai Társadalmi Felmérés alapján

Az ESS Munka, Család és Jólét moduljaiban – melyeket egy nemzetközi szakértőkből álló csoport dolgozott ki – több kérdés is irányul a munkahely jellemzőire, a munkavállalói preferenciákra és a munkával kapcsolatos jólétre. Ez pedig a Fő Tudományos Csoportnak a felmérés végrehajtása során alkalmazandó, országok közötti azonos sztenderdek alkalmazására vonatkozó szigorúságával együtt

a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan az összehasonlítható adatok kiváló forrásává teszi az ESS moduljait számos európai (és néhány Európán kívüli) ország vonatkozásában. Ugyanakkor, tekintve, hogy általános lakossági felmérésről van szó, az adatfelvételben a fizetett alkalmazásban állók mintája kicsi. Továbbá az, hogy ezeket a modulokat újból megismétlik-e a jövőben az attól függ, hogy az ESS Fő Tudományos Csoportja hogyan értékeli a versengő modulok relevanciáját; ez pedig rámutat arra, hogy az ESS-re nem tekinthetünk úgy, mint az ilyen típusú információk időszerű és visszatérő forrására.

A munkakörülményeket vizsgáló Eurobarométer gyorsfelmérés

Az Eurobarométerek az Európai Bizottság közvéleménykutatásai, amiket 1973 óta folytatnak le. Az Eurobarométer gyorsfelmérések olyan ad hoc közvéleménykutatások, melyeket telefonos interjúk keretében folytatnak le, és amely lehetővé teszi, hogy a Bizottság egyes specifikus témákkal kapcsolatosan gyors eredményekhez jusson. A munkakörülményekre koncentráló 398. számú Eurobarométer gyorsfelmérést 2014 áprilisában folytatták le az EU 28 tagállamában. A felmérést a 15 éven felüli lakosság körében végezték annak érdekében, hogy megismerjék az európaiak munkakörülményeikkel kapcsolatos aktuális tapasztalatait. A felmérésnek részét képezték az adott ország munkakörülményeire vonatkozó általános kérdések; a munkakörülményekkel való elégedettség és olyan speciális területek, mint a munkaidő, az autonómia és a munka-magánélet egyensúlya; a fizetett szabadságokhoz való hozzáférés, a pihenőidők és a munkahelyi rugalmasság; a vállalaton belüli információ és konzultáció; valamint a munkahelyi egészség és biztonság. (2.14 táblázat).

A munkakörülményekre vonatkozó Eurobarométer gyorsfelmérés egyaránt lefedte a jelenleg alkalmazásban állókat és azokat, akik éppen állást kerestek, vagy kívül voltak a munkaerőpiacon. A fizetett alkalmazásban állók esetében a legtöbb kérdés a munkahelyi jellemzőkre vonatkozott. Emellett a felmérésben résztvevő valamennyi személynek feltettek olyan kérdéseket is, amik személyes tapasztalataik vagy foglalkoztatott barátoktól és családtagoktól hallottak alapján az országban tapasztalható munkakörülmények megítélésére vonatkoztak.

2.14 táblázat **A munkakörnyezet minősége az Eurobarométer gyorsfelmérés moduljában**

Lefedett országok	EU 28
Lefedett évek, gyakoriság	2014
Célpopuláció	Az Európai Unió valamely tagállamában tartózkodó, 15 éven felüli uniós országok állampolgárok
A minta mérete	500 (Luxemburg és Málta) és 1000 (többi ország) között. A minta átlagos mérete: 948
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; fizikai munkakövetelmények; munkaintenzitás; munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció; érzelmi követelmények és munkahelyi stressz; munkahelyi szubjektív bizonytalansága; feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia; szervezeti részvétel és munkavállalói hang; belső jutalmak, jó vezetői gyakorlatok; társas támogatás és jó munkahelyi kapcsolatok; munka-magánélet egyensúly; általánostól eltérő munkaidő; munkaidő rugalmassága.

Forrás: A szerzők feldolgozása az Eurobarométer alapján

A felmérést relatíve alacsony mintán folytatták le, országonként átlagosan 1 000 válaszadóval. Ugyanakkor hasznos egyszeri adatforrást jelent az európai uniós munkakörülmények minősége és az emberek saját munkahelyükkel, illetve az

adott országban tapasztalható munkakörülményekkel való elégedettségét illetően. Ugyanakkor, mivel a felmérést telefonon folytatták le, a legtöbb kérdés esetében egyszerű skálák szerint történt a válaszadás, amely korlátozza az elemzési hasznosságot.

Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program

A napjaink társadalmához kapcsolódó különböző témákat lefedő Nemzetközi Társadalmi Felérés Programot (ISSP) 1984 óta folytatják le. Az idők során az eredeti földrajzi lefedettség (Ausztrália, Nagy-Britannia, Németország és az Egyesült Államok) jelentősen kibővült és 2017-ben már 45 (európai és Európán kívüli) országban folytatták le. A központi modul melletti rotációs modulok évente más-más témákat vizsgálnak. Az 1987-ben, 1998-ban, 2005-ben és 2015/6-ban lefolytatott Munkával Kapcsolatos attitűdök (Work Orientations) modulban szereplő kérdések konzisztensek maradtak, így lehetőség van az adatok időbeli és országok közötti összehasonlítására is. Az adatfelvételben sok információ szerepel a munka egyes szempontjainak egyéni preferenciáival és a munkahely jellemzőivel, valamint a munkával való elégedettséggel kapcsolatban. A legutóbbi körben a kérdések a munkahely bizonytalanságára, az előléptetési lehetőségekre, a munka-magánélet összhangjára, a belső jutalmakra, a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és az autonómiára, a munkaidő rugalmasságára, a munkaintenzítésre, a tanulási és képzési lehetőségekre, a fizikai és érzelmi munkakövetelményekre, a munkahelyi stresszre, a fizikai kockázati tényezőkre, a munkahelyi kapcsolatokra és a munkával való elégedettségére vonatkoztak (2.15 táblázat).

2.15 táblázat. **A munkakörnyezet minősége az ISSP-ben**

Lefedett országok	Ausztrália, Ausztria, Belgium, Kanada, Csehország, Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Magyarország, Írország, Izrael, Olaszország, Japán, Korea, Mexikó, Hollandia, Új-Zéland, Norvégia, Lengyelország, Portugália, Szlovénia, Spanyolország, Svédország, Svájc, Egyesült Királyság, Egyesült Államok, Lettország, Oroszország, Dél-Afrika, Bulgária, Banglades, Dominikai Köztársaság, Fülöp-szigetek, Kínai Tajpei, Egyesült Államok, Magyarország, Németország, Norvégia, Norvégia, Svédország.
Lefedett évek, gyakoriság	1989, 1997, 2005, 2015/16* (folyamatosan)
Célpopuláció	A felnőtt lakosság országosan reprezentatív véletlenszerű mintája
A minta mérete	900 (pl. Egyesült Királyság, Kanada, Japán és Hollandia) és 2 800 (pl. Dél-Afrika) között. Átlagos mintanagyság: 1 400
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; fizikai munkakövetelmények; munkaintenzitás; érzelmi követelmények és munkahelyi stressz; munkahelyi szubjektív bizonytalansága; feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia; képzési és tanulási lehetőségek; karrierlehetőségek; belső jutalmak, jó vezetői gyakorlatok; feladatok egyértelműsége és visszajelzés; társas támogatás és jó munkahelyi kapcsolatok; munka-magánélet egyensúly; munkaidő rugalmassága.

Forrás: A szerzők feldolgozása a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program információinak felhasználásával

Az ISSP-t a résztvevő országok felnőtt lakosságának mintáján folytatják le, míg a munkával kapcsolatos attitűdökre vonatkozó kérdéseket csak a foglalkozottaknak teszik fel. Az adatfelvétel mintanagysága országonként 900 és 2 800 fő között változik, de a munkával kapcsolatos kérdéseket csak a válaszadók jóval kisebb részének teszik fel (ami körülbelül 250 fő (Fülöp-szigetek) és 950 fő (Kínai Tajpei) közötti számot jelent). Az ISSP értékes adatforrást jelent, hiszen nagyszámú országban teszi lehetővé a munkakörnyezet minőségének egyéni szintű értékelését. Egyik hiányossága, hogy a felmérés a résztvevő országokban nem teljesen konzisztens módon kerül végrehajtásra: az országok számára biztosítanak valamilyen fokú

rugalmasságot a tekintetben, hogy hogyan folytatják le a felmérést, ami az országok közötti összehasonlítást megnehezíti, elsősorban a szubjektív mutatók tekintetében, amelyek különösen érzékenyek a felmérés módszertanára.

Gallup Világfelmérés

A Gallup Világfelmérést (GWP) 2005 óta évente folytatják le több, mint 160 ország 15 éven felüli polgári, nem intézményi környezetben élő lakosságának részvételével. A GWP felmérések globális és régió-specifikus kérdéseket egyaránt tartalmaznak. A felmérés elsősorban a népesség politikai, gazdasági és társadalmi témákkal kapcsolatos nézeteit vizsgálja, de vannak köztük a válaszadók munkahelyeire vonatkozó kérdések is. A GWP széles földrajzi lefedettségének köszönhetően jelenleg az egyetlen olyan nemzetközi adatforrást jelenti, amely számos, kevésbé fejlett ország munkakörülményeiről is összehasonlítható információt nyújt (2.16 táblázat). A GWP kérdőíveket sok nyelvre lefordítják, ami lehetővé teszi, hogy a résztvevőket saját nyelvükön kérdezzék meg. Az interjúkat (azokban az országokban, ahol a népesség 80%-a esetében biztosított annak lefedettsége) telefonon, (a többi országban) pedig személyesen folytatják le; a felmérés módszere közötti különbségek érinthetik az országok közötti összehasonlíthatóságot. További gyengeség, hogy a válaszlehetőségek skálája gyakran bináris, ami korlátozza az adatok variációját, valamint az, hogy a minta mérete országonként körülbelül 1 000 főre korlátozódik.

2.16 táblázat. **A munkakörnyezet minősége a GWP-ben**

Lefedett országok	Világszerte több mint 150 ország
Lefedett évek, gyakoriság	2005/6, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 (évente)
Célpopuláció	A 15 éven felüli, nem intézményi környezetben élő teljes civil népesség
A minta mérete	500 és 13 500 között. Átlagos mintaszám: 1 250
A munkakörnyezet minőségének vizsgált szempontjai	Fizikai kockázati tényezők; munkaintenzitás; érzelmi követelmények és munkahelyi stressz; munkahely szubjektív bizonytalansága; karrierlehetőségek; önmegvalósítási lehetőségek; szervezeti részvétel és munkavállalói hang; jó vezetői gyakorlatok; feladatok egyértelműsége és visszajelzés; társas támogatás és jó munkahelyi kapcsolatok.

Forrás: A szerzők feldolgozása a Gallup Világfelmérés információinak felhasználásával.

Nemzeti felmérések

A fent bemutatott nemzetközi felmérésekben történő részvétel mellett sok ország nagyobb számú mintán és nagyobb gyakorisággal önálló kezdeményezés keretében is végez adatgyűjtéseket. Ezeknek a nemzeti adatfelvételeknek a listáját, valamint az OECD országokban lefolytatott néhány regionális felmérést a 2.17 táblázat mutatja be.

2.17 táblázat. A munkakörnyezet minőségéhez kapcsolódó nemzeti felmérések

Ország	A felmérés neve	A felmérés gyakorisága
Ausztrália	Háztrátás, Jövedelem és Munkaerőpiaci folyamatok Ausztráliában Felmérés (HILDA)	2001 óta, évente
	Ausztrál Munka és Élet Index (AWALI)	2007, 2008, 2009, 2010, 2012
Ausztria	Munkakörnyezet Index	1997 óta két évente
Kanada	Változó foglalkoztatási kapcsolatok felmérés	2000
	Québec-i Felmérés a Munka- és Foglalkoztatási körülményekről, valamint a munkahelyi egészségről és biztonságról (EQCOTEST)	2007, 2008, 2009, 2010, 2012
Chile	Chilei Nemzeti Foglalkoztatási, Munkaügyi, Egészségügyi és a Munkavállalók Életminőségével kapcsolatos Felmérés (ENETS)	2009-2010
Csehország	A munka minősége	2005, 2006
	Az egészség értéke	2007
	Társadalmunk 2008	2008
Dánia	Dán Munkakörnyezet Kohorsz Vizsgálat (DWECS)	1990, 1995, 2000, 2005, 2010
	Munkakörnyezet és Egészség Dániában 2012-2020 (WEHD)	2012-2020
Észtország	Észt Munkakörülmény Felmérés	2009, 2014/15
	Foglalkoztatási Szerződés Törvény Felmérés	2012
Finnország	Finn Munkakörülmények Felmérés	1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013
	Munkakörülmények Barometer (WLB)	1992 óta évente
	Finn Nemzeti Munka és Egészség Felmérés	1997, 2000, 2003, 2006, 2009, 2012, 2015
	MEADOW	2012
Franciaország	Munkakörülmény felmérések	1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013
	Foglalkozási Kockázatok Orvosi Monitoring Vizsgálata	1987, 1994, 2003, 2010, 2017
Németország	BIBB/AAuA - Alkalmazotti felmérés	1979, 1985/1986, 1991/1992, 1998/1999, 2005/2006, 2011/2012, 2017/8
	Német Társadalmi-Gazdasági Panelvizsgálat	1984 óta évente
Olaszország	A munka minősége felmérés	2002, 2006, 2010, 2014
	A munka változásai felmérés	2002, 2009
	PLUS - Részvétel, munkavállalás, munkanélküliség felmérés	2005, 2006, 2008, 2010, 2011 and 2014
Japán	Japán Panelfelmérés a Foglalkoztatási Folyamatokról	2016
Korea	Munkakörülmények Felmérés*	2006, 2010
Norvégia	Munkakörnyezet, Életkörülmények Felmérés	3 évente (legutóbb 2015-ben)
Szlovákia	Munkakörülmények Információs Rendszere Felmérés (IWSC)	1994, évente
Spanyolország	Munkakörülmények Nemzeti Vizsgálata	3-4 évente (legutóbb 2015-ben)
	Munkahelyek Minőségével Kapcsolatos Nemzeti Felmérés	1999-2010 között évente
Svédország	A munkakörnyezet	2 évente (legutóbb 2015-ben)
	Munkával kapcsolatos megbetegedések	2008 óta (legutóbb 2014-ben)
Egyesült Királyság	Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	1986, 1992, 1997, 2001, 2006, 2012
	Munkahelyi Munkaügyi Kapcsolatok Felmérés (WERS)	1980, 1984, 1990, 1998, 2004, 2011
Egyesült Államok	Általános Társadalmi Felmérés, Munka-magánélet minősége modul	2010
	Foglalkozási Követelmények Felmérés	2015
	Amerikai Munkakörülmények Felmérés*	2015

Megjegyzés: * Az Európai Munkakörülmények Felmérésén modelleztve.

2.4. A munkakörnyezet minőségének vizsgálatához kapcsolódó hiányosságok és kihívások

Annak ellenére, hogy a munkakörnyezet minőségéről számos nemzetközi és nemzeti háztartási felmérés adatai is rendelkezésre állnak, az információ több fontos szempontból is korlátozottnak tekinthető.

Átfogó jelleg

Ahogy az OECD leltárából is látszik, míg a munkakörnyezet minőségének néhány szempontjára vonatkozó információ sok ország esetében rendelkezésre áll, addig más szempontok esetében jóval kevésbé, vagy egyáltalán nem érhető el adatok. Például míg mind a hét, 2.3 pontban bemutatott nemzetközi felmérés kiterjed a fizikai kockázati tényezőkre és a munkaintenzitásra, addig csak kettő (az EWCS és a GWP) tartalmaz arra vonatkozó kérdést, hogy munkahely mennyire segíti a munkavállaló önmegvalósítását vagy hogy milyen a menedzsment gyakorlatok minősége. Emellett a munkakörnyezet számos további szempontjára vonatkozó információ (például a fizikai követelmények, a feladatokhoz kapcsolódó mérlegelési szabadság és az autonómia, a munkahelyi képzési és tanulási lehetőségek, a munkához kapcsolódó belső jutalmak, a munka-magánélet egyensúlya, az általánostól eltérő időben történő munkavégzés és a munkaidő rugalmassága) csak az európai országok és néhány OECD ország esetében érhető el.

Összehasonlíthatóság

Az adatok országok közötti és az azonos országra vonatkozó különböző adatforrások közötti összehasonlíthatósága korlátozott. Az első szempont tekintetében, míg számos nemzetközi összehasonlításra alkalmas adatforrás létezik, addig a legtöbb az európai országokra korlátozódik. Az adatforrások közül csak néhány (ISSP, GWP és ESS) fed le Európán kívüli országokat is.¹⁰ A második szempont kapcsán a felméréseket különböző szervezetek folytatják le, melyek a munkakörnyezet minőségének eltérő vonatkozásait vizsgálják: az Európai Unióban ezek magukban foglalják a nemzeti statisztikai hivatalokat (az EU MEF ad hoc moduljainak formájában); magánalapítványokat és a hivatalos statisztikai intézményrendszeren kívüli szervezeteket (például az Eurofound és az általa lefolytatott ESS és ISSP felmérések); valamint az üzleti szolgáltatókat (például a GWP esetében). A szervezetek heterogenitása az általános értékelések eltéréséhez vezet a munkakörnyezet minősége területén, attól függően, hogy mely adatforrásokat használjuk.

Időbeliség

A munkakörnyezet minőségét vizsgáló felmérések közül csak az EWCS-t és az EQLS-t folytatják le rendszeresen, négy- illetve ötévente. A többi európai felmérés vagy egyszeri volt (például az Eurobarométer munkahelyekre vonatkozó gyorsfelmérése) vagy pedig általános felmérések speciális moduljaként rendszertelen időközönként került rá sor (mint az ESS második és ötödik körében, vagy az ISSP Munkával kapcsolatos attitűdök modulja keretében). Az ISSP jelenleg az egyetlen olyan felmérés, amely Európán kívüli OECD országokra vonatkozóan is gyűjt adatokat, azonban csak 8-10 évente folytatják le, ami az adatok gyors elévüléséhez vezet.

A minta mérete

A legtöbb nemzetközi felmérést alacsony mintán folytatják le (országanként 500 és 3 000 fő közötti résztvevővel), ami korlátozza az adatok kor, foglalkozás vagy ágazat szerinti bontását. Ez abból fakad, hogy a munkakörnyezet minőségét átfogóan mérő legtöbb felmérés általános lakossági felmérés, ami azt jelenti, hogy ha csak az alkalmazásban állókat vizsgáljuk, jóval alacsonyabb mintaszámot kapunk. Az EWCS az egyetlen olyan felmérés, amit csak az adott héten alkalmazásban állók körében folytatnak le, ám a legtöbb országban a minta csupán 500 és 1 000 közötti válaszadóra korlátozódik. Bár a MEF nagy mintán alapul, a legtöbb EU MEF ad hoc modul egyszerre egy munkakörülményre fókuszál, ami viszont nem teszi lehetővé a munkakörnyezet minőségét meghatározó többdimenziós szempontok átfogó vizsgálatát.

2.5. Konklúziók

A 2000-es évek óta a számos magasszintű politikai kezdeményezés jól tükrözi a munkakörülmények minőségére irányuló növekvő szakpolitikai érdeklődést és a döntéshozók abbéli megegyezését, hogy a létrehozott munkahelyek mennyisége mellett azok minőségére is oda kell figyelni.

Ugyanakkor míg valamennyi szakpolitikai kezdeményezés olyan keretrendszerre támaszkodott, amik beazonosították a munkakörnyezet minőségének kulcsdimenzióit, melyeket különböző indikátorok segítségével tettek mérhetővé, addig ezek szakpolitikai hatása a nézőpontok sokfélesége és az elérhető adatok szűkössége miatt korlátozott maradt. A szakpolitikai igényekre reflektálva ugyan létrejöttek a munkakörnyezet minőségét értékelő kezdeményezések, azonban ezek hatása a rendszertelen vagy egyszeri felmérések, az alacsony mintaszám, az országok közötti korlátozott összehasonlíthatóság stb. miatt korlátozott maradt. A szakpolitikai igények kielégítéséhez a nemzeti statisztikai hivatalok széleskörű, hivatalos adatgyűjtései szükségesek a többi hivatalos statisztika esetében alkalmazott minőségi követelményeknek megfelelően.

Jegyzetek

1. A startéigiával a Bizottság célja az volt, hogy „a munka minőségének fejlesztése érdekében egyértelmű megközelítést hozzon létre, a munka minőségére vonatkozó koherens és széleskörű mutatók megalkotásával, és hogy biztosítsa, hogy a munka minőségének javításához kapcsolódó cél teljes mértékben beépüljön a foglalkoztatási és szociálpolitikákba a minőségi vizsgálatokon keresztül” (UNICE 2001).
2. A „bérek” és „kollektív érdekképviselés” dimenziókat illetően a mikroszintű megfigyelések az Éves Makrogazdasági adatbázis (AMECO) és a Szakszervezetek, Bérmegállapítások, Állami Beavatkozások és Társadalmi Paktumok Intézményi Jellemzői (ITWWSS) adatbázisok megállapításait is tartalmazzák.
3. A jogi keretrendszer indikátorok a következőkre vonatkoznak: munkaügyi igazgatás, a kormányzat teljes foglalkoztatás iránti elkötelezettsége, munkanélküli biztosítás, garantált bérminimum, a munkaórák maximalítása, az éves fizetett szabadság, szülési szabadság, szülői szabadság, gyermekmunka, kényszermunka, elbocsátások, esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód, a nők és férfiak egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezése, munkahelyi baleseti ellátások, foglalkozás egészségügyi felügyelet, nyugdíjak (köz/magán), betegség miatti munkaképtelenség/betegszabadság, rokkantság miatti munkaképtelenség, egyesülési és szervezkedési szabadság, kollektív tárgyalási jogok és a tripartit konzultációk.

4. Az UNECE foglalkoztatás minősége szakértői munkacsoport tagjai az azeri, az ausztrál, a kanadai, a finn, a francia, a német (szövetségi), az izraeli, az olasz, a luxemburgi, a mexikói, a moldovai, a holland, a lengyel, a svájci és a brit nemzeti statisztikai hivatalok voltak.
5. Mivel nincs egyetlen, elérhető közös forrás az OECD országokra vonatkozóan, ezért a Munkahelyi Terhelés indexet két nemzetközi felmérés eredményeiből számítják: az Európai Munkakörülmények Felmérés (EWCS) speciális moduljaiból, és a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) 2005-ös és 2015-ös Munkával kapcsolatos attitűdök moduljából. Mindkét felmérés tartalmaz a munkahelyi követelményekre és erőforrásokra vonatkozó kérdéseket a fentieknek megfelelően; ugyanakkor ezek a kérdések különböznek a kérdések megfogalmazása, a válaszadási skálák és a kérdések sorrendje tekintetében, így eltérő egyéni válaszokhoz vezethetnek az egyes országokban. Az OECD, hogy ezeken a problémákon túllépjen, kiterjesztett elemzést folytatott le annak megállapítása céljából, hogy a két kérdőív milyen mértékben hasonlítható össze abban a 16 országban, ahol mindkét felmérésre sor került. Az OECD Minőségi Munkahelyek Adatbázisban található információ a kompozit Munkahelyi Terhelés indexről (az EWCS és az ISSP átskálázott indikátorai), valamint azoknak a munkavállalóknak az arányáról, akik időbeli nyomással vagy fizikai kockázati tényezőkkel szembesülnek, illetve azok, akik autonómiát élveznek a munkavégzés során, van lehetőségük tanulni vagy jó munkahelyi kapcsolatokról számoltak be.
6. A „Munkakörnyezet Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára” elérhető online az OECD Statisztikai Adatbázisában (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I).
7. Vegye figyelembe, hogy a leltárban található aldimenziók száma magasabb, mint az OECD Foglalkoztatási Kilitások fejezetben és a Minőségi Munkahely Adatbázisban.
8. Az ad hoc modulok által lefedett témák ezidáig: Munkahelyi balesetek és Foglalkoztatási megbetegedések, 1999; Az iskolából a munka világába való átmenet, 2000; A munkaidő hossza és mintázatai, 2001; Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, 2002; Élethosszig tartó tanulás, 2003; Munkaszervezés és munkaidő beosztás, 2004; A munka és a családi élet összehangolása, 2005; A munkából a nyugdíjba való átmenet, 2006; Munkával kapcsolatos balesetek, egészségügyi problémák és veszélyeknek való kitettség, 2007; Bevándorlók munkaerőpiaci helyzete, 2008; Fialatok munkaerőpiacra való belépése, 2009; Munka és családi élet összehangolása, 2010; Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, 2011; A munkából a nyugdíjba való átmenet, 2012; Munkahelyi balesetek és munkával kapcsolatos egészségügyi problémák, 2013; Bevándorlók és közvetlen leszármazottjaik munkaerőpiaci helyzete, 2014; Fialatok a munkaerőpiacra, 2016; és Önfoglalkoztatás, 2017; Munka és családi élet összehangolása, 2018; Munkaszervezés és munkaidőbeosztás, 2019; Munkahelyi balesetek és egyéb, munkával kapcsolatos egészségügyi problémák, 2020; Bevándorlók és leszármazottaik munkaerőpiaci helyzete, 2021.
9. Például Franciaország nem folytatta le a Munkahelyi balesetekre vonatkozó ad hoc modult, mert a kockázati tényezőknek való kitettséghez kapcsolódó kérdések kapcsán az volt a javaslat, hogy az azokra vonatkozó kérdéseket az egészségügyi állapotra vonatkozók után tegyék fel, de emiatt a válaszadó hajlamos lehet a munkahelyi kockázati tényezőket túlértékelni.
10. A Gallup Világfelmérés az országok széles körét lefedi, de nem minden ország vesz részt a felmérés minden körében.

Hivatkozások

- Bassanini, A. és E. Caroli (2015), “Is work bad for health? The role of constraint vs. choice”, *Annals of Economics and Statistics*, No. 119/120, pp. 13-37.
- Burke, J.R. et al. (2009), “Work hours, work intensity, satisfactions and well-being among Turkish manufacturing managers”, *Europe’s Journal of Psychology*, Vol. 2, pp. 12-30.

- Caruso, C.C. et al. (2004), "Overtime and extended work shifts: Recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors", Department of Health and Human Services, DHHS (NIOSH) Publication No. 2004-143, Cincinnati.
- Cazes, S., A. Hijzen és A. Saint-Martin (2015), "Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kfw1mr-en>.
- Dembe, A.E. et al. (2005), "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States", *Occupational & Environmental Medicine*, No. 62, pp. 588-597.
- EMCO (2010), *Quality in Work – Thematic Review 2010*, EU Employment Committee, Brussels.
- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey – Overview Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report.
- Eurofound (2012), "Trends in job quality in Europe", Publications Office of the European Union, Luxembourg, www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1228en_0.pdf (accessed on 1 February 2017).
- European Commission (2017), Annual Macro Economic Database, https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/macro-economic-database-ameco_en (accessed on 31 July 2017).
- European Commission (2001), "Employment and social policy: A framework for investing in quality", Communication from the Commission to the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313.
- European Union, Flash Eurobarometer 398, https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2044_398 (accessed on 31 May 2017).
- Eurostat, The European Union Labour Force Survey (EU-LFS), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication.
- Frijters, P., D. Johnston és X. Meng (2009), "The mental health cost of long working hours: The case of rural migrants", mimeo.
- Gallup World Poll (2017), www.gallup.com/services/170945/world-poll.aspx (accessed on 1 August 2017).
- Gray, M. et al. (2004), "Long work hours and the wellbeing of fathers and their families", *Australian Journal of Labour Economics*, Vol. 7(2), pp. 255-273.
- Hewlett, S.A. és C.B. Luce (2006), "Extreme jobs: The dangerous allure of the 70-hour workweek", *Harvard Business Review*, December.
- ILO (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions: ILO Manual*, International Labour Office, Geneva.
- ISSP (2005), *4th European Working Conditions Survey and 3rd Work Orientations module of the International Social Survey Program*, www.gesis.org/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2005/ (accessed on 1 August 2017).
- ITWWSS, *The Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts Database*, <http://uva-aias.net/en/ictwss> (accessed on 31 May 2017).
- Leschke, J. és A. Watt (2008), "Job quality in Europe", *ETUI-REHS Working Paper*, No. 2008/07.
- OECD (2016a), Job Quality Database, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>, (accessed on 1 February 2017).
- OECD (2016b), "Inventory of survey questions on the quality of working environment", http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I (accessed on 1 February 2017).
- OECD (2014), "How good is your job? Measuring and assessing job quality", *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en

Stiglitz, J.E., A. Sen és J.-P. Fitoussi (2009), *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, www.insee.fr/fr/information/2550927 (accessed on 1 February 2017).

UNECE (UN Economic Commission for Europe) (2015), *Handbook on Measuring Quality of Employment – A Statistical Framework*, United Nations, New York and Geneva, www.unecce.org:8080/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (accessed on 1 February 2017).

UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) (2001), *UNICE Position Paper on the Commission communication "Employment and social policies: A framework for investing in quality"*, www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03849-E.pdf (accessed on 1 February 2017).

3. fejezet

A munkakörnyezet minőségének áttekintése: Fő kérdések és értelmező modellek

Ebben a fejezetben bemutatjuk, hogy miért fontosak a jól kidolgozott adatok a munkakörnyezet minőségének feltérképezéséhez és nyomon követéséhez, amik viszont a szakpolitikai fejlesztéshez nélkülözhetetlenek. Három, a megfelelő szakpolitikák kialakítása és végrehajtása szempontjából fontos kérdéssel kapcsolatban ismertetjük a bizonyítékokat. Először is, hogy nagy egyenlőtlenségek tapasztalhatók-e az egyes munkavállalói csoportok munkakörülményeiben. Másodsor, a kutatásban használt három fő elméleti keret segítségével értékeljük a munkakörnyezet minőségének a munkavállalók pszichológiai és fizikai egészségére és jóllétére gyakorolt hatását. Harmadszor pedig áttekintjük az arra vonatkozó bizonyítékokat, hogy a munkakörnyezet minősége hogyan befolyásolja a munkavállalók munkához való hozzáállását és munkahelyi teljesítményét.

3.1. Bevezetés

A szakpolitika számára alapvető fontossággal bír, hogy a munkakörnyezet minőségére vonatkozó megbízható adatok elérhetőek legyenek. Az ilyen adatok egyrészt lehetővé teszik a társadalmi fejlődés pontosabb értékelését, másrészt pedig rámutatnak a munkaerő jóllétével, egészségével és motivációjával kapcsolatos potenciális problémákra. A munkakörülmények fejlesztésére irányuló hatékony szakpolitika megalkotásához és végrehajtásához nélkülözhetetlen, hogy információval rendelkezünk a munkaerő egyes csoportjainak munkakörnyezetbeli különbségeiről, azok természetének és irányának időbeli változásairól, valamint a munkahely azon jellemzőiről, amelyek leginkább hatással vannak a munkavállalók egészségére és motivációjára. Ebben a fejezetben áttekintjük az ide kapcsolódó legfontosabb kutatási megállapításokat, valamint beazonosítjuk azokat a kérdéseket, melyek kapcsán további adatok és vizsgáldások szükségesek.

Annak érdekében, hogy a szakpolitikai intézkedések megfelelően célzottak legyenek, fontos tudnunk, hogy az egyes munkavállalói csoportok munkakörnyezetének minőségében vannak-e számottevő különbségek, hogy ezek a különbségek összeadódnak-e vagy éppen kiellensúlyozzák-e egymást, valamint, hogy a különbségek növekednek vagy csökkennek. Emellett az is informatív, hogy ezek a minták mennyire hasonlóak vagy eltérőek az egyes, hasonló gazdasági fejlettségű országokban és társadalmakban, hiszen ez kiindulási mutatója lehet annak, hogy a hátrányok a fejlett gazdaságok általános strukturális tényezőihez kapcsolódnak-e vagy pedig speciális szakpolitikai kontextusok eredményei.

A megfelelő szakpolitika megtervezéséhez és végrehajtásához azzal is tisztában kell lenni, hogy a munkakörnyezet egyes szempontjai hogyan hatnak a munkavállalók jóllétére, motivációjára és munkavégzésük hatékonyságára. Ezeknek az adatoknak a segítségével tisztább képet kaphatunk a létező gyakorlatokból adódó egyéni és társadalmi költségekkel kapcsolatosan, ezáltal pedig a munkakörülmények javítását célzó intézkedések is jobban prioritizálhatók, továbbá az is tisztázódik, hogy a fejlesztésekhez szükség van-e valamiféle kompromisszumra a munkavállalók jólléte és a vállalatok termelési hatékonysága között vagy az mindkét fél számára előnyös lehet.

A fejezet elsőként a különböző munkavállalói csoportok munkakörnyezetének minőségében tapasztalható különbségekre vonatkozó adatokat vizsgálja – különösen foglalkozás, ágazat, nem, kor és a szerződés típusa szerint. A fejezet ezt követően rátér a munkakörnyezet munkavállalók jóllétére gyakorolt hatásaira, mégpedig a munkavállalók pszichológiai és fizikai egészsége szempontjából legfőbb munkahelyi jellemzőket meghatározó legbefolyásosabb elméleti modellekre összpontosítva. Végül a fejezet a munkakörnyezet munkavállalói attitűdökre és termelékenységre gyakorolt hatásaival kapcsolatos, egyre szaporodó bizonyítékokat bemutató konklúziókkal zárul.

3.2. Egyenlőtlenségek a munkakörnyezetben

A prioritások meghatározása és a célzott eszközök kialakítása miatt egyaránt fontos, hogy munkakörnyezet minőségének fejlesztését célzó szakpolitikai intézkedések megbízható információkra támaszkodjanak az egyes munkavállalói csoportok

hátrányainak megoszlását illetően. A munkakörülmények területén tapasztalható egyenlőtlenségek további növekedésének megelőzése érdekében a döntéshozóknak a tendenciákkal is tisztában kell lenniük. A kutatások szerint a jól megszerkesztett felmérések képesek a különböző munkavállalókra jellemző hátrányok beazonosítására. A jelenleg használt felmérések azonban csak ritkán teszik lehetővé az adatok széleskörű bontását, ezáltal a legtöbb ország esetében hiányoznak a változásokra vonatkozó részletes információk. A tanulmányok alapján ugyanakkor bizonyított, hogy a munkakörnyezet minőségében jelentős különbségek vannak foglalkozás, gazdasági szektor, nem, kor és a foglalkoztatásra irányuló szerződés típusa szerint.

Foglalkozás

A foglalkozási kategóriák munka minőségére gyakorolt hatásának vizsgálata hosszú elméleti és kutatási múltra tekint vissza. A foglalkozási kategóriák a foglalkozások tágabb készség szintek alapján történő osztályozását jelentik (Handel, 2012; Tahlin, 2013). A munkahelyi készségek közvetlen mérése relatíve ritkának számít, de a helyzet az OECD Felnőttkori Képesség- és Kompetenciavizsgálata Program (OECD, 2013) eredményeként folyamatosan javul. Ilyen intézkedések hiányában a foglalkozási kategóriák rangsorát általában a foglalkozások nemzeti vagy nemzetközi osztályozásának *fő vagy első* számjegyű kategóriái alapján határozzák meg. Az osztályozási rendszer a vezetőket és a szakértőket általában a legképzettebb foglalkozási kategóriákba, míg a gépkezelőket és a fizikai munkásokat a legalacsonyabban képzett, alapfokú végzettséget igénylő vagy rutin feladatokat ellátó foglalkozások közé sorolják. Ennek alternatívájaként a foglalkozások képzettségi szintjeinek proxyjaként a tágabb fizetési kategóriákat is szokás alkalmazni, ám a bérezés szintjét egyéb tényezők, köztük a szakszervezeti tömörülés vagy a kulturális normák is befolyásolhatják.¹

A magasabb képzettségi szintet igénylő foglalkozások esetében több okból kifolyólag is jobb minőségű munkakörnyezetre asszociálhatunk. A magasabb képzettséget igénylő munka maga után vonja a feladatok nagyobb változatosságát és komplexitását. Emellett a képzettséget igénylő feladatok jellemzően szélesebb időhorizontot foglalnak magukba, mint az alacsonyabb képzettséget igénylő munka esetében, a feladatokat pedig nehezebb részleteiben is nyomon követni. Mindez olyan vállalati politika kialakítását ösztönzi, amelyben a képzettebb munkavállalóknak nagyobb fokú kezdeményezési lehetőséget és autonómiát biztosítanak a munkafolyamatok során. Végül a magasabban képzett munkavállalóknak nagyobb befolyásuk van a munkakörnyezetüket érintő erőforrások felett: valószínűbb, hogy rendelkeznek a szervezet működéséhez nélkülözhetetlen speciális tudással, amiből az következik, hogy a munkavállalóval történő együttműködés megszakítása tekintélyes költségeket okozna a vállalatnak. Az ilyen jellegű foglalkozások iránt jó eséllyel magasabb munkaerőpiaci kereslet mutatkozik, ami arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy – e munkavállalók vállalatnál tartása érdekében – kellően vonzó munkakörülményeket biztosítsanak számukra.

Az empirikus kutatások az Egyesült Államokban és Európában is rámutattak a különböző foglalkozásokban dolgozók munkakörnyezetének típusai közötti jelentős eltérésekre. A magas képzettséget igénylő foglalkozásokat jellemzően olyan munkahelyekkel társítják, amelyek komplexebb munkavégzést igényelnek és több lehetőséget nyújtanak a probléma-megoldásra (Smith et al., 2008). Emellett

a munkafeladatok is nagyobb változatosságot mutatnak, gyakoribbak a munka során a tanulási tapasztalatok (Handel, 2012) és alapvetően is jobb a hozzáférés a munkáltató által finanszírozott képzésekhez (Dieckhoff, 2013). Emellett a munka felett gyakorolt kontroll mértéke kapcsán is szilárd bizonyítékokat találtak az „osztályradiensre” (Gallie és Zhou, 2013). A 2015-ös Európai Munkakörülmények Felmérés ugyanezekre az általános érvényű következtetésekre jutott, azaz, hogy a magasabb képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók munkahelyei jobbak a készségek és a mérlegelési lehetőségek, a fizikai munkakörnyezet, a karrierlehetőségek és a bérezés tekintetében, miközben a munkaidő sokkal egyenlőtlenebbül oszlik meg az egyes osztályok között. A munkahely minőségi profilok agregáltabb szintjét tekintve a legjobb munkahelyeket legnagyobb eséllyel a magasabb képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók töltötték be és ők dolgoztak legkisebb eséllyel gyenge minőségű munkahelyeken (Eurofound, 2016)

A munkakörülményekben tapasztalható egyik legalapvetőbb foglalkozások közötti különbséget a munkahely biztonságának a szintje jelenti. A munkahely bizonytalanságát meghatározó elemek metaanalízise alátámasztotta, hogy a fizikai munkát végzők munkahelyének bizonytalansági szintje magasabb (Keim et al., 2014). Az Egyesült Királyságban lefolytatott kutatások szerint azonban az elmúlt két évtizedben csökkent a munkahely biztonságának érzékelésében tapasztalható különbség az eltérő képzettségű munkavállalók között, ami főként a közszféra válságot követő időszakban végbemenő szerkezetváltásából fakadóan a közszférában dolgozó szakértői és vezetői munkahelyek bizonytalanságának növekedésére vezethető vissza (Gallie, 2015).

Míg a képzettségi szint és a munkakörnyezet minősége közötti pozitív kapcsolat egyértelműen bizonyítható, addig a tendenciákra vonatkozó bizonyítékok korántsem következetesek. Az elméleti hipotézisek egymásnak élesen ellentmondó szcenáriókat állapítottak meg az alacsonyabb és magasabb képzettséget igénylő foglalkozási kategóriákban tapasztalható munkakörülmények eltéréseinek növekedéséről és csökkenéséről. Green és munkatársai (2013) 1995 és 2010 között 15 EU tagállamban követték nyomon a minőségi munka összegző indexének alakulását, amely magában foglalja a képzettségi szintet, a készségfejlesztést és a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságot. Jelentésükben a különbségek növekedéséről számoltak be, mely abból adódott, hogy míg a szakemberek munkakörülményei javultak, addig az összes többi kategóriába tartozó munkavállaló esetében nem történt jelentős változás sőt, a szolgáltatási területen dolgozó munkavállalók munkakörülményei még romlottak is. Ugyanakkor a kifejezetten a feladatok feletti mérlegelési lehetőségre koncentráló elemzések az egyes európai országokban egymásnak ellentmondó tendenciákat tapasztaltak. Az 1990-es években egy Nagy-Britanniát, Franciaországot, Németországot, Svédországot és Spanyolországot lefedő tanulmányban csak Nagy-Britanniában és Spanyolországban tapasztaltak számottevő különbséget az alacsony és magas képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságát illetően (Gallie, 2007). Ehhez hasonlóan 2004 és 2010 között az európai országokban – Nagy-Britannia és Írország kivételével – csak nagyon kevés változást tapasztaltak a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság képzettségi szintek szerinti eltéréseinek alakulásában (Gallie és Zhou, 2013; Eurofound, 2013b).

A 2008-as gazdasági válságot követően az európai országokban a munkaintenzitás mind az alacsony, mind pedig a magasabb képzettséget igénylő foglalkozásokban

megnövekedett (Green et al., 2013). A tanulmányban elemzett európai országok között nem találtak általános készséggradienst a munkaidő minőségére vonatkozóan (viszont megállapították, hogy e tekintetben a szakmunkások és gyári munkások különösen hátrányos helyzetben vannak). A magasabb képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók fizikai munkakörülményei egyértelműen kedvezőbbek voltak, de a magasan és alacsonyabban képzett munkavállalók közötti átlagos különbség az idők során nem változott. Végül a munkaidő minősége nagy általánosságban javulást mutatott valamennyi foglalkozás esetén – a szakembereket kivéve. Röviden, az európai országokban elsősorban a készségek, a készségfejlesztés és néhány ország esetében a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság kapcsán van bizonyíték az alacsonyan és magasan képzettek közötti különbségek növekedésére.

Gazdasági szektor

A munkafeladatok természete és a munkaszervezési megoldások nagyban különböznek a vállalat által termelt áru vagy a nyújtott szolgáltatás fajtájától függően. A munkakörülmények minősége két specifikus tényezőjének gazdag irodalma van. Ezek egyike a változó technológiák kérdése különösen bizonyos feldolgozóipari termeléshez kapcsolódóan, a másik pedig a szolgáltatóipar diverzifikációjának növekedése (Kerr et al., 1960; Blauner, 1964; Bell, 1974; Braverman, 1974; Piore és Sabel, 1984). A különböző elméleti megközelítések egymásnak meglehetősen ellentmondó scenáriókra jutottak azt illetően, hogy a strukturális változások a munkakörülmények általános javulásához, vagy csak kis mértékű változásához vezetnek. A munka minőségének gazdasági ágazatok közötti különbségeiről már jóval kevesebb szisztematikus összehasonlító empirikus kutatás készült. Az egyes ágazatok munkakörnyezetének minőségében tapasztalható különbségek értelmezése során figyelembe kell venni, hogy az egyes szektorok tulajdonosi mintázatai eltérnek egymástól. Ez azt jelenti, hogy nehéz szétválasztani a tevékenység típusoknak és a technológiának tulajdonítható, valamint a tulajdonosok különbségeiből eredő hatásokat. Az egyik szembetűnő pont az, hogy a szolgáltatási szektor legnagyobb szeletei, például az oktatás, az egészségügy és a közigazgatás túlnyomórészt állami tulajdonban vannak. Sok országban – legalábbis a második világháborút követő első évtizedekben – a kormányok a közszféra foglalkoztatási feltételeire a gazdaság más ágazatai számára nyújtott példamutatásként tekintettek. A munkakörnyezet minőségének országok közötti ágazati összehasonlítását az is nehezíti, hogy bizonyos tevékenység típusok a vállalat üzleti stratégiájától függően különböző ágazatokba sorolhatók. Például, ha a kutatási és tervezési funkciókat a feldolgozóipari vállalatok internalizálják, akkor az ilyen típusú foglalkoztatás a feldolgozóiparhoz fog tartozni, ami ezáltal a munkakörnyezet minőségének mutatóit ebben az iparágban fogja befolyásolni. Ezzel szemben, ha a kutatási és tervezési funkciókat alvállalkozásba adják erre szakosodott szervezeteknek, akkor ugyanezek a tevékenységek az üzleti szolgáltatások közé sorolódnak és figyelmen kívül hagyhatók a feldolgozóipari munka minőségének értékelése során. E fenntartások ellenére úgy tűnik, hogy a munkakörnyezet minősége tekintetében az egyes ágazatok közötti különbségek viszonylag stabilak. Az egyik fő különbség a fizikai egészségügyi kockázatok elterjedtségét érinti. 2012-ben az EU-ban az összes halálos kimenetelű munkahelyi baleset mintegy kétharmada és az összes nem halálos kimenetelű baleset közel fele (47%) az építőipar, a feldolgozóipar,

a szállítás és raktározás, valamint a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászat ágazataiban történt (Eurostat, 2016); a halálos balesetek egyötöde (21%) pedig a kifejezetten az építőiparhoz köthető. Történelmileg a legveszélyesebb iparágak, például a szénbányászat és a hajózás visszaszorulása a munkabalesetekben elhunytak számának jelentős, általános csökkenéséhez vezetett. A szolgáltatási ágazatban a halálos kimenetelű balesetek szempontjából lényegesen biztonságosabbnak számít a munkakörnyezet, ugyanakkor a nem halálos kimenetelű balesetek tekintetében jelentős különbségek tapasztalhatók a szolgáltatási tevékenységek egyes típusai között. Például a nem halálos balesetek aránya viszonylag magas a nagy- és kiskereskedelmi szektorban, valamint az egészségügyi és szociális ellátásban. A munkavállalók munkakörnyezetükre vonatkozó, önbevalláson alapuló értékelése szerint (Eurofound, 2016) az egyes gazdasági ágazatokban sajátos kombinációban jelennek meg a munkakörnyezet minőségét meghatározó előnyök és hátrányok. A pénzügyi szolgáltatások területén például sok szempont esetében magas pontszámok jöttek ki – köztük a készségek, a munkával kapcsolatos mérlegelési lehetőségek, a munka társas jellemzői, a fizikai munkakörnyezet és a munkahelyi kilátások (például a karrierlehetőségek és a biztonság), a munkaidő minősége és a bérezés tekintetében. Az oktatás a munkahelyek minőségének több dimenziójában is viszonylag jól szerepelt – kivéve a munkahelyi kilátásokat és a béreket, ahol a középmezőnyben helyezkedett el. Más gazdasági ágazatok a munka egyes dimenzióiban magas vagy közepes, míg más dimenziókban alacsony pontszámokat értek el. Az egészségügyi ágazatban dolgozók például viszonylag rossz társas környezetről és magas munkahelyi nyomásról számoltak be, de a munka minőségének legtöbb más dimenziója tekintetében a középmezőnyben helyezkedtek el. Ezzel szemben a mezőgazdaságban dolgozók viszonylag jó munkahelyi társas környezetről és alacsony munkaintenzitásról, azonban viszonylag rossz fizikai munkakörnyezetről számoltak be, emellett pedig ez a szektor érte el a legalacsonyabb helyezést a jövőbeli kilátások tekintetében. A szálloda- és vendéglátóiparban dolgozók rossz munkakörnyezetről számoltak be a munkahelyi jellemzők széles skáláját illetően.

Nemek szerinti különbségek

A munkaerőpiaci szegmentációval kapcsolatos elméleti irodalom olyan eljárásokra mutatott rá, amelyek nagy eséllyel okoznak halmozott hátrányokat a nők munkahelyeinek minőségében (Reich, Gordon és Edwards, 1973; Barron és Norris, 1976). Megállapították, hogy a munkáltatók a nőkre gyakran második keresőként tekintenek, akik esetében reális kockázata van annak, hogy karrierjüket megszakítják – emiatt pedig nem szívesen fektetnek be a női munkavállalók készségfejlesztésébe. A foglalkoztatási szerkezetben tapasztalható nagy mértékű nemi szegregáció csökkentheti a nők és férfiak munkakörülményei közötti különbségek láthatóságát és ezáltal megnehezíti a kedvezőtlen munkakörülmények javítását is. A nők sokkal kisebb eséllyel szerveződnek szakszervezetekbe, így kisebb az erejük munkakörülményeik megóvására.

Az empirikus kutatások ugyanakkor ennél sokkal összetettebb képet festenek. Valóban sok az arra vonatkozó bizonyíték, hogy a nők korlátozottabban férnek hozzá a magasan képzett munkahelyekhez és hogy a hasonló képzettségi szintet igénylő munkáért alacsonyabb bért kapnak. Viszont az adatok alapján a munkakörülményekben tapasztalható nemi különbségek sokkal kevésbé tekinthetők konzisztensek.

Például kevés bizonyíték áll rendelkezésre azzal kapcsolatban, hogy a készségek kapcsán az autonómia vagy a munkafeladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság hogyan alakul a férfiak és a nők esetében. Smith és munkatársai (2008) arra jutottak, hogy az Európai Unió egészében a munkahelyi autonómia kulcsszempontjait – a munkamódszereket, a munkavégzés sebességét és a feladatok elvégzésének a sorrendjét – tekintve ezek a különbségek relatíve alacsonyak voltak. Sőt, az Európai Munkakörülmények Felmérés adatai szerint 2015-re a nemi különbségek ezen a területen el is tűntek. A férfiak ugyanakkor nagyobb önállósággal dönthettek a munkaközi szünetekről és a munkafolyamat kapcsán tágabb értelemben is nagyobb nagyobb fokú autonómiával rendelkeztek. Bár a férfiak önállósága a szellemi munkakörökben nagyobb volt, a fizikai munkakörökben dolgozók esetében a nők rendelkeztek nagyobb önállósággal. Európa különböző régióit összehasonlítva a mintákban szintén számos variációt tapasztalhatunk. Míg Nagy-Britanniában és Írországban a nők a munkájuk felett hasonló szintű mérlegelési lehetőségekkel rendelkeztek mint a férfiak, addig a kontinentális, észak-, dél- és kelet-európai országokban ez a jellemző kedvezőtlenebbül alakult, mint a férfiak esetében (Gallie és Zhou, 2013).

A legújabb kutatási eredmények nem meggyőzőek azzal kapcsolatban, hogy a nők tapasztalnak-e hátrányokat a képzési és készségfejlesztési lehetőségek kapcsán. A folyamatos szakmai továbbképzésekkel foglalkozó tanulmányok arra jutottak, hogy az európai országokban a nők és a férfiak nagyjából azonos valószínűséggel részesülnek képzésben. Egyes tanulmányok - melyek a becslés során az egyéni és a munkahelyi jellemzők különbségeit is figyelembe vették - azt állapították meg, hogy a nők hátrányosabb helyzetben vannak (Dieckhoff és Steiber, 2011), míg mások éppen hogy magasabbnak találták a nők képzésben való részvételi lehetőségeit (Dieckhoff, 2013).

A nők munkakörnyezetének minősége más szempontok szerint kicsit másnak, illetve kissé jobbnak is tűnik, mint a férfiaké. Smith és munkatársai (2008) úgy találták, hogy 2005-ben az EU 27 tagállamában a munka monotonitását illetően nem voltak jelentősebb nemi különbségek. A nők emellett jobb fizikai munkakörnyezetben dolgoztak és kevesebb volt az őket érintő egészségügyi és biztonsági kockázat is (Fagan és Burchell, 2002), az általuk betöltött munkakörökét alacsonyabb munkaintenzitás jellemezte és jobb volt a munkaidő minősége is (Green et al., 2013).

A 2005. évi adatok felhasználásával az európai országokra vonatkozó összehasonlító elemzés a legtöbb országban nem tárt fel lényegi különbséget a nők és a férfiak munkahelyük elvesztésétől való aggodalmának mértékében. Ez alól kivételt képeznek a kelet-európai országok, ahol a nők sokkal bizonytalanabbnak érezték munkahelyüket (Green, 2009). A tanulmány 2015-ben sem talált bizonyítékot a nők nagyobb arányú munkahelyi bizonytalanságára vonatkozóan az EU-ban.

Az összegző indikátorokra épülő elemzések szintén arra jutottak, hogy a nők által tapasztalt hátrányok a munkakörnyezet figyelembe vett szempontjától függően eltérőek lehetnek. Az Eurofound által 2010-ben lefolytatott vizsgálat szerint – jöllehet a nők fizetése jóval alacsonyabb – sokkal nagyobb eséllyel dolgoznak olyan munkahelyeken, amelyek minősége a nem pénzügyi jellemzőket tekintve magasabb. A 2015-ös Európai Munkakörülmények Felmérés adatait használó újabb tanulmány azt a következtetést vonta le, hogy a nők kisebb eséllyel dolgoznak olyan munkahelyeken, amely a készségek, bérek és kilátások tekintetében különösen

magas minőségűnek számítanak, azonban nagyobb eséllyel foglalkoztatják őket olyan állásokban, ahol az alacsony munkaintenzitás és a munkaidő magas minősége miatt jónak számítanak a munkakörülmények (Eurofound, 2016). Egy OECD tanulmány – amely a munkahelyek minőségét három széles kategóriára bontja, úgymint a bérezés minősége, a munkahelyi bizonytalanság és a munkahelyi terhelés – számos fejlődő ország tekintetében hasonló mintázatokat állapított meg (OECD, 2014): míg a nők a fizetések minősége tekintetében hátrányos helyzetben voltak, addig ezek a hátrányok kevésbé bizonyítottak a munka minőségének egyéb dimenzióit illetően. A munkahelyi terhelés kompozit eszközt használva, amely a munkahelyi követelmények és erőforrások egyensúlyát veszi figyelembe, az OECD arra jutott, hogy a nők kevésbé szenvednek a munkahelyi nyomástól, mint a férfiak. Emellett a nők és férfiak munkaerőpiaci bizonytalansága kapcsán is csak kis különbségeket tártak fel.

Összefoglalva, míg számos országban a nők a bérezés, készségek és karrierlehetőségek tekintetében hátrányban voltak a férfiakkal szemben, addig jellemzően olyan munkahelyeken dolgoztak, amik hasonlóak, vagy akár jobbak is voltak a férfiakénál a munkakörnyezet minőségének szempontjából.

Kor

A munkakörnyezet minőségének különböző korcsoportok közötti különbségeivel kapcsolatos aggodalmak két megfontolásból alakultak ki. Ezek egyike, az a kapcsolatos növekvő tudatosság, hogy a korai munkaerőpiaci tapasztalatok hosszútávon is hatással vannak a munkavállalóra. Például bizonyítékok állnak rendelkezésre a tekintetben, hogy azok, akik magas munkanélküliség jellemezte időszakban lépnek először a munkaerőpiacra, azok a munkahely bizonytalansága tekintetében karrierjük későbbi szakaszában is hátrányosabb helyzetben lesznek (De Vreyer et al., 2000). A második, miszerint a jelenlegi demográfiai trendeket figyelembe véve, a nyugdíjrendszerek fenntarthatósága miatt munkavállalás magasabb életkorig történő meghosszabbítása szükséges. Mindez pedig fenntarthatósági kérdéseket vet fel az idősebb munkavállalók foglalkoztatása kapcsán.

Az életkori eltérések munkakörnyezet minőségére gyakorolt hatására vonatkozó kutatások sokkal kevésbé elterjedtek, mint a nemi különbségek esetében. Továbbá, a tapasztalati minták értelmezése a korcsoportok heterogenitása, a kiválasztási hatások és a munkaerőpiaci státuszok közötti lehetséges átmenetek természete miatt meglehetősen összetett. Például a fiatal (16-24 év közötti) munkavállalók munkakörnyezetének változásait annak fényében kell vizsgálni, hogy a korcsoport nagymértékben növekvő hányada a közép- és felsőfokú oktatáshoz való hozzáférés növekedése miatt még nem lépett be a munkaerőpiacra. A korskála másik szélén pedig azoknak a 60 éven felüli munkavállalóknak a munkakörülményei állnak, akik a munkaerőpiacon maradtak, miközben sok kollégájuk már kilépett vagy kilépésre kényszerült. A munkaerőpiacon maradásra vagy a kilépésre vonatkozó döntés szorosan összefügghet a munka minőségével, méghozzá azzal, amit a munkavállaló közvetlenül az azelőtti években tapasztalt meg, mielőtt ebbe a korcsoportba lépett volna.

A 2010-es Európai Munkakörülmények Felmérés elemzése (Eurofound, 2012) szerint a fiatalabb munkavállalók munkahelyeit meglehetősen magas ergonomiai kockázatok jellemezték, különösen a nehéz terhek emelése vagy mozgatása

tekintetében. Az életkori gradiens különösen erőteljes volt a férfiak esetében. A fiatal férfiak emellett magas munkaintenzitásról is beszámoltak a tőlük megkövetelt munkavégzési sebességet illetően. Egyúttal a fiatal munkavállalók nemtől függetlenül is alacsonyabb kontrollt gyakorolhattak a felett, hogy hogyan végzik munkájukat és kevesebb lehetőségük volt arra is, hogy saját ötleteiket érvényesítsék a munkájuk során. A fiatal munkavállalók munkahelyi helyzetére vonatkozó másik figyelemre-méltó sajátosság a nagyobb fokú bizonytalanság a szerződések tekintetében, ugyanis a fiatalok aránytalanul koncentrálódnak a határozott idejű foglalkoztatási viszonyokban. Az OECD egészét figyelembe véve a 16-24 év közötti alkalmazásban álló munkavállalók 25%-a határozott idejű munkaviszonyban áll. Természetesen jelentős eltérések vannak az egyes országok között: Németországban, Spanyolországban, Franciaországban, Lengyelországban, Portugáliában, Svédországban és Szlovéniában a fiatal munkavállalók több mint a fele határozott idejű foglalkoztatottnak számít, míg Lettország és Észtország esetén ez az arány csak 11%, Nagy-Britanniában pedig 15% (OECD, 2016). A határozott időtartamú foglalkoztatásból eredő hátrányok súlyossága attól függ, hogy milyen lehetőségei vannak a fiatalnak arra, hogy a jövőben jobb munkahelyen dolgozhasson. A bizonyítékok azonban arra utalnak, hogy az állandó állásokba való átmenet aránya csökken, és ez a csökkenés különösen súlyos a fiatalabb munkavállalók körében (Eurofound, 2015).

Sok szempontból az idősebb (55 éven felüli) munkavállalók munkakörnyezetének minősége jelentősen kedvezőbb, mint a fiataloké. Sokkal kevésbé valószínű, hogy kedvezőtlen fizikai munkakörnyezetben dolgozzanak (a nehéz súlyok emelésére és a fásztó vagy fájdalmas testhelyzetekben történő munkavégzésre vonatkozóan is); hogy nagy sebességgel kelljen dolgozniuk; nagyobb kontrollt gyakorolhatnak feladataik és a munkaidejük felett; és sokkal biztosabbnak érzik munkahelyüket is. A képet azonban két fontos megállapítás is árnyalja. Egyrészt, hogy az idősebb munkavállalók nemtől függetlenül olyan állásokban dolgoznak, amik kevesebb tanulási lehetőséget nyújtanak: sokkal kevésbé férnek hozzá munkahelyi képzésekhez és jóval alacsonyabb arányban dolgoznak olyan állásokban, ahol a munkavégzés során tanulni tudnának. A másik megállapítás szerint az idősebb munkavállalók úgy érezték, hogy nagyon kicsi az esélyük a jövőbeli szakmai előmenetelre (Eurofound, 2012).

A szerződés típusa

A második világháború és az 1970-es évek közötti évtizedekben a munkaszerződések szinte kivétel nélkül teljes munkaidősek és határozatlan idejűek voltak. Az 1980-as évek óta számos országban megnövekedett a részmunkaidős, az 1990-es évek óta pedig a határozott idejű szerződések aránya, beleértve a munkaerő-kölcsönzőn keresztül történő foglalkoztatást és a foglalkoztatóval határozott időtartamra kötött munkaszerződéseket is. A munkaerőpiac szerkezetének változásáról szóló egyes elméletek szerint a nem hagyományos szerződések e különböző típusai nagyjából azonos következményekkel járnak: olyan, perifériára szorult munkaerőt hoznak létre, akik „csapdába” és halmozottan hátrányos helyzetbe kerülnek a munka minőségének különböző dimenziói szempontjából (Hakim, 1987).² Az empirikus kutatások azonban egy idő után rámutattak arra, hogy ezek a nem hagyományos feltételek valamelyest eltérő profilokat hoznak létre a tapasztalt hátrányok típusait és körét illetően.

Részmunkaidő. A részmunkaidős foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyenlőtlenségek főként a részmunkaidőben foglalkoztatott nők munkakörülményein alapulnak: a nők nagyobb arányban dolgoznak ebben a foglalkoztatási formában és a részmunkaidőben foglalkoztatott férfiakra alkalmazott minta mérete rendszerint nem megfelelő szigorú elemzési célokra. Ugyanakkor a férfiak részmunkaidős foglalkoztatása nagyjából azonos mértékben növekedett, mint a nőké. 1999 és 2009 között az EU tagállamaiban a nők részmunkaidős foglalkoztatása 28%-ról 32%-ra, a férfiaké pedig 6%-ról 8%-ra nőtt. Bár igaz, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkahelyének gyengébb minősége részben nemspecifikus okokra vezethető vissza – például a munkáltatók nem szívesen fektetnek be a részmunkaidőben dolgozó nőkbe, mivel úgy gondolják, hogy ők nagyobb valószínűséggel hagyják ott munkahelyüket a gyermekgondozás miatt – addig más tényezők a férfiak és a nők esetében egyaránt relevánsak. A részmunkaidőben foglalkoztatottak hátrányos helyzetűnek számítanak a munkakörnyezet minősége szempontjából, mivel kevesebb időt töltenek más munkavállalókkal, így kevésbé valószínű, hogy szakszervezetekbe tömörüljenek. A részmunkaidős státuszt emellett az alacsonyabb szakmai elköteleződés jeleként is lehet értelmezni.

Az egyes országokban nagy különbségek tapasztalhatók a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége és a munkaórák száma között, ami hatással van mind a hátrányok előfordulásának gyakoriságára, mind pedig azok súlyosságára. Míg Hollandiában a foglalkoztatottak 50%-a dolgozik részmunkaidőben, addig Bulgáriában ez az arány csak 2,5% (Eurostat, 2015). A részmunkaidőben foglalkoztatottak által ledolgozott órák száma tekintetében is nagy különbségek vannak. Svédországban például egyértelműen valószínűbb, hogy valaki 30-35 órát dolgozik hetente, míg az Egyesült Királyságban, Németországban vagy Hollandiában – azokban az országokban, ahol a részmunkaidős foglalkoztatás sokkal elterjedtebb – a részmunkaidőben dolgozók nagyon keveset (1-14 órát) dolgoznak hetente. Ez azért fontos, mert munkakörülmények területén tapasztalható teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatottak közötti különbségek annál nagyobbak, minél kevesebbet dolgozik valaki (Gallie et al., 2016).

A részmunkaidőben foglalkoztatottak koncentrációját az alacsonyan fizetett, különösen pedig az alacsony órabérekkel jellemzett munkákban kiterjedten dokumentálták (Bardasi és Gornick, 2008; O’Dorchai, Plasman és Rycx, 2007). Jóllehet néhány kutatás azt is jelezte, hogy a bérek terén tapasztalt különbségek inkább az emberi tőkében jelentkező különbségekhez kapcsolódnak. A munkakörnyezet tekintetében – bár a részmunkaidőben foglalkoztatottak szembesülnek valamennyi hátránnyal – a különbségek általában kicsik. Az EU egészét tekintve a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében az autonómia és a munkafeladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság valamelyest alacsonyabb mértékét állapították meg (Esser és Olsen, 2012), azonban a munkaidő felett gyakorolt kontroll magasabb volt (OECD, 2010). A részmunkaidős dolgozók a feladatok alacsonyabb komplexitását jelentették, mint a teljes munkaidősök, de csak nagyon kismértékben találták munkájukat repetitívnek vagy monotonnak, valamint szintén nagyon kismértékben érezték kevésbé, hogy „hasznos munkát” végeznek, míg azt, hogy „megvan rá a lehetőségük, hogy azt csinálják, amit a legjobban tudnak csinálni” ugyanolyan valószínűséggel jelentették ki (Sandor, 2011).

Emellett a részmunkaidőben történő munkavállalásnak kompenzációs előnyei is vannak. A részmunkaidőben foglalkoztatottak körében sokkal kevésbé jellemző,

hogy magas munkaintenzitású állásokban dolgoznának, tükrözve a munkaidő és a munkahelyi nyomás közötti erős összefüggést. A részmunkaidőben dolgozók ritkábban számoltak be arról, hogy munkájuk stresszes vagy kockázatos lenne az egészségükre nézve (OECD, 2014). A kevesebb munkaóra miatt relatíve magas volt a munkaidő minősége, ami jobb munka és a családi élet közötti egyensúlyhoz vezetett, amik olyan előnyök, amelyek nagyrészt magyarázzák a munkával való valamivel magasabb szintű elégedettséget a teljes munkaidőben dolgozókhöz képest (Gallie et al., 2016).

A részmunkaidőben foglalkoztatottak, különösen a férfiak esetében alacsonyabb a munkahely biztonsága, mint a teljes munkaidős foglalkoztatottak esetében. Ez az alacsonyabb munkahelyi biztonság ugyanakkor nagyrészt inkább azt tükrözi, hogy a részmunkaidősök között magasabb a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya. Ha a szerződések időtartamát kontrolláljuk, a munkahelyi biztonság 5%-ra csökken a férfiak esetében, míg a nők esetében teljes egészében eltűnik (OECD, 2010; Petrongolo, 2004).

A részmunkaidőben foglalkoztatottak által a munkakörnyezet minőségében tapasztalt legnagyobb hátrányt a munkahelyi képzési és tanulási lehetőségek jelentik. A hátrány mértéke szorosan kapcsolódik a munkaórák számához. Míg az EU-ban azoknak a munkavállalóknak, akik heti 21 és 30 óra közötti munkaidőben dolgoztak, hasonló lehetőségeik voltak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottnak (31% a 28%-hoz viszonyítva 2005-ben), addig ez az arány 19%-ra csökkent azoknál a munkavállalóknál akik heti 11-20 órát és 10%-ra azoknál, akik kevesebb, mint heti 10 órát dolgoznak. A hátrányok mintázatai nagyon hasonlóak voltak azzal kapcsolatosan is, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottnak volt-e lehetőségük a munkavégzés során valami újat tanulni. A részmunkaidőben dolgozók emellett sokkal kevésbé érezték, hogy a munkahelyük jó karrier- vagy előléptetési lehetőséget nyújtana számukra (Sandor, 2011). Így, bár a részmunkaidős munkavállalók munkakörülményei kevésbé egységesen kedvezőtlenek, mint ahogy azokat a korai tanulmányokban feltételezték (Beechey és Perkins, 1987), a tanulási lehetőségek hiánya hosszabb távon egyértelműen csapdát jelenthet.

Határozott időtartamú foglalkoztatás. A határozott időtartamú foglalkoztatás növekedésére a munkakörnyezet minősége szempontjából különösen problematikusnak tekintenek. Vitathatatlan, hogy a foglalkoztatóknak kevesebb érdekük fűződik ahhoz, hogy befektessenek azokba a munkavállalókba, akik a vállalatnál relatíve rövid ideig maradnak csak, mint azokba, akikkel tartós kapcsolatban állnak, és ugyanez vonatkozik a problémáik meghallgatására is. A határozott időtartamban foglalkoztatott munkavállalók esetében sokkal kisebb az esélye, hogy kollektíven szerveződve megvédjék érdekeiket, és állásuk magas bizonytalansága továbbá csökkentheti azzal kapcsolatos hajlandóságukat is, hogy tegyenek valamit munkakörülményeik fejlesztése érdekében.

Bár néhány határozott idejű foglalkoztatott képes karriert csinálni az adott vállalatnál, szerződésük természete a hagyományos munkavállalóknál jóval sérülékenyebbé teszi őket a munkanélkülivé válás tekintetében, ami a munkahely magasabb bizonytalanságát eredményezi. Mindez hatványozottan igaz a munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatott munkavállalók esetében (OECD, 2014). Az állandó és a határozott ideig foglalkoztatott munkavállalók fizetése közötti jelentős

különbségekre is egyértelmű bizonyítékok vannak, a foglalkozásokra történő kontrollálást követően is.

A határozott idejű foglalkoztatáshoz kapcsolódó hátrányok a munkakörnyezetre is kiterjednek. Dieckhoff, Jungblut és O'Connell (2007) egy, az 1990-es években gyűjtött adatokra támaszkodó, öt országot lefedő tanulmányban azt állapították meg, hogy a határozott idejű foglalkoztatottaknak általánosságban kevesebb képzési lehetőségük van. Ehhez hasonlóan, egy 2012-es, valamennyi EU tagállamot lefedő tanulmány is arra jutott, hogy a határozott idejű foglalkoztatottak hátrányban vannak az iskolarendszeren kívüli tanulás területén, különösen a munkaidőben történő tanulás kapcsán (Eurofound, 2015). Az OECD országok átlagában nézve a határozott idejű foglalkoztatottak esélye a munkáltató által fizetett képzésben történő részvételre 14%-kal volt kevesebb (OECD, 2014).

Az arra vonatkozó bizonyítékok is következetesek, hogy a határozott idejű munkavállalók alacsonyabb mérlegelési lehetőségekkel rendelkeznek az általuk ellátott feladatok tekintetében. Egy 2010-es adatokon alapuló összehasonlító tanulmány szerint ez valamennyi európai régióra jellemző volt (Gallie és Zhou, 2013). Green és munkatársai (2013) pedig arra jutottak, hogy az EU-ban a kölcsönzött munkavállalók magasabb munkaintenzitással szembesültek, mint azok, akik határozott idejű szerződéssel dolgoztak.

Az OECD a határozott idejű munkavállalás áttekintése során (2014) megállapította, hogy a határozott idejű foglalkoztatás gyengébb minőségű állásokat jelent a munka minőségének mindhárom dimenziója tekintetében, mivel ezek a munkavállalók alacsonyabb bérezésben részesülnek, ami magasabb munkahelyi bizonytalansággal és magasabb munkahelyi nyomással párosul. A munkahelyi nyomásban tapasztalható hátrány a munkahelyi egészségi kockázatoknak való nagyobb kitettség, a munkahelyi megfélemlítés, az alacsonyabb autonómia, a gyengébb tanulási lehetőségek és a gyengébb közösségi támogatás kombinációjára vezethető vissza.

Összefoglalás

Összességében a hátrányos helyzetű csoportok között jelentős különbségek tapasztalhatók a munkakörnyezet kulcsfontosságú jellemzői tekintetében. Ezeket a különbségeket az Európai Unió tagállamaira vonatkozóan (2015-ben) a 3.1 táblázat mutatja be. Míg a nők jóval alacsonyabb bérezésben és kevesebb előléptetési lehetőségben részesülnek, addig a munkakörnyezet minőségét illetően statisztikailag nincsenek szignifikáns különbségek a nők és férfiak között. A részmunkaidőben foglalkoztatottaknak kevesebb a lehetőségük arra, hogy részt vegyenek képzésben, kontrollt gyakoroljanak munkájuk felett, valamint biztonságuk is alacsonyabb, ugyanakkor a munkahelyi nyomás és a fizikai munkakörnyezet tekintetében munkahelyeik jobbak a teljes munkaidős foglalkoztatottakénál. A fiatal munkavállalók a munkájuk felett gyakorolt kontroll, a munkahelyi nyomás, a fizikai munkakörnyezet és a munkaintenzitás területén tapasztalnak hátrányokat, de más munkavállalókhöz hasonló eséllyel vesznek részt képzésben. Az a három munkavállalói csoport, akik halmozott hátrányokkal szembesülnek a munkakörnyezet minőségének több dimenziója területén, az alacsonyan képzettek, a szállás- és vendéglátás szektorban foglalkoztatottak, valamint a határozott idejű munkavállalók.

3.1 táblázat A munkakörnyezet minősége egyes foglalkoztatotti kategóriák szerint

Relatív különbségek, EU országok átlaga, 2015

	Az elmúlt 12 hónapban munkáltatói képzésben részesült munkavállalók aránya	Feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság index	Munkahelyi megterhelés index	Rossz fizikai munkakörnyezet index	Munkahelyi elvesztésével fenyegetett munkavállalók aránya (százalék)
EU átlag	40,2	0,69	2,51	2,06	17,0%
Szakemberek és vezetők	56,2	0,80	2,50	1,62	14,0%
Alacsonyan képzettek	23,2	0,55	2,52	2,54	21,0%
Pénzügyi szolgáltatások	54,9	0,78	2,50	1,41	10,70
Szállodák és éttermek	21,7	0,6	2,93	2,15	21,00
Férfiak	40,4	0,69	2,57	2,33	16,80
Nők	39,9	0,7	2,46	1,77	17,20
Legjobb munkavállalási korú munkavállalók (35-49 évesek)	42,3	0,7	2,56	2,09	16,10
Fiatalkorú munkavállalók (35 év alattiak)	40,5	0,65	2,60	2,09	20,40
Teljes munkaidősök	43,4	0,7	2,58	2,14	15,10
Részmunkaidősök	33,4	0,68	2,35	1,84	21,50
Határozatlan idejű munkavállalók	44,3	0,68	2,55	2,02	11,10
Határozott idejű munkavállalók	30	0,59	2,59	2,17	45,00

Megjegyzés: A feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra vonatkozó indexet három kérdés egyszerű átlagpontjából számítjuk ki: van-e lehetősége a munkavállalónak megválasztania vagy megváltoztatni munkafeladatait, munkamódszereit, a munkavégzése sebességét vagy ütemét. A munkahelyi nyomás indexét három kérdés átlagpontszáma alapján számítjuk: a munkavállalónak gyorsan vagy szoros határidők mellett kell dolgoznia, illetve úgy érzi-e, hogy elegendő idő áll rendelkezésére munkája elvégzéséhez. A rossz fizikai munkakörnyezet indexet különböző kérdések átlagpontjai alapján számítjuk: a munkavállaló tapasztalja-e gépek rezgését, hangos zajt, magas vagy alacsony hőmérsékletet, füst vagy gőz belélegzését, fárasztó vagy fájdalmas testhelyzeteket, nehéz terhek emelését vagy hordozását. Azaz az állítással pedig, hogy „úgy érzem, munkámat elveszítem a következő 6 hónapban” a munkahelyi elvesztésével fenyegetett munkavállalók értették egyet..

Forrás: A szerzők elemzése az Európai Munkakörülmények Felmérés 6. hullámának (2015) adatai alapján.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933606338>

3.3 A munkakörnyezet minősége és a munkavállalók jólléte: A legfontosabb modellek

A fizikai munkakörnyezet minőségének fejlesztését célzó szakpolitikai intézkedések hosszú múltra tekintenek vissza, különösen a halálos vagy maradandó fogyatékoságot okozó munkahelyi balesetek csökkentése területén. Ahogy korábban is utaltunk rá, ezek a kockázatok erőteljesen koncentráálódtak a bányászati, építőipari, hajózási és feldolgozóipari szektorokban. A fejlett gazdaságokban a feldolgozóiparban lezajlott technológiai fejlődéstől, a termelés szolgáltatások felé történő eltolódásától, valamint az egészségi és biztonsági szabályozás javulásától a munkahelyi kockázatok csökkentését várták, és valóban van arra vonatkozó bizonyíték, hogy ez be is teljesült: a halálos kimenetelű munkabalesetek száma csökkent az EU-ban (HSE, 2016) és a fizikai veszélyek elterjedésében is tapasztalható volt némi csökkenés. Ugyanakkor néhány kockázat, köztük a nehéz terhek, az ismétlődő mozdulatok vagy a biológiai és vegyi anyagoknak való kitettség kockázata továbbra is jól láthatóan jelen volt a 2005 és 2015 közötti időszakban (Eurofound, 2016). Emellett azonban egyre több az arra vonatkozó bizonyíték is, hogy a munka természetében bekövetkező változások nyomán más, a munkavállalók jóllétére és egészségére hosszú távon hatással levő kockázatok megnövekedtek. Egyelőre nincs teljes egyetértés a pszichoszociális kockázatok definícióját illetően. A francia kormány egy, a kutatási irodalom több tudományterületet lefedő, szisztematikus áttekintésén

alapuló jelentése azonban a pszichoszociális kockázatokat úgy határozta meg, mint a „azok a mentális, fizikai és szociális egészséget érintő kockázatok, amelyeket a munkakörülmények, valamint a mentális működéssel kölcsönhatásban álló szervezeti és kapcsolati tényezők teremtenek” (Gollac, 2011). A munkakörnyezet minősége egyértelműen az egyik, ha nem a legfontosabb meghatározója a munkahelyi pszichoszociális kockázatoknak.

Az elmúlt három évtizedben széleskörű kutatásokat folytattak le a munkaszervezet és a munkavállalók egészségi állapota közötti kapcsolatról, rávilágítva a munkakörülmények azon speciális szempontjaira, amik növelhetik a depressziós tünetek kockázatát, valamint a szív- és érrendszeri megbetegedéseket. Három elméleti modell különösen nagy hatással volt a munkavállalók egészségét érintő pszichoszociális kockázatok növekedésének magyarázatára: az Igény-Kontroll modell; az Erőfeszítés-Jutalmazás egyensúlytalansága modell; és a Munkahelyi Követelmények-Erőforrások modell.

A követelmény-kontroll modell

A munkahelyi stresszre vonatkozó modellek közül legkorábbi a Karasek (1979) által megalkotott „követelmény-kontroll” vagy („munkahelyi megterhelés”) modell, melyet később Karasek és Theorell (1990), valamint Theorell és Karasek (1996) fejlesztett tovább. Ez a modell abban tért el a „személy-környezet illeszkedés” korábbi elméleti hagyományától (lásd 4. fejezetet), hogy az egyének jellemzőivel szemben a munkakörnyezethez kapcsolódó tényezőket helyezte előtérbe, illetve azt hangsúlyozta, hogy a munkakörnyezeti tényezők hatását együttesen kell figyelembe venni - különösen a munkakövetelmények és a munka feletti kontroll kölcsönhatását illetően. Ebben a modellben a (bizonyos korlátok közötti) megterhelő munka nem önmagában jelenti a pszichoszociális kockázatok fő forrását. A kockázat elsődleges forrása ehelyett inkább a magas munkakövetelmények és az e munkakövetelmények teljesítésének módja feletti alacsony kontroll kombinációjára vezethető vissza (Karasek és Theorell, 1990). Mindez azzal a fontos következménnyel jár, hogy ha a munkáltató fenn kívánja tartani a magas munkakövetelményeket, akkor kiemelten oda kell figyelnie a munka megtervezésére.

A munkahelyi kontroll (amire „munkahelyi mérlegelési szabadságként” vagy „diszkrécióként” is szokás hivatkozni) úgy határozható meg, mint „a munkavállaló rendelkezésére álló mérlegelési szabadság” (Karasek, 1979). A munkahelyi kontrollt két, egymással összefüggő dimenzióban kell elképzelni: ezek egyike „a készségek használatával kapcsolatos (azaz intellektuális) mérlegelési szabadság”, amely a készségek kihasználásában és a készségfejlesztés lehetőségeiben tükröződik; míg a másik a „döntési jogkör” (azaz a munkahelyi döntésekre vonatkozó szabadság és befolyásolási lehetőség). A munkahelyi követelmények a munkaterhelésre, ezen belül pedig elsősorban a munkavégzés intenzitására és az időnyomásra vonatkoznak. E modell – szigorúan véve – a pszichológiai követelményekre koncentrál, ezért az általa vizsgált tényezők nem terjednek ki a fizikai munkakövetelményekre. Ennek oka az a nézet, miszerint a fejlett gazdaságokban az átalakuló gazdasági struktúra következményeként a pszichoszociális kockázatok növekednek, míg a hagyományos fizikai kockázatok csökkennek (Theorell és Karasek, 1996).

A kutatások előrehaladtával később a modellt a munkakörnyezet további tényezőire – köztük például a társas támogatásra – is kiterjesztették, amire mint

elszigetelt-feszült csoport (iso-strain) modellre hivatkoztak (Johnson és Hall, 1988; Johnson, Hall és Theorell, 1989; Johnson és Johannsen, 1991; Theorell és Karasek, 1996). Tekintettel arra, hogy széles körben bizonyítást nyert, hogy a társas támogatás milyen fontos szerepet tölt be a munkavállalók jóllétében (House, 1981) a kiterjesztés jelentősen megnövelte a modell előrejelző képességét a munkavállalók különböző csoportjai körében tapasztalható pszichoszociális kockázatokra vonatkozóan (Johnson és Hall, 1988; Karasek és Theorell, 1990). A társas támogatás (a támogatás forrása és annak típusa szerint) többdimenziós: a támogatás forrását jelenthetik a felettesek vagy a munkatársak, a támogatás típusa szerint pedig megkülönböztethetünk emocionális, illetve támogatás formájában megjelenő közreműködést (LaRocco, House és French, 1980). Ha a modell figyelembe veszi a munkatársaktól kapott érzelmi támogatást, az azzal a kockázattal jár, hogy a magyarázat ezáltal sokkal kevésbé biztos, hogy a munkakörnyezet jellemzőire vezethető vissza. A társas támogatás ugyanis sokkal inkább függ az egyéni jellemzőktől, mint a munkahelyi követelmények vagy a munkahelyi kontroll – talán amiatt is, mert a (különösen a nők és férfiak közötti) társas támogatás hatásai sokkal heterogénebbek (Stansfeld és Candy, 2006). A kutatásokban ugyan mind a követelmény-kontroll modellt, mind pedig az elszigetelt-feszült csoport modellt használták, leggyakrabban mégis az eredeti követelmény-kontroll modellt alkalmazzák.

Manapság már jelentős kutatási adatok állnak rendelkezésre a követelmény-kontroll modell egészségügyi előrejelzéseivel kapcsolatban is, különösen a pszichoszociális megterhelésre és a szív- és érrendszeri megbetegedésekre vonatkozóan. A mentális egészséghez kapcsolódóan az 1980-as és 1990-es évek kutatásainak összegzése alapján a munkahelyi követelmény és a elszigetelt-feszült csoport hipotézisek is alátámaszthatók, ugyanakkor az, hogy a munkahelyi kontroll vagy a társas támogatás csökkentené a munkahelyi követelményeket már kevésbé egyértelmű (Van der Doef és Maes, 1999). Az 1990 és 2013 között megjelent tanulmányokat szisztematikusan áttekintő vizsgálat alapján Theorell és munkatársai (2015) a depressziós tünetek valószínűségének 74%-os növekedésével közepesen erős bizonyítékot találtak a munkahelyi megterhelés mentális egészségre gyakorolt hatását illetően. Ugyan találtak különbséget a nemek között a mérlegelési szabadságot illetően (mégpedig azt, hogy a nők mozgásteret e tekintetben alacsonyabb, mint a férfiaké) a 2008 és 2010 közötti időszakra vonatkozó svéd adatok alapján nem találtak különbséget a nők és a férfiak esetében a munkahelyi megterhelés és a depresszív tünetek közötti kapcsolat erősségét illetően. (Theorell et al., 2014).

A munkakörnyezet szívbetegségekre gyakorolt hatásainak legátfogóbb vizsgálatában Theorell és munkatársai (2016) 200 000, hét éven keresztül nyomon követett személy sztenderdizált adatait vizsgálva közepesen erős bizonyítékot találtak a munkahelyi megterhelés és a mérlegelési szabadság hatásaira – a munkahelyi megterhelés esetében 1,3 míg a mérlegelési szabadság esetében ennél valamelyest alacsonyabb valószínűségi rátával. A hatások erősségének értékelését illetően, véletlenszerű kontrollvizsgálatok hiányában a *mérsékelt* jelentette a legmagasabb elérhető szintet. A Theorell-féle áttekintés szerint ráadásul a munkahelyi megterhelés és az ischaemiás szívbetegség közötti összefüggés az utóbbi években erősödött. Ugyanez a tanulmány arra következtetésre jutott, hogy az izo-stressz hipotézis mellett szóló bizonyítékok korlátozottabbak, ami részben a megfelelő tanulmányok alacsonyabb számára vezethető vissza. Kivimaki és munkatársai (2012) 13 – 1985 és 2006 között

végzett – európai kohorszvizsgálat adatait értékelték, melynek során – meglehetősen szokatlan módon – mind a publikált, mind pedig a nem publikált elemzéseket is megvizsgálták és figyelembe vették a lehetséges fordított oksági összefüggéseket is. A nem publikált tanulmányok bevonása ebbe a felülvizsgálatba azért tekinthető fontosnak, mivel az egyik oka annak, hogy ezeket a tanulmányokat nem publikálták, éppen az lehetett, hogy kevés szignifikáns eredményt találtak. A Kivimaki és munkatársai által készített áttekintés azt mutatja, hogy bár ezek a nem publikált tanulmányok valóban gyengébb hatásokat mutattak, általában mégis megerősítették a szignifikáns kapcsolat meglétét. Összességében Kivimaki és munkatársai (2012) 1,23-szoros kockázati rátát becsültek a szívkoszorúér-betegség előfordulására vonatkozóan munkahelyi megterhelés esetén (a munkahelyi megterhelés hiányához viszonyítva). A kutatások azt is kimutatták, hogy ezek a hatások ugyanolyan fontosak a nők és a férfiak esetében. Az Egyesült Államokban egy 22 086 nőt 10 éven keresztül követő vizsgálat arra jutott, hogy a magas munkahelyi megterhelést mutató nőknél 38%-kal nagyobb valószínűséggel fordult elő szív- és érrendszeri megbetegedés, mint alacsony munkahelyi megterhelést tapasztaló társaiknál (Slopen et al., 2012).

A munkahelyi megterhelés modelljével kapcsolatos kutatások egyik módszertani korlátja az volt, hogy kevés információ állt rendelkezésre arról, hogy az emberek mennyi ideje vannak kitéve a kedvezőtlen munkakörülményeknek. Valószínűnek tűnik, hogy a hatások annál súlyosabbá válnak, minél hosszabb ideje vannak kitéve a munkavállalók ezeknek a körülményeknek. Azonban mégis van néhány releváns bizonyíték. Chandola és munkatársai (2008) a brit köztisztviselők longitudinális vizsgálatára (Whitehall Study) támaszkodó 12 éves követési időszak során dózis-hatás összefüggést találtak a munkahelyi pszichológiai stressz (izo-stressz) és a szívkoszorúér-betegség között: a hosszabb ideig kitett munkavállalók lényegesen magasabb értékeket mutattak a metabolikus szindróma, a szívfrekvencia-variabilitás és a kortizolszint tekintetében. Ugyanerre a vizsgálatra támaszkodva Stansfeld és munkatársai (2012) arra jutottak, hogy az ismételt munkahelyi megterhelés (az időtartamot tekintve) növelte a súlyos depressziós zavar kockázatát.

A munkahelyi megterhelés hatásai a módszertani eltérések és a zavaró tényezők ellenére figyelemre méltóan robusztusnak bizonyultak. A hatások a munkavállalók munka feletti kontrollra és a pszichológiai jóllétre vonatkozó önbevallásaira és szakértői értékelésekre egyaránt támaszkodó vizsgálatokból származnak. Ráadásul a mérlegelési szabadság önbemelés szerinti szintje nagymértékben korrelál a szakértői értékelésekkel (Theorell és Hasselhorn, 2005), az adatok életmódbeli tényezőkre történt kontrollja pedig alig változtatott a hatások erősségén: még akkor is, ha figyelembe vesszük a bizonyos típusú munkákban jelenlévő szelekciót, a hatások – ugyan csökkennek, de – továbbra is szignifikánsak maradnak. A brit 1958-as születésű kohorsz 8 243 résztvevőjének elemzése (Stansfeld és Candy, 2006) kimutatta, hogy míg a gyermekkorban és a korai felnőttkorban tapasztalt negatív stressz (distressz) valamennyire szerepet játszik abban, hogy az emberek az életük közepén (45 éves korukban) ki voltak-e téve munkahelyi megterhelésnek, a munkahelyi megterhelés hatása a pszichológiai distresszre még akkor is fennmarad, ha a korábbi hátrányos háttértényezőket figyelembe vették.

A jövőbeni kutatások számos szempontból tehetik még robusztusabbá a munkahelyi megterhelés mérését. Az egyik megoldatlan kérdés az, hogy a mérlegelési szabadság és a pszichológiai munkakövetelmények együttes hatása összedörik-e

vagy éppen kiegyensúlyozza-e egymást (interaktív). Az eredeti modell ez utóbbi hatást feltételezte, azaz a magasabb szintű munkahelyi kontrollnak csökkentenie kellene a magas munkahelyi követelmények hatásainak súlyosságát. Azonban az 1980-as és 1990-es évek kutatásainak áttekintése során Van der Doef és Maes (1999) ellentmondásokat talált annak a nézetnek az alátámasztására, hogy a munkahelyi kontroll vagy a társas támogatás mérsékeli-e a munkahelyi követelmények hatásait. Stansfeld és Candy (2006) egy későbbi felülvizsgálat során arra a következtetésre jutott, hogy a mentális egészségre gyakorolt hatások túlnyomórészt összeadódnak, és hogy a kölcsönhatás-hipotézis helytelen volt. A szívbetegségek kockázatával kapcsolatos vizsgálatok áttekintésében azonban Theorell és munkatársai (2016) bizonyítékot találtak a magas pszichológiai követelmények és az alacsony mérlegelési szabadság közötti kölcsönhatásra: a két hatás kombinációja erősebb hatást gyakorolt a szívbetegségek kockázatára, mint a két különálló hatás pusztá összeadása. Wall és munkatársai (1996) azzal érveltek, hogy az interaktív hatásra vonatkozó bizonyítékok hiányának oka az lehet, hogy a mérlegelési szabadság Karasek-féle mérőszáma – annak ellenére, hogy elsősorban a kontrollra helyezi a hangsúlyt – a készség és a kontroll mutatóit is magában foglalja; amikor a hagyományos mérlegelési szabadság mérőszámot egy tisztább kontroll mérőszámmal hasonlították össze, azt találták, hogy ez utóbbi olyan kölcsönhatást eredményezett, amely az előbbi esetében nem volt nyilvánvaló.

A munkakövetelmények mérésének javítása is indokolt. A modell munkakövetelmények dimenziója valamivel alacsonyabb korrelációt mutat az egyéni önbevallások és a szakértői értékelések között, mint a mérlegelési szabadság esetében, és nagyobb heterogenitást mutat a hatásokban a munkavállalók egyes alcsoportjai között (Stansfeld és Candy, 2006; Theorell et al., 2016). A legnyilvánvalóbb igényt talán a munka érzelmi követelményeinek figyelembevétele jelenti, amelyet a témával kapcsolatos kutatások egyre inkább fontosnak tartanak, de amelyet a feladatellátás intenzitásának vagy az időhiánynak a mutatói nem ragadnak meg (Bakker és Demerouti, 2007; Hochschild, 1983; Morris és Feldman, 1996).

A követelmény-kontroll modell alapjául szolgáló kontroll fogalma a közvetlen munkafeladat feletti kontrollt jelenti. Azonban, ahogy azt Karasek és Theorell (1990) is felismerte, a munkavállalók jólléte és a pszichoszociális kockázatok szempontjából a szélesebb körű szervezeti döntéshozatal feletti ellenőrzés is fontos. Eller és munkatársai (2009) az újabb vizsgálatok során találtak némi bizonyítékot arra vonatkozóan, hogy a szívbetegségek kockázatát tekintve a munkakövetelmények jelentősége relatíve emelkedett a mérlegelési szabadság jelentőségéhez képest. Ha ezt további kutatások is megerősítenék, az két lehetséges fejleményt tükrözhetne: először is, hogy a munkaintenzitás szintje átlépett egy bizonyos küszöböt, amely már nem könnyen ellensúlyozható a feladatok feletti gyakorolt kontroll viszonylag magas szintjével; másodsor, hogy a vállalatokon belüli kontroll egyre inkább centralizálttá válik, ami a szervezeti átszervezések révén utólagos (*post facto*) elszámoltathatóság és a munkafeladatok gyakoribb megváltoztatása formájában jelenik meg. Ezek a fejlemények azt jelenthetik, hogy a munkafeladatok szintjén megvalósuló kontrollal összehasonlítva a vállalati szintű képviselet és véleménynyilvánítás formájában megvalósuló kontroll a munkavállalók jólléte szempontjából egyre fontosabbá válik. Ez azt is sugallja, hogy a munkahelyi kontroll mérését ki kellene terjeszteni a vállalati szintű befolyásra is.

Az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellje

Az erőfeszítés és jutalom egyensúlytalanság modellje (Siegrist, 1996, 2016) abból indul ki, hogy a munkavállalók jólléte szempontjából a kölcsönösségi normák (Gouldner, 1960) kiemelt fontossággal bírnak. A modell szerint a munkavégzés során kifejtett erőfeszítés és a munkából származó jutalmak közötti egyensúly hiánya ezt a kölcsönösségi normát sérti meg, amely negatív következményekkel jár a munkavállalók fizikai és pszichológiai egészségére nézve. A modell legfontosabb következménye a jutalmak méltányosságának biztosítása a növekvő követelményekre adott növekvő erőfeszítések kapcsán.

Ebben a modellben az erőfeszítést elsősorban az időnyomás szempontjából fogalmazzák meg (azaz, a munkaidő hossza és az, hogy a rendelkezésre álló időn belül mennyire okoz nehézséget a munka elvégzése). Ezek a munkakörnyezetből eredő külső kényszernek tekinthetők. A modell hangsúlyozza továbbá a személyes hajlam vagy motivációs minta – a túlzott elkötelezettség – fontosságát, amely szerint az emberek erősen hajlamosak arra, hogy teljesítményre törekedjenek, ami nagyon magas erőki-fejtéshez vezethet a munkavégzés során, és ami közvetlenül is ronthatja az egészségi állapotot, vagy pedig tovább erősítheti a munkavégzés során kívülről megkövetelt erőki-fejtés negatív hatásait (Siegrist, 2016). A munkakörnyezet szempontjából elsősorban a kívülről megkövetelt erőfeszítés mértéke áll az érdeklődés középpontjában.

A modellben a jutalom fogalma többdimenziós, és magában foglalja a béreket, az önbecsülést, az előléptetéshez kapcsolódó kilátásokat, valamint a munkahely biztonságát. A követelmény-kontroll modellel ellentétben az erőfeszítés-jutalom modell kifejezetten magában foglalja a munkaszerződés természetével kapcsolatos kérdéseket is: figyelembe veszi például a megkövetelt erőfeszítés és a határozott idejű vagy más típusú bizonytalan szerződéssel való foglalkoztatás közötti kapcsolatból adódó, a munkavállalók egészségére és jóllétére gyakorolt hatásokat. A munkahely bizonytalanságára helyezett nagyobb figyelem összhangban van azokkal az növekvő számú bizonyítékokkal, miszerint a munkahely bizonytalansága komoly negatív hatással van a munkavállalók jóllétére, olyannyira, hogy annak hatása megközelíti magát a munkanélküliségét (Burchell, 2011; Keim et al., 2014). A modell azonban az adott munkáltatóval kötött szerződés feltételein túl, implicit módon a makrostrukturális tényezők hatásait is figyelembe veszi, mivel a munkavállaló által érzékelt munkahelyi bizonytalanságot erőteljesen befolyásolja a gazdasági ciklus és a munkanélküliség országos szintje is.

A modell egyik alaptétele, hogy az erőfeszítés és a jutalom közötti egyensúlytalanság hatásai erősebbek olyan helyzetekben, amikor a munkavállalók nehezebben találnak másik munkahelyet. Ha a munkavállalók olyan készségekkel rendelkeznek, amelyek iránt nagy a kereslet egy feszes munkaerőpiacon, akkor a jelenlegi foglalkoztatási körülményeikből fakadó frusztrációik elől úgy menekülhetnek, hogy egyszerűen otthagyják a vállalatot. Ettől eltérő helyzetben azonban valószínűleg úgy érzik, hogy hosszútávon csapdába estek, ami felerősíti a kölcsönösség hiányának egészségre gyakorolt hatásait. Mivel a magas munkaerőpiaci kereslet általában magasabb képzettségi szinttel jár együtt, az erőfeszítés és a jutalom egyensúlyának hiánya különösen súlyos következményekkel jár a kevésbé képzett foglalkozásokban dolgozókra nézve.

Jelentős munkát fektettek az erőfeszítés és jutalom egyensúlytalanság sztenderdizált mérőeszközeinek kidolgozásába, amelyek megfelelnek a megbízhatóság és

érvényesség elfogadható kritériumainak (Siegrist et al., 2013). A modell korábbi és későbbi alkalmazásai során a kérdésformátumok szerkezetében véghezvitt jelentős változások egyszerűsítették a felmérési eszközt, és növelték annak érthetőségét az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalók számára is. Az erőfeszítés-jutalom kérdőív hosszabb, 23 kérdésből álló változatát egy rövid, 10 tételből álló változattal is kiegészítették, amely szélesebb körű célokhoz kapcsolódó felmérésekbe illeszthető be. Az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalansága és a mentális egészségi problémák közötti összefüggés a különböző kérdőívváltozatokban is következetesen fennáll (Montano, Li és Siegrist, 2016).

A későbbi vizsgálatok jelentős bizonyítékokkal szolgáltak a modell előfeltételezéseinek alátámasztására mind a szív- és érrendszeri betegségek, mind pedig az affektív zavarok tekintetében. Például a brit köztisztviselők „Whitehall Study of British Civil Servants” vizsgálatán alapuló tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy a halálos vagy nem halálos kimenetelű szívkoszorúér-betegség (CHD) kockázata 26%-kal magasabb volt a magas erőfeszítés-jutalom egyensúlytalansági pontszámmal rendelkező munkavállalók körében, mint azoknál, akiknél nem volt tapasztalható ilyen egyensúlytalanság (Kuper et al., 2002). Egy finn longitudinális vizsgálat megállapította, hogy az erőfeszítés és a jutalom egyensúlytalansága a szív- és érrendszeri halálozás kockázatának megduplázódásával jár együtt, az alkalmazott kontrolltól függően 2,36-2,56-os kockázati arányokkal (Kivimäki et al., 2002; Brunner et al., 2004). Más bizonyítékok pedig az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalansága, valamint a depressziós tünetek közötti összefüggésekre vonatkoznak. Rugulies, Aust és Madsen (2016) kilenc magas színvonalú, releváns bizonyítékokat tartalmazó tanulmányt azonosított be; melyek közül hét is statisztikailag szignifikáns összefüggést talált az erőfeszítés és jutalom egyensúlytalansága, illetve a depressziós zavarok kockázata között: a hatásbecslések általában 1,49 és 2,32 közötti valószínűségi tartományba estek a magas expozíciójú csoportban. Az összefüggés az egyéni jellemzőkre (beleértve a személyiségi adatokra), foglalkozásra és társadalmi-gazdasági státuszra való kontrollálása esetén is robusztus maradt. Némi korlátozott bizonyítékot annak alátámasztására is találtak, hogy ezek a hatások az alacsonyabb foglalkozási kategóriákban dolgozók esetében erőteljesebbek (Kuper et al., 2002; Dragano és Wahrendorf, 2016).

Az elméleti modell természetesen kiterjeszhető és tovább finomítható. A jutalmak a népszerűség különböző alcsoportjai számára különböző mértékben lehetnek fontosak, ami életkor vagy foglalkozás szerinti eltéréseket eredményezhet az erőfeszítés és jutalom közötti egyensúlytalanság hatásainak erősségében (Wahrendorf és Chandola, 2016; Rugulies et al., 2012). Felmerült, hogy az egyes jutalmakra való összpontosítás, valamint az, hogy a jutalmak hogyan hatnak a különböző típusú munkavállalókra, növelhetik a modell használhatóságát (van Vegchel et al., 2002). A modell az igazságtalanság egyfajta tapasztalatára összpontosít (a szerződéses csere kölcsönösségének megsértésére). Több érdekes kutatás is kiemelte az igazságtalanság más forrásainak, azaz az eljárási és a kapcsolati igazságtalanságnak a jelentőségét a munkavállalók egészsége szempontjából (Kivimäki et al., 2006; Ndjaboue, Brisson és Vezina, 2012). Kimutatták, hogy az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalansága, valamint a szervezeti igazságossági intézkedések egymástól függetlenül is hatással vannak a munkavállalók egészségére (Kivimäki et al., 2007). Ehhez hasonlóan a finnországi közsféra dolgozóinak vizsgálata kimutatta, hogy az

erőfeszítés-jutalom nagymértékű egyensúlytalansága és a nagyfokú szervezeti igazságtalanság kombinációja nagyobb egészségügyi kockázathoz vezetett, mint az erőfeszítés-jutalom nagymértékű egyensúlytalansága vagy a szervezeti igazságtalanság önmagában (Kivimaki et al., 2007; Bourbonnais, 2007). Az erőfeszítés-jutalmazás egyensúlytalansága, illetve a szervezeti igazságtalanság hatásainak relatív erőssége ugyanakkor a munkavállaló típusától függően változhat. Az Egyesült Királyságban a köztisztviselők körében végzett longitudinális vizsgálat megállapította, hogy a férfiak esetében az erőfeszítés és a jutalom közötti egyensúlytalanság erősebb tényezőnek számít a hosszú ideig tartó betegség szempontjából, míg a nők esetében a kapcsolati igazságtalanság volt az erősebb befolyásoló tényező (Head et al., 2007). A munkahelyi szintű erőfeszítés és jutalmazás egyensúlytalanságának következményei azonban részben függenek a tágabb társadalmi kontextustól is. Például az alacsonyabb munkahelyi biztonságból eredő egyensúlytalanság hatásait enyhítheti az, hogy a tágabb intézményi struktúrák milyen mértékben nyújtanak pénzügyi és álláskeresői támogatást a munkavállalóknak a munkahely elvesztése esetén; találtak például előzetes bizonyítékokat arra vonatkozóan, hogy a skandináv országokban, illetve más, erős jóléti rendszerrel rendelkező országokban az erőfeszítés és jutalom közötti egyensúlytalanság kevésbé jár súlyos következményekkel a depressziós tünetek szempontjából (Dragano, Siegrist és Wahrendorf, 2011; Lunau et al., 2013).

Ritkán hasonlítják össze közvetlenül a követelmény-kontroll és az erőfeszítés-jutalom közötti egyensúlytalanságok hatásait. Stansfeld és Candy (2006) arra a következtetésre jutott, hogy azok nagyjából hasonló súllyal magyarázzák a különböző pszichoszociális kockázatok előfordulását a munkavállalók körében. Ugyanakkor az is fontos, hogy ha ugyanabban az elemzésben szerepelnek, mindkettő jelentős tényező marad, és magasabb kockázati szinthez vezet, mint ha csak az egyik tényezőcsoportot veszik figyelembe. Ez azt jelzi, hogy a rossz munkakörnyezet általános hatásai erőteljesebbek lehetnek, mint ahogyan az az egyik vagy másik modellre támaszkodó kutatásokból kitűnik.

A követelmények-erőforrások modell

A munkakövetelmények-erőforrások modell (JD-C) természete meglehetősen különbözik mind a követelmény-kontroll, mind az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modellétől. Célja egy általános elméleti keret biztosítása, ahelyett, hogy kiemelne egyes, a munkavállalók jóllétét és egészségét magyarázó speciális mechanizmusokat. A modell támogatói a korábbi modellekhez viszonyított státuszával kapcsolatosan eltérően vélekedtek. Bakker és Demerouti (2007), valamint Bakker, Van Wedhoven és Xanthopoulou (2010) szerint a modell nagyobb általánossága egyértelmű előnyt jelent a specifikusabb és korlátozottabb modellekkel szemben. Ezzel szemben Schaufeli és Taris (2014) szerint a modellnek a specifikusabb modellektől eltérő céljai vannak és ki is egészíti azokat. A munkahelyi követelmények-erőforrások modellt az OECD a munkakörnyezet minőségének (azaz a foglalkoztatás nem gazdasági vonatkozásainak) leírására használta a munkahelyek minőségével kapcsolatos munkája során (Cazes, Hijzen és Saint-Martin, 2015).

A munkakövetelmények-erőforrások modell munkavállalók jóllétével kapcsolatos központi felvetése szerint a magas munkakövetelmények alacsony munkahelyi erőforrások mellett túlzott költségekkel járnak, különösen a fizikai és pszichológiai erőfeszítések tekintetében, ami elszívja a munkavállalók energiáját és

mentális, valamint fizikai egészségi problémákhoz vezet. A munkahelyi követelmények a munka azon fizikai, pszichológiai és szervezeti aspektusaira vonatkoznak, amelyek tartós fizikai és/vagy pszichológiai (azaz kognitív és érzelmi) erőfeszítést igényelnek. A munkahelyi erőforrások pedig a munka azon fizikai, pszichológiai, társadalmi és szervezeti aspektusaira vonatkoznak, amelyek a munka céljainak eléréséhez, a munkahelyi követelmények csökkentéséhez, illetve a személyes fejlődés ösztönzéséhez szükségesek (Bakker és Demerouti, 2008).

A modell jelentős változásokon ment át kezdeti kialakítása óta (Demerouti et al., 2001). Egyrészt kibővült a modell szempontjából releváns egészségkárosodási kimenetek, valamint a munkahelyi követelmények és erőforrások fogalmába tartozó munkahelyi jellemzők köre, másrészt pedig átfogóbbá váltak a személyes tényezők.

A követelmények-erőforrás modellt alkalmazó legelső tanulmányok a *kiégés* magyarázatára összpontosítottak, amelyet (a korábbi használatnál tágabban értelmezve) kimerültségként és az elkötelezettség hiányaként határoztak meg (Demerouti et al., 2001). A tanulmányok szerint a munkahelyi követelmények inkább a kimerültség érzését, míg a munkahelyi erőforrások hiánya az elköteleződés hiányát jelzi előre. A modell újabb változataiban a kiégést a munkahelyi követelmények és a rossz egészségi állapot (depresszió, szív- és érrendszeri betegségek és pszichoszomatikus panaszok) közötti kapcsolat közvetítőjének tekintik. Ezen túlmenően az érdeklődésre számot tartó eredményeket kiterjesztették *többek között* a távollétre, a balesetekre és sérülésekre, valamint a munka és a családi élet egyensúlya között fennálló nehézségekre is (Schaufeli és Taris, 2014).

A munkahelyi követelményeket már a modell eredeti változatában is szélesebb körben határozták meg, mint a követelmény-kontroll modell, mivel azok magukban foglalták a fizikai környezetet, az személyközi kapcsolatokat és az időnyomást is. Hasonlóképpen, a munka erőforrásainak fogalmába olyan tényezőket soroltak, amelyeket mind a követelmény-kontroll modell (pl. a munka felett gyakorolt kontroll), mind pedig az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanságának modellje (pl. jutalmak, munkahelyi biztonság) is hangsúlyozott. A modell tehát tulajdonképpen a követelmény-kontroll és az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalansági modellek legfontosabb alapelveinek egyetlen átfogó keretbe történő összeolvasztását jelentette. Legújabb formájában azonban a potenciálisan releváns munkakövetelmények és erőforrások körét tekintve jóval túlmutat ezen. Schaufeli és Taris (2014) 30 különböző típusú munkahelyi követelményt és 31 típusú munkahelyi erőforrást sorol fel, amelyeket az adott szervezeti környezettől függően figyelembe kell venni.

A pszichoszociális kockázatok modelljei eltérnek egymástól a tekintetben, hogy milyen mértékben veszik figyelembe a személyes tényezőket a magyarázó tényezők között. A követelmény-kontroll modell kizárólag a munkakörnyezet jellegére koncentrál; az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellje figyelembe vette az egyéni hajlam szempontját is a túlvállalás, mint a munkavégzés során tanúsított túlzott erőfeszítés személyes forrásának beépítésével; végül a munkahelyi követelmények-erőforrások modell az egyéni jellemzők széles körének, köztük a kompetenciáknak, a személyiségjegyeknek és az értékorientációknak igyekszik magyarázó szerepet adni (Schaufeli és Taris, 2014). A követelmények-erőforrások modell azonban továbbra is bizonytalan a személyes tényezők szerepét illetően, azaz, hogy azokat mediátorként, moderátorként vagy független változóként kell-e figyelembe venni.

Tekintve, hogy a három közül a munkahelyi követelmények-erőforrások modell a legújabb, az azzal kapcsolatos kutatások is korlátozottabban állnak rendelkezésre – az előzetekintő tanulmányok pedig különösen hiányoznak. Ugyanakkor egyre több a modell néhány kulcsfontosságú felismerését alátámasztó bizonyíték. A teszteléseket elsősorban Európában, kisszámú, de meglehetősen változatos foglalkozásokra kiterjedő keresztmetszeti mintákon végezték (Brough et al., 2013). Emellett néhány, a modell érvényességét támogató bizonyítékot longitudinális minták alapján is előállítottak. Hakenen, Schaufeli és Ahola (2008) egy finn fogorvosok körében végzett hároméves vizsgálat során azt találták, hogy a munkahelyi követelmények előre jelezték a kiégést, ami viszont előre jelezte a jövőbeli depressziót. Egy holland vezetők körében végzett longitudinális felmérés (Schaufeli, Bakker és Van Rhenen, 2009) pedig arra jutott, hogy a magasabb munkahelyi követelmények (túlterhelés, érzelmi követelmények és a munka-otthon közötti interferencia), valamint az alacsonyabb munkahelyi erőforrások (társas támogatás, autonómia, tanulási lehetőségek és visszajelzés) előre jelezték a kiégést, ami viszont hozzájárult a regisztrált betegség időtartamának magyarázatához. A követelmény-kontroll modellhez hasonlóan azonban a kölcsönhatások ebben az esetben sem kerültek következetesen bizonyításra, ezáltal az eredmények nem európai országokra való általános alkalmazhatósága szintén nem került megerősítésre (Brough et al., 2013)

A követelmények-erőforrások modell hívei által javasolt bizonyítékgyűjtésre vonatkozó megközelítés néhány tekintetben eltér a többi modell esetében alkalmazottól. Utóbbiak inkább a fogalmak operacionalizálásának következetességét hangsúlyozták, és sztenderd kérdőíveket állítottak össze a kutatás kumulatív jellegének ösztönzése érdekében. Tekintettel a potenciálisan releváns változók sokféleségének hangsúlyozására, valamint arra, hogy a munkakövetelmények és erőforrások fogalmi meghatározását a konkrét szervezeti környezethez kell igazítani, a követelmények-erőforrások modellje egy rugalmas kutatási eszköz alkalmazását szorgalmazza, és különböző nyomon követési skálákat biztosít, amelyek közül a kutatók és gyakorlati szakemberek a konkrét körülményeknek megfelelőket választhatják ki, valamint kombinálhatják azokat (Schaufeli és Taris, 2014). Bár a követelmények-erőforrások modell keretein belül továbbra is lehet megállapításokat tenni a keret általános konzisztenciájáról, ezek ezek az állítások relevánsabbak lehetnek a konkrét szervezeti környezetben, mint az általánosabb modellek esetében; továbbá a kontextus-specifikus kutatási eszközök használata csökkentheti az eredmények összehasonlíthatóságát, ami megnehezíti a konkrét hipotézisek megerősítésére szolgáló kumulatív bizonyítékok kidolgozását.

Összefoglalás

Az elmúlt évtizedek során figyelemre méltó kutatások sora bizonyította a munkakörnyezet munkavállalók jóllétére és egészségi állapotára gyakorolt hatását. Az elemzések a jó minőségű longitudinális adatok használatával még pontosabbá váltak, mind az eszközök változásaira vonatkozó megállapítások robusztusságának teszteléséhez, mind pedig az eredmények kulturális közegre való érzékenységének értékeléséhez kapcsolódóan. A kutatások szerint a munkakörnyezet minősége erőteljes hatással van a munkavállalóknál megjelenő depresszív tünetek, valamint szív- és érrendszeri betegségek megjelenésének kockázatára. A három legbefolyásosabb modell e területen ugyanakkor különböző tényezőket emelt ki a munkavállalók jólléte és pszichoszociális kockázatoknak való kitettség szempontjából:

- A *követelmény-kontroll* modell a munka felett gyakorolt kontroll fontosságát hangsúlyozta a magas munkakövetelményekből fakadó egészségügyi kockázatok csökkentésében.
- Az *erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség* modell a kölcsönösség normáinak fontosságát emelte ki, valamint a munkavállalóktól megkövetelt erőfeszítések és ezért cserébe a bérezés, a státusz elismerése, valamint a védelem formájában kapott jutalom közötti méltányosság érzését emelte ki.
- A *munkahelyi követelmények-erőforrások* modell a munkahelyi követelmények és a munkavállaló számára ezen követelmények teljesítéséhez rendelkezésre álló erőforrások egyensúlyának fontosságára mutatott rá.

Míg az első két modell különböző kockázati tényezőket azonosított be és kiegészítő magyarázattal szolgált arra nézve, hogy a munkakörnyezet milyen módon hat a munkavállalók pszichológiai és fizikai egészségére, addig a harmadik modell a másik kettő által fontosnak tartott mechanizmusokat egy szélesebb elméleti keretbe szintetizálta, rámutatva annak fontosságára, hogy a munkavállalók jóllétét a munkakörnyezet nagyobb számú és szélesebb körű tényezője befolyásolja.

Mivel a követelmények-erőforrások modell a tényezők szélesebb körét fedi le, az OECD munkakörnyezet minőségét mérő Munkahelyi Minőségi keretrendszere is főként erre a modellre támaszkodik. Az *Iránymutatások* 4. és 5. fejezeteiben javasolt mérési keretrendszerekben is ezt a modellt alkalmazta annak megállapítására, hogy a munkakörnyezet egy adott jellemzője munkahelyi követelményként vagy erőforrásként értelmezhető-e.

3.4 A munkakörnyezet minősége, munkához való hozzáállás és termelékenység

A foglalkoztatók és a szakpolitikai döntéshozók számára központi kérdés, hogy szükség van-e kompromisszumok kötésére a munkavállalók számára előnyös munkakörnyezet kialakítása, valamint a vállalatok és szervezetek teljesítménye között. Bár ezzel a kérdéssel a szakirodalom széles körben foglalkozik, a tanulmányok elsősorban a magasabb minőségű munkakörnyezetnek a munkavállalók – munkahelyi teljesítmény szempontjából fontos – munkához való hozzáállására gyakorolt hatását vizsgálták, különösen a munkavállalók munkával való elégedettségét, a munkájuk és az adott vállalat iránti elköteleződésük szempontjából, ahelyett, hogy munkavállalói és a vállalati mikroadatokat illesztették volna össze, amely e kapcsolat közvetlen értékelését tette volna lehetővé. A munkateljesítményt jellemzően két fő összetevő kapcsán vizsgálják: a munkavállalók szerepen belüli (in-role) viselkedése és szerepen kívüli (extra-role) viselkedése. A szerepen belüli viselkedés arra vonatkozik, hogy az emberek hogyan valósítják meg azt a magatartást, amelyet munkájuk formálisan megkövetel tőlük (például az időhöz kapcsolódó elvárásokat, a munkaköri leírásban szereplő feladatok teljesítését, a szabályok betartását), míg a szerepen kívüli magatartás azokra a munkavállaló által szabadon választható magatartási formákra vonatkozik, amely a vállalat egésze vagy a szervezet más szereplői szempontjából lehetnek előnyösek (például segítségnyújtás a különösen magas munkaterhelésű munkavállalóknak vagy az új alkalmazottaknak, az információ megosztása a kollégákkal). A szerepen kívüli magatartás különösen a „szervezeti polgárság magatartásra” vonatkozó irodalom (Organ, 1988, 1997) keretében jelenik

meg. Az újabb irodalomban egyre gyakrabban megjelenik a munkakörnyezet és a munkavállalók innovatív viselkedése és kreativitása közötti kapcsolat is. Miközben ésszerű okok állnak fent arra nézve, hogy a munkavállalók motivációja és kreativitása fontosak a termelékenység szempontjából, relatíve kevés tanulmány foglalkozik a munkakörnyezet minősége és a szervezeti magatartás közötti közvetlen kapcsolat vizsgálatával és amelyek mégis, azok is különböző megközelítéseket és kutatási stratégiákat alkalmaznak.

A munkával való elégedettség

A munkakörnyezet munkavállalók hozzáállására gyakorolt hatását vizsgáló legkorábbi kutatások a munkával való elégedettségre fókuszáltak, amit úgy definiáltak, mint az „az örömteli érzelmi állapot, amely abból fakad, hogy az egyén munkahelyét olyanakk látja, ami a munkahelyi értékek elérését vagy elérésének elősegítését szolgálja” (Locke, 1969). A munkával való elégedettség egy alternatív megközelítése szerint a munkavállalók munkájukat elvárásaikhoz, nem pedig értékeikhez viszonyítva értékeli (Clark, 1997). Amennyiben a munkával való elégedettség az elvárások szempontjából történő értékelést jelent, akkor arra a korlátozott lehetőségek fényében hatással lehet az elvárások lefelé történő alkalmazkodása. A munkával való elégedettség mérhető a munkával való általános elégedettségről feltett egyetlen kérdéssel, illetve a munkahellyel való elégedettség több, különböző vetületét vizsgáló kérdéssel, amelyeket összesítve létrehozható egy, az általános elégedettségre vonatkozó mutató. Bár a munkával való elégedettség inkább felfogható a munkavállalók jóllétének, mint motivációjának mérőszámaként, kimutatták, hogy képes előre jelezni a munkából való távolmaradást, a munkahelyi fluktuációt és a munkateljesítményt. A munkával való elégedettség vizsgálatához számos tényezőt figyelembe kell venni. Az Egyesült Államokban Kalleberg által lefolytatott (1977) Foglalkoztatás Minősége Felmérés (US Quality of Employment Survey) eredményei rámutattak, hogy a munkával való elégedettség összefügg mind a munkakörnyezetben érzékelt jutalmakkal, mind pedig a munkával kapcsolatos értékekkel. Azonban az elemzés arra is rámutatott, hogy a munkakörnyezet objektív tényezői kulcsfontosságúnak számítanak. A munka belső tényezőivel való elégedettség (pl. a feladathoz kapcsolt jellemzők) voltak a legerősebb hatással a munkával kapcsolatos általános elégedettségre. Ez tükrözte annak fontosságát, hogy a munka érdekes legyen, például a tekintetben, hogy lehetséges-e a képességek használata és fejlesztése a munkavégzés során, illetve, hogy van-e lehetőség az önállóságra és arra, hogy valaki lássa munkájának eredményét. A munkakörnyezet speciális összetevőire tekintettel, a Spector által végzett meta-analízis (1986) úgy találta, hogy a munka felett gyakorolt kontroll érzékelése (az autonómia és a döntéshozatalban való részvétel tekintetében) erősen kapcsolódik a munkával való jobb elégedettséghez. Green (2006) rámutatott, hogy az Egyesült Királyságban a munkával való elégedettség 1992 és 2001 között tapasztalható csökkenése nagyrészt arra volt visszavezethető, hogy a munkavállalók úgy érezték, csökkent a munkájuk felett gyakorolható kontroll mértéke. Egy, az Európai Munkakörülmények Felmérésekre támaszkodó tanulmány (Lopes, Lagoa és Calapez, 2014) úgy találta, hogy Európában a munkával való elégedettség csökkenése főként a megnövekedett munkahelyi megterhelés miatt következett be, amelyhez ugyanakkor nem kapcsolódott a munka felett gyakorolható nagyobb autonómia. Egy OECD tanulmány (Clark,

1998) kilenc ország összehasonlítható adatait tanulmányozva arra a következtetésre jutott, hogy a munkával való elégedettséget befolyásoló hat tényező közül a fizetés volt a legkevésbé fontos: a legfontosabb tényezőként a munkahely biztonságát azonosította, illetve azt, hogy a munka érdekes volt-e. Ezt követte a munkahelyi nyomás és a munkahelyi személyközi kapcsolatok. Egy három multinacionális vállalatnál 75 813 alkalmazottat vizsgáló nemzetközi tanulmány (Andreassi et al., 2014) Európában, Észak-Amerikában és Ázsiában erőteljes összefüggést talált a képzés és munkával való elégedettség között (Latin-Amerikában azonban nem). Mára messzemenő bizonyítékok állnak rendelkezésre a munkával való elégedettség és a munkateljesítmény közötti összefüggésre vonatkozóan. A munkával való elégedettséget összekapcsolják a munkából való távollét gyakoriságával és hosszával, amely pedig a kevésbé hatékony munkateljesítménnyel kapcsolható össze, ahogy az a vállalati adatok és vezetői értékelések alapján is mérték (Viswesvaran, 2002). A munkával való elégedettség munkából való távollétre gyakorolt hatását longitudinális elemzések támasztják alá. Például Hardy, Woods és Wall (2003) rámutatott, hogy a munkával való általános elégedettség egy adott későbbi időpontban is negatívan korrelált mind a munkából való távollét gyakoriságával (-0,25), mind annak hosszával (0,27). Emellett a munkával való elégedettség csökkenése az idő előrehaladtával egyre több távolléthez vezetett. Arra is szilárd bizonyítékot találtak, hogy a munkával való elégedettség kapcsolódik a munkahelyről való későbbi kilépés valószínűségéhez is (Griffeth, Hom és Gaertner, 2000; Warr, 2007). Clark (2001) longitudinális elemzések alapján kimutatta, hogy a munkával való elégedettség alacsony szintje magasan szignifikáns előrejelzője a következő évben történő önkéntes kilépéseknek. A munkával való elégedettség munkateljesítményre gyakorolt hatására vonatkozó becslések érzékenyek arra, hogy a méréseket mennyire hasonló általánossági szinten végzik. Egy ezt a tényezőt is figyelembe vevő, Judge és munkatársai (2001) által elvégzett metaanalízisben arra jutottak, hogy a munkával való elégedettség és a munkahelyi teljesítmény közötti korreláció közel 0,30, az összetettebb munkakörök esetében pedig még magasabb. Ezt a megállapítást úgy értelmezték, hogy a munkához való hozzáállásnak nagyobb szerepe van azokban a kevesebb a szituációs kényszer jellemezte munkakörökben. Másszóval, a komplexebb munkakörök magasabb fokú autonómiához vezetnek és ezáltal több lehetőséget biztosítanak a munkavállalók számára, hogy másképp csináljanak dolgokat. A munkával való elégedettség mérését – annak ellenére, hogy a munkateljesítményre gyakorolt hatásokat jelentős mértékben elismerik – kritikával illetik, mivel az nem képes megragadni a munkavállalók erős motivációs aktiválását. Az elégedettség ugyanis az izgalom viszonylag alacsony szintjével is összeegyeztethető, azaz inkább a kényelemhez, mint a lelkesedéshez kapcsolódik. (Warr, 2007; Inceoglu és Fleck, 2010). Emellett a munkahelyi elégedettség reaktív, tehát a már elért eredményeket tükrözi, ahelyett, hogy a jövőbeni proaktív viselkedéshez kapcsolódna (Warr és Inceoglu, 2012).

A munka iránti elkötelezettség

A munka iránti elkötelezettség fogalmát azért dolgozták ki, hogy jobban meg tudják ragadni a munkavállalók magas szintű munkahelyi motivációját és a magas színvonalú munkateljesítmény iránt elkötelezett szervezetek által megkövetelt munkához való hozzáállást. A munka iránti elkötelezettség egy olyan pszichológiai állapot,

amely magában foglalja a „pozitív, kiteljesedő, munkával kapcsolatos lelkiállapotot” (Schaufeli, Bakker és Salanova, 2006), amelyet magas szintű energia (lendület) és a munkával való azonosulás/elkötelezettség jellemez. A munka iránti elkötelezettség elsősorban a belső, nem pedig a külső motivációhoz kapcsolódik (Schaufeli és Salanova, 2011). A korábbi változatokban a fogalom egy harmadik dimenziót, a munkában való elmélyülést is tartalmazott, de továbbra is ellentmondásos, hogy az elmélyülést az energia és az azonosulás eredőjeként vagy a munka iránti elkötelezettség önálló dimenziójaként kell-e értelmezni (Bakker et al., 2008; Bakker, Albrecht és Leiter, 2011; Schaufeli és Salanova, 2011).³

A munkakörnyezet központi szerepet játszik a munkahelyi elkötelezettséget meghatározó tényezőkről szóló jelentésekben. Bakker, Albrecht és Leiter (2011) az elkötelezettség két kulcsfontosságú tényezőjére mutatnak rá: a munkahelyi erőforrásokra és a személyes erőforrásokra (például az énhatékonyságra és a rugalmasságra). A munkahelyi erőforrások közé tartoznak a munkakörnyezet olyan aspektusai, mint a készségek változatossága, a mérlegelési szabadság (autonómia), a tanulási lehetőségek és a társas támogatás. Ezeket az erőforrásokat részben azért tekintik fontosnak a motiváció szempontjából, mert segítenek az olyan fontos pszichológiai szükségletek kielégítésében, mint az önmeghatározás és a kompetencia, részben pedig azért, mert elősegítik a sikeres munkavégzést. Úgy vélik, hogy ezek az erőforrások különösen valószínűsítik a munka iránti elkötelezettséget a magas munkakövetelményekkel járó helyzetekben. Halbesleben (2010) 45 683 résztvevőt érintő, 74 vizsgálaton alapuló metaanalízisében a munkahelyi erőforrások és a munka iránti elkötelezettség közötti kapcsolat mind az általános munkahelyi erőforrások, mind a specifikus erőforrások, különösen a munkahelyi kontroll/autonómia és az énhatékonyság mérése esetében is megerősítést nyert. Néhány longitudinális vizsgálat is bebizonyította a munkahelyi erőforrások fontosságát a munkahelyi elkötelezettség szempontjából. Egy holland vállalat vezetői körében végzett vizsgálat kimutatta, hogy a magasabb munkahelyi erőforrások magasabb munkahelyi elkötelezettséget jeleztek előre a következő évben (Schaufeli, Bakker és van Rhenen, 2009). Egy finn, egészségügyi személyzet körében végzett longitudinális vizsgálat (Mauno, Kinnunen és Ruokolainen, 2007) szerint pedig a munka felett gyakorolt kontroll a munkahelyi elkötelezettség második legjobb előrejelzője. Egy ausztrál és kínai munkavállalók körében végzett nagyszabású longitudinális vizsgálat azonban azt mutatja, hogy a felettes vagy a kollégák támogatása idővel nem növelte tovább a munkahelyi elkötelezettséget (Brough et al., 2013).

Bár a munka iránti elkötelezettség munkavállalók teljesítményére gyakorolt hatásának empirikus alátámasztása egyelőre korai stádiumban van, folyamatosan fejlődik. Bakker és munkatársai (2008) azzal érveltek, hogy az elkötelezett munkavállalók azért teljesítenek jobban, mint mások, mert erősebb pozitív érzelmeket élnek át, jobb a pszichológiai és fizikai egészségük, jobban meg tudják teremteni saját munkahelyi erőforrásaikat, és elkötelezettségüket át tudják adni másoknak is, akikkel együtt dolgoznak. A tanulmányok emellett azt is kimutatták, hogy az elkötelezett munkavállalók magasabb értékelést kapnak a kollégáktól a szerepükön belüli és kívüli teljesítményükre vonatkozóan (Bakker, Demerouti és Verbeke, 2004); hogy az Egyesült Államokban a különböző foglalkozásokban dolgozó munkavállalók esetében a munka iránti elkötelezettség pozitívan korrelált a szerepbeli teljesítménnyel (Halbesleben és Wheeler, 2008); hogy az Egyesült Királyságban dolgozók

változatos mintájában az elkötelezettség összefüggött mind a szerepkörön belüli, mind a szerepkörön kívüli viselkedéssel (például a munkatársak segítése) (Inceoglu és Fleck, 2010); illetve egy spanyol éttermeket és szállodákat vizsgáló tanulmány szerint a munkavállalók teljesítményét és a vásárlói hűséget, valamint a vásárlók szolgáltatási légköréről alkotott véleményét is képes volt előre jelezni (Salanova, Agut és Peiró, 2005). Halbesleben (2010) metaanalízise – miközben utalt az elérhető tanulmányok kis számára – arra a következtetésre jutott, hogy a munkahelyi elkötelezettség hatással van a munkavállalók elkötelezettségére és *kilépési* szándékára, valamint teljesítménymutatóikra. Míg a munkahelyi elkötelezettség általában kedvezően hat a munkavállalók munkahelyi teljesítményére, addig vannak olyan körülmények, amelyek között annak negatív hatásai is lehetnek: súlyosbíthatja a munka és a család összeegyeztetése közötti nehézségeket (Halbesleben, 2011), szélsőséges esetben pedig kiégéshez vezethet, különösen olyan körülmények között, ahol hiányzik a munkáltatói kölcsönösség (Schaufeli és Salanova, 2011).

Szervezeti elkötelezettség

A szervezeti elkötelezettség fogalma a munkavállalók adott munkáltatóhoz való kötődésének erősségét igyekszik megragadni. A fogalmat úgy definiálták, mint „az egyén egy adott szervezettel való azonosulásának és az abban való részvételének relatív ereje” (Mowday, Steers és Porter, 1979). A legbefolyásosabb modell (Meyer és Allen, 1991 és 1997; Meyer, Allen és Smith, 1990) a szervezeti elkötelezettség három összetevőjét különböztette meg: 1) az érzelmi elkötelezettséget, amely a munkavállalónak a szervezethez való érzelmi kötődésére, a szervezettel való azonosulására és az abban való részvételére utal; 2) a folytonossági elkötelezettséget, amely a szervezet elhagyásával járó költségek értékelésén alapul; és 3) a normatív elkötelezettséget, amely a munkavállalók azon kötelességérzetét tükrözi, hogy a jelenlegi munkáltatónál folytassák munkájukat. A kutatások (amelyeket túlnyomórészt az Egyesült Államokban végeztek, de idővel földrajzi kiterjedésük bővült) elsősorban az érzelmi elkötelezettségre összpontosítottak, amely az elkötelezettségnek a pozitív motivációs konstrukcióhoz legközelebb álló dimenzióját jelenti, és legkövetkezetesebben kapcsolódik a munkateljesítményhez (Meyer et al., 2002).

A szervezeti elköteleződést meghatározó tényezőkkel foglalkozó szakirodalom 155 publikált és nem publikált tanulmányának áttekintése során Meyer és Allen (1997) arra a következtetésre jutott, hogy az érzelmi elköteleződés legerősebben és legkövetkezetesebben a munkatapasztalati tényezőkkel kapcsolódik össze, míg a szervezeti vagy személyes jellemzők érzelmi elköteleződésre gyakorolt hatása ennél gyengébb. A munkavállalók érzelmi elkötelezettsége főként azzal függött össze, hogy mennyire jelent számukra kihívást az adott munka, milyen mértékű az autonómiájuk és mennyire van lehetőségük képességeik használatára. A „munkakör mutatója”, amely több munkaköri jellemző változóját összesíti, még erősebbnek bizonyult, mint a külön-külön vizsgált konkrét munkaköri jellemzők (Mathieu és Zajac, 1990) esetében. A felettesekkel való kapcsolat és a társas támogatás szintén fontos volt: az érzelmi elkötelezettség erősebb volt azok között a munkavállalók között, akiknek felettese lehetővé tette, hogy részt vegyenek a döntéshozatalban, akiket figyelembe vettek és méltányos módon kezeltek. A közelmúltban néhány longitudinális vizsgálat is alátámasztotta a munkakörnyezet és a szervezeti elkötelezettség közötti kapcsolatot. Egy ausztrál tanulmány (Boyd et al., 2011) kimutatta,

hogy a munkahelyi autonómia és az eljárások során tanúsított méltányosság előre jelezte a munkavállalók jövőbeli szervezeti elkötelezettségét. Hakanen és munkatársai (2008) szintén kimutatták a munkahelyi erőforrások – munkahelyi elkötelezettségen keresztül – szervezeti elkötelezettségre gyakorolt indirekt hatását.

A metaanalízisek szerint a szervezeti elkötelezettség, különösen az érzelmi elkötelezettség, pozitív kapcsolatban áll a munkahelyi fluktuációval, a hiányzásokkal és a teljesítménnyel (Meyer et al., 2002). Figyelembe véve azonban a szervezeti elkötelezettségi skálák megfogalmazásának erősen pozitív jellegét (Mowday, Steers és Porter, 1979; Meyer és Allen, 1991), meglepő módon a szervezeti elkötelezettség és a munkavállalók teljesítménymutatói közötti kapcsolat gyakran gyengébb, mint ahogy az a munkával való elégedettséget vizsgáló metaanalízisekben szerepel. Például Riketta (2002) 93 publikált tanulmány 111 mintáján alapuló vizsgálatában 0,20-as átlagos korrelációt talált a szervezeti elkötelezettség és a teljesítménymutatók között. A korreláció valamivel erősebb volt a szerepkörön kívüli teljesítmény (0,25), mint a szerepkörön belüli viselkedés (0,18) esetében, ami az első jellemző önkéntesebb jellegét és a motivációs tényezők nagyobb jelentőségét is tükrözheti. A szervezet iránti érzelmi elkötelezettség és a teljesítmény közötti viszonylag gyenge, általános kapcsolat nagyjából összhangban volt más becslésekkel (Mathieu és Zajac, 1990; Cohen, 1991).⁴ Ez részben arra vezethető vissza, hogy a leggyakrabban használt mérőeszközök elemeinek célja elsősorban az, hogy felmérjék annak valószínűségét, hogy a munkavállalók az őket jelenleg foglalkoztató vállalatnál maradnak-e vagy pedig elhagyják azt (Solinger, Van Olffen és Roe, 2008), nem pedig a szervezet tevékenységeihez való, tágabb értelemben vett hozzáállás vizsgálatát.

Innovatív viselkedés

A munkavállalók munkához való hozzáállásával és teljesítményével kapcsolatos kutatások elsődlegesen azzal foglalkoztak, hogy a munkához való hozzáállás miként vezethet magas szintű teljesítményhez a szokásos vállalati gyakorlatok keretében. Vitatható azonban, hogy a technológiai változások gyorsuló üteme és a versenyképesség magasabb szintje olyan feltételeket teremt-e, amelyekben a munkáltatóknak a korábbiánál nagyobb mértékben kell támaszkodniuk a munkavállalók képességeire és készségeire annak érdekében, hogy hozzájáruljanak a munkafolyamatok innovációjához. Ezt tükrözi az „innovatív munkamagatartással” kapcsolatos kutatások viszonylag új területű növekedése, amelyet úgy határoznak meg, mint „új és hasznos, munkával kapcsolatos ötletek megtalálása, javasolása és megvalósítása” (De Spiegelaere et al., 2014). Bár a munkavállalók innovatív magatartásának meghatározó tényezőit vizsgáló kutatásokat túlnyomórészt viszonylag kis mintán, konkrét szervezeti környezetben folytatták le, a tanulmányok érdekes eredményekre világítottak rá. Axtell és munkatársai (2000) egy brit üzemi dolgozókat vizsgáló tanulmányban azzal érveltek, hogy fontos különbséget tenni az új ötletek generálása és azok megvalósítása között, mivel ezeket különböző tényezők befolyásolhatják. A megvalósítás inkább egy másokkal való együttműködést igénylő társas folyamat, mivel az egyes munkakörök kialakításában bekövetkező változások valószínűleg számos másikat is érintenek. Axell és munkatársai azt is megerősítették, hogy míg az új javaslatok inkább egyéni tényezőkhöz (például az énhatékonysághoz és a szerepkör szélesítéséhez) kapcsolódnak, addig azok megvalósítására elsősorban a csoport- vagy a szervezeti szintű tényezők vannak legnagyobb hatással (különösen,

hogy a csapattagok mennyire támogatják az új ötleteket és milyen mértékben vesznek részt a döntéshozatali folyamatokban). A döntéshozatalban való részvétel meglehetősen különleges helyzetűnek tekinthető, mivel ez volt az egyetlen olyan változó, amely mind a javaslatokat, mind pedig azok végrehajtását befolyásolta.

Több tanulmányban is megállapították, hogy a munkavállalók aktuális munkájuk felett gyakorolt kontrollja (autonómia, a feladatokkal kapcsolatos döntési és mérlegelési szabadság) az innovatív magatartás fontos előjelezője. Hammond és munkatársai metaanalízisükben (2011) arra a következtetésre jutottak, hogy az összes előrejelző kategória közül a munkahelyi jellemzők mutatták a legerősebb kapcsolatot az egyéni innovációval. A legfontosabb meghatározó tényezők az autonómia, a feladatok összetettsége és a kreativitással kapcsolatos vezetői elvárások voltak; ezek nagyobb jelentőségűnek bizonyultak az egyéni innováció szempontjából, mint a személyiségtényezők, az iskolai végzettség vagy a munkahelyi tapasztalat. A különböző döntési szférák fontosságának elemzése során (De Spiegelaere, Van Gyes és Van Hootegem, 2016) arra a következtetésre jutottak, hogy a munkavállalók munkamódszerek feletti kontrollja fontosabb az innovatív magatartás szempontjából, mint a munkaidő-beosztás és a munkaidő feletti kontroll (rugalmas munkaidő). A munkavállalók munkafadataik felett gyakorolt kontrollja fontos az innováció szempontjából, mivel lehetővé teszi számukra, hogy különböző megközelítések és módszerek alkalmazásában is tapasztalatot szerezzenek, valamint ötleteiket továbbfejlesszék (De Spiegelaere et al., 2014). Az aktuális munkafeladatok felett gyakorolt kontroll és a tágabb szervezeti döntéshozatalba történő bevonás lehetővé teszi a munkavállalók készségeinek és tudásának nagyobb mértékű használatát a munkavégzés során, valamint javítja a tanulási lehetőségeket is (Gallie, 2013). Ezek a szempontok pedig növelik annak valószínűségét, hogy az emberek megosszák tudásukat másokkal (Inanc et al., 2015).

Karasek és Theorell (1990) követelmény-kontroll modellje szintén hivatkozott a munka feletti kontroll munkahelyi tanulásra és készségfejlesztésre gyakorolt hatására, mégpedig azokban a munkakörökben, amelyekben az erős kontroll magas munkakövetelményekkel párosul. Ezeket *aktív* munkahelyekként írták le, ahol a magas követelmények kihívást jelentettek, amelyek új tapasztalatok megszerzését ösztönözték. Ez a megállapítás – bár a modell elméleti fejlesztése szempontjából fontos volt – kevesebb empirikus kutatáshoz vezetett, mint a munkahelyi megterheléssel kapcsolatos egészségügyi kilátások. A jelenleg elérhető tanulmányok alacsony száma miatt valamennyi következtetésre kísérleti eredményként kell tekinteni, azonban az adatok némileg alátámasztják azt az álláspontot, miszerint a magas kontroll/magas követelmény jellemezte munkahelyek különösen kedveznek az innovatív munkahelyi viselkedésnek. De Spiegelaere és munkatársai (2015) egy ágazatok széles körére kiterjedő, 76 belga vállalat 3 098 alkalmazottját vizsgáló tanulmányának eredményei szerint is leginkább ezeket munkahelyeket jellemezte az innovatív munkahelyi magatartás, még az adatok képzettségi szint és foglalkozás alapján történő kontrollálását követően is.

A munkakörnyezet és a szervezeti teljesítmény

Ésszerűen az lenne várható, hogy – mivel egyéni szinten jelentős bizonyíték van arra, hogy a munkakörnyezet hatással van a munkavállalók hozzáállására, ami a munkahelyi hiányzások, a fluktuáció és a munkahelyi teljesítmény szempontjából

is fontos –, az átlagos munkahelyi jellemzők és a vállalatok teljesítménye között szignifikáns kapcsolat áll fenn. A kutatásoknak azonban csak kis része foglalkozik ezzel a kérdéssel. Ez részben azt tükrözi, hogy a releváns bizonyítékot nyújtó tanulmányok tervezése rendkívül összetett feladat, mivel különböző időpontokban kell összekapcsolni a munkavállalói és a munkáltatói szintű adatokat. Különösen fontos az ok-okozati irány megállapítása, mivel kézzelfogható elméleti érvek szólnak mind amellett, hogy a jó munkakörnyezet hozzájárulhat a magas szintű szervezeti teljesítményhez, mind pedig amellett, hogy a magas szintű szervezeti teljesítmény jobb munkakörnyezethez vezethet. Másképpen fogalmazva az ok-okozati összefüggés mindkét irányba mutathat.

A munkakörnyezetnek a vállalatok teljesítményére gyakorolt hatását vizsgáló kutatások eddig két fő megközelítést követtek: az első a tipikus munkahelyi attitűdök (különösen a munkával való elégedettség) és a szervezeti teljesítmény közötti kapcsolatot vizsgálta, míg a második a munkakörnyezet sajátos jellemzői (különösen a munkavállalók bevonásának formái) és a vállalatok teljesítménye közötti kapcsolatra összpontosított.

Ami az első típusú vizsgálatokat illeti, a munkakörnyezetről kimutatták, hogy képes előre jelezni a termelékenységgel kapcsolatos munkahelyi attitűdöket. Az átlagos munkavállalói attitűdök és a szervezeti teljesítmény közötti kapcsolatra vonatkozó kutatásokban pozitív összefüggést találtak a kettő között, de eltérő következtetéseket vontak le arra vonatkozóan, hogy ez a kapcsolat ok-okozati jellegű-e. Például egy vizsgálatban egy amerikai bank 193 fiókjára kiterjedően, két éven keresztül gyűjtöttek adatokat (Bartel et al., 2011), és azok a fiókok, amelyekben a dolgozóknak jobb volt a munkához való hozzáállása (attitűdje), nagyobb forgalmat bonyolítottak le. Viszont ez inkább a munkahelyek olyan jellemzőivel magyarázható, amire nem terjedt ki a vizsgálat és amelyek a dolgozói attitűdökkel, valamint a teljesítménnyel egyaránt összefüggésbe hozhatók. Ezzel szemben két évvel később, egy finn tanulmányban, amely az Európai Háztartási Panel 1996-2001 közötti időszakra vonatkozó egyéni adatait vetette össze a vállalatok termelékenységére vonatkozó adminisztratív adatokkal Brockerman és Ilmakunnas (2012) robusztus oksági kapcsolatot talált a munkavállalók munkahelyi elégedettsége és a munkahelyi termelékenység között. Hasonlóképpen Bryson, Forth és Stokes (2014) egy brit munkahelyeken végzett panelfelvételek alapján úgy találták, hogy a munkahelyi elégedettség átlagos szintjének növekedése a vezetők értékelése alapján összefüggésben állt a munkahely jobb pénzügyi teljesítményével, a termelékenységgel és a termelés/szolgáltatás minőségével. Ezzel szemben azokon a munkahelyeken, ahol csökkent a munkahelyi elégedettség, valamennyi teljesítménymutató romlott. A tanulmány emellett arra a következtetésre jutott, hogy a munkahellyel való elégedettség nem anyagi vonatkozásai a vállalatok jobb teljesítményét jelezték előre, a munkavállalók fizetéssel való elégedettsége azonban nem mutatott ezzel kapcsolatos pozitív összefüggést. Bár a jól megtervezett tanulmányok száma túl kevés ahhoz, hogy határozott következtetéseket lehessen levonni, mindeddig egyikben sem mutattak ki olyan negatív hatást, amely a munkavállalók jólléte és a vállalatok teljesítménye közötti kompromiszumra utalna.

A második megközelítés a szervezeti teljesítmény és a jó munkakörnyezet mutatójaként számon tartott vezetői gyakorlatok közötti összefüggésekre koncentrált. Egy nemrégiben készült OECD-tanulmány (Arends, Prinz és Abma, 2017) 48 jó

minőségű tanulmány felhasználásával tekintette át a munkahely minőségének a „munkahelyi termelékenységre” gyakorolt hatásával kapcsolatos adatait. A tanulmányok a teljesítmény indikátoraként elsősorban azt az időtávot vették figyelembe, ami alatt a munkavállalóknak egészségügyi problémáik voltak (és amelyek vélhetően termelékenységcsökkenéshez vezettek a munkavállaló alacsonyabb hatékonysága miatt), valamint az önbevalláson alapuló munkahelyi teljesítményt. A tanulmányoknak csak egy kis része volt longitudinális, de azok következetesen alátámasztották azt az álláspontot, miszerint a munkahelyi stressz, a munkahelyi erőforrások és a munkahelyi megterhelés hatással vannak a vállalati szintű termelékenységre. Ezzel szemben a legtöbb tanulmány semmilyen kapcsolatot nem talált a munkahelyi társas támogatás (általános munkahelyi támogatás és vezetői támogatás), valamint a termelékenység között. Arends és munkatársai is rámutattak az egészségi állapotnak a munka tényezői és a munkahelyi termelékenység közötti moderáló hatására: a munka pozitív tényezői (mint például a munka feletti kontroll) vagy a munka negatív tényezői (mint például a munkahelyi stressz), valamint a vállalat termelékenysége közötti összefüggés a jó egészségi állapotú munkavállalók esetében volt a legerősebb.

Az adatok egy másik forrása az 1980-as években kialakult, a munkavállalók magas bevonását alkalmazó menedzsmentre vonatkozó irodalomra támaszkodik (Walton, 1985; Lawler, 1986). E szerint a munkavállalók mind az általuk végzett munkába, mind pedig a szélesebb körű szervezeti döntésekbe történő nagyobb mértékű bevonása növeli a vállalatok teljesítményét a munkavállalók elkötelezettségének növelésén keresztül. A kutatások eredményeinek értékelését megnehezíti, hogy a munkavállalók magas bevonásán alapuló vezetés fogalmát az egyes kutatások nagyon különböző módon értelmezték és számos tanulmány olyan emberi erőforrás-gyakorlatokat – például a fizetéssel történő ösztönzést – is vizsgált, amelyeket inkább *motivációs*, mint *bevonási* gyakorlatnak kellene tekinteni. A munkavállalók bevonását szigorúbban értelmező tanulmányok elemzése alapján Wood (2010) arra a következtetésre jutott, hogy míg azokban a munkavállalók felhatalmazásának szervezeti teljesítményre gyakorolt pozitív hatása a munkafeladatok szintjén bizonyított, addig a szélesebb körű szervezeti bevonás független (pozitív vagy negatív) hatása csak ellentmondásosan alátámasztott. Például a két, legjobban megtervezett longitudinális vizsgálat meglehetősen eltérő következtetésekre jutott: Capelli és Neumark (2001) az Egyesült Államok Nemzeti Munkavállalói Felmérése alapján azt állapította meg, hogy a szélesebb körű szervezeti bevonási gyakorlatok nincsenek hatással a munkahelyi teljesítményre. Ugyanakkor Birdi és munkatársai (2008), akik 308 egyesült királysági vállalat teljesítményét elemezték 22 éven keresztül, a vállalati számlák adatainak használata alapján szignifikáns összefüggést találtak a termelékenység és a bevonási gyakorlatok között. Viszont erős bizonyítékokat találtak a szélesebb körű szervezeti részvétel és más vállalati politikák – például a teljes körű minőségirányítás (Wood és de Menezes, 2008), a lean termelés (MacDuffie, 1995) és a képzésre és motivációs ösztönzőkre vonatkozó humán erőforrás-politikák (MacDuffie, 1995; Wright, Gardner és Moynihan, 1999) – közötti kölcsönhatás fontosságára.

Összegzés

A munkakörnyezet vállalatok termelékenységére gyakorolt hatására vonatkozóan kevesebb kutatási bizonyíték áll rendelkezésre, mint a munkakörnyezet és a munkavállalók jólléte közötti összefüggések esetében. A legfontosabb bizonyíték a munkavállalók attitűdjével kapcsolatos, ami a munkából való távollétben, a fluktuációban és a munkateljesítményben manifesztálódik. A jelenleg elérhető kutatások nagy része arra fókuszált, hogy hogyan hat a munkakörnyezet a munkavállaló munkával kapcsolatos attitűdjéin és elégedettségén keresztül a vállalatok termelékenységére és a munkahelyi elkötelezettséggel, szervezeti elkötelezettséggel és az innovatív magatartással kapcsolatos kutatások eredményei is hasonló irányba mutatnak. Továbbra is kevés a munkához való általános hozzáállásnak vagy a jó munkakörnyezetet jelző szervezeti jellemzőknek a vállalatok teljesítményére gyakorolt hatását vizsgáló, jól megtervezett kutatás, és az eddigi eredmények sem tekinthetők következetesek. A jelenlegi bizonyítékok azonban arra utalnak, hogy a munkakörnyezet minősége a vállalatok teljesítményére vagy pozitív vagy neutrális hatással van. Azaz, nincs alátámasztva az az álláspont, miszerint a jó munkakörnyezetre való törekvés gyengítően hatna a szervezeti teljesítményre.

3.5 Konklúziók

A munkakörnyezet minőségét vizsgáló, megbízható és rendszeres szakpolitikai célú adatgyűjtés nélkülözhetetlen a társadalmi fejlődésre vonatkozó jelenleg használt mutatók kiegészítése érdekében, mivel a gazdasági növekedésre vonatkozó adatokat nem lehet a munkakörnyezet minőségére vonatkozó indikátorokként „lefordítani”. A munkakörnyezet változásainak közvetlen nyomon követése kiemelt fontosságú, mivel ezek kritikus tényezőnek számítanak a munkavállalók pszichológiai és fizikai egészsége szempontjából. A munkavégzési formák és a munkaintenzitás területén bekövetkező változások bizonyos esetekben növelik a munkához kapcsolódó (pszichoszociális) kockázatokat még abban az esetben is, ha ezzel együtt más (fizikai) kockázatok csökkennek. A prevenció célú szakpolitikai eszközök megalkotásának elmaradása magasabb közkiadásokhoz vezethet a jólléti szolgáltatások és az egészségügy területén. Emellett azonban a magánkiadások is növekednek, csökken a munkavállalók és családjaik jólléte, valamint a vállalatok termelékenysége. A munkakörnyezet minősége a munkavállalók munkavégzési motivációja szempontjából is fontos. Ez a tényező pedig várhatóan egyre fontosabbá válik a magas képzettséget igénylő, technológiailag fejlett gazdaságok termelékenysége szempontjából, valamint olyan környezetben, mikor a lassú termelékenység-növekedés aggodalomra ad okot. A szakpolitikai beavatkozásokhoz megalapozott tudással kell rendelkezni arról, hogy a munkaerő mely csoportjait érinti legerőteljesebben a gyenge minőségű munkakörnyezet és pontosan milyen hátrányokat tapasztalnak. A jó minőségű adatok kialakításának elsődleges célja, hogy részletes információval szolgáljanak azzal kapcsolatban, hogy a munkakörnyezet egyes jellemzői hogyan oszlanak meg a munkavállalók között és hogy segítsenek beazonosítani azokat a munkavállalói csoportokat, melyet kumulatív hátrányokkal szembesülnek.

A legújabb kutatások jelentős előrelépést tettek a tekintetben, hogy melyek azok a munkakörnyezeti tényezők, amelyek a legnagyobb hatással vannak a munkavállalók pszichológiai és fizikai egészségére és amelyeket ezért leginkább érdemes

nyomon követni. A jó minőségű adatokra alapuló kutatások szilárd bizonyítékokkal szolgáltak azzal kapcsolatban, hogy a munkakörnyezet természete jelentős hatással van a munkavállalókat érintő mentális és fizikai egészségügyi kockázatokra, valamint a munkavállalók általános jóllétére. A munkakörnyezet munkavállalók jóllétét és egészségi állapotát legerőteljesebben befolyásoló tényezőiként a munka-intenzitás, a feladatok felett gyakorolt mérlegelési lehetőségek, a munka erőforrása-inak megfelelése, a végzett munka személyes elismerése és a munkahely biztonsága kerültek beazonosításra. A kutatások emellett rámutattak annak fontosságára is, hogy a munkakörnyezet egyes szempontjai milyen relációban állnak egymással. Kiderült ugyanis, hogy a munkavállalók jólléte szempontjából a magas munkakövetelmények hatásai önmagukban nem, csak attól függően tekinthetők negatívnak, hogy a munkakörnyezet biztosít-e a munkavállaló számára feladataihoz kapcsolódóan megfelelő mérlegelési szabadságot, jutalmat és erőforrásokat. A követelmények-erőforrások modell ezen megállapítása az egyik fontos oka annak, hogy az *Iránymutatások* e modellt alkalmazza a munkakörnyezet kulctényezőinek beazonosítására a következő fejezetekben. A modell használatának egy másik gyakorlati oka annak rugalmassága, amely lehetővé teszi a nagyszámú, különböző természetű tényezők figyelembe vételét. Ennek megfelelően a 4. és az 5. fejezetben a munkakörnyezet magasabb vagy alacsonyabb minőségét befolyásoló kulctényezők áttekintése során azok vagy a munkakövetelmények vagy az erőforrások közé kerültek besorolásra.

A munkakörnyezet munkavállalók és vállalatok termelékenységére gyakorolt hatásaira vonatkozó kutatások ennél jóval korlátozottabbak. A jelenleg elérhető kutatások azonban következetesen bizonyítják, hogy a jó munkakörnyezet jótékony hatással van a munkavállalók termelékenységhez kapcsolódó attitűdjeire, köztük a munkával való elégedettségre, a munka és a szervezet iránti elkötelezettségre, valamint a munkavállalók innovatív viselkedésére. A munkakörnyezeti elemek közül a munkavállalók termelékenységhez kapcsolódó attitűdjei és viselkedése szempontjából különösen fontosnak találták a feladatok érdekességét és változatoságát, a munkavállalók feladataik elvégzési módjához kapcsolódó mérlegelési lehetőségét, a munkahelyi nyomást, az erőforrások megfelelését, a vezetői gyakorlatokat, a munkahely biztonságát és a munkavállalói hangot. A termelékenységi attitűdökhöz a kevesebb munkahelyi távollét, az alacsonyabb fluktuáció és a jobb munkahelyi teljesítmény kapcsolódik. Ugyanakkor egyelőre csak kevés tanulmányban vizsgálták a jó munkakörnyezet és a vállalatok termelékenysége közötti összefüggéseket. Az eddigi adatok vagy nem állapítottak meg összefüggést e kettő között, vagy pozitív hatásokat találtak. Azonban a nagyobb, longitudinális vizsgálatok nem tartalmaznak arra vonatkozó bizonyítékokat, hogy a munkakörnyezet fejlesztése csökkenti a szervezet teljesítményét. Ez a megállapítás azért fontos, mert néha felmerül az az álláspont, hogy a munkakörnyezet minőségének fejlesztése és a vállalat versenyképessége között szükségszerűen kompromisszumokat kell kötni.

Jegyzetek

1. A nagyjából hasonló munkáért járó, férfiak és nők bére közötti különbség rávilágít arra, hogy a fizetést csak korlátozottan lehet a készségek mutatójaként használni.
2. Bár a közelmúltban jelentős aggodalomra adott okot a nem hagyományos szerződéses megállapodások más típusainak megjelenése (például a nulla órás szerződések), a kutatási bizonyítékok túlságosan korlátozottak ahhoz, hogy egyértelmű következtetéseket lehessen levonni a munkakörnyezet minőségére gyakorolt hatásokról.
3. A munkának való elkötelezettség mérése céljából számos eszközt fejlesztettek ki. A legáltalánosabban használt ezek közül az „Utrecht Munkával való Elégedettség UWES” (Utrecht Work Engagement Scale UWES), amelynek egyik dimenziója az abszorpció. Kahn (1990) és Rich, Lepine és Crowford (2010) ettől eltérő fogalom meghatározást javasol, amely az emberek munkahelyi szerepükbe fektetett fizikai, kognitív és érzelmi befektetéseire fókuszál.
4. Meyer és munkatársai (2002) kivételesen 0,32-es korrelációt találtak az érzelmi elkötelezettség és a szervezeti állampolgársági magatartás között.

Hivatkozások

- Andreassi, J.K. et al. (2014), “Cultural impact of human resource policies on job satisfaction across 48 countries”, *Cross Cultural Management*, Vol. 21, 55-77. old.
- Arends, I., C. Prinz és F. Abma (2017), “Job quality, health and at-work productivity”, *OECD Working Papers on Employment, Labour and Social Affairs*, OECD Publishing, Paris, (előkészítés alatt).
- Axtell, C.M. et al. (2000), “Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, 265-285. old.
- Bakker, A.B., S.L. Albrecht és M.P. Leiter (2011), “Key questions regarding work engagement”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, 4-28. old.
- Bakker, A.B., M. Van Weldhoven és D. Xanthopoulou (2010), “Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources”, *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 9, 3-16. old. [https:// doi.org/10.1027/1866-5888/a000006](https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006).
- Bakker, A.B. et al. (2008), “Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology”, *Work és Stress*, Vol. 22, 187-200. old.
- Bakker, A.B. és E. Demerouti (2008), “Towards a model of work engagement”, *Career Development International*, Vol. 13, 209-223. old.
- Bakker, A.B. és E. Demerouti (2007), “The job demands-resources model: State of the art”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, 309-328. old.
- Bakker, A.B., E. Demerouti és W. Verbeke (2004), “Using the job demands-resources model to predict burnout és performance”, *Human Resource Management*, Vol. 43, 83-104. old.
- Bardasi, E. és J.C. Gornick (2008), “Working for less? Women’s part-time wage penalties across countries”, *Feminist Economics*, Vol. 14, 37-72. old.
- Barron, R.D. és G.M. Norris (1976), “Sexual divisions and the dual labour market”, in D.L. Barker és S. Allen (eds.), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, London.
- Bartel, A.P. et al. (2011), “Can a workplace have an attitude problem? Workplace effects on employee attitudes és organizational performance”, *Labour Economics*, Vol. 18, 411-423. old.
- Beechey, V. és T. Perkins (1987), *A Matter of Hours: Women, Part-Time Work and the Labour Market*, Cambridge, Polity.
- Bell, D. (1974), *The Coming of Post-Industrial Society*, Heinemann, London.
- Birdi, K. et al. (2008), “The impact of human resource and operational management practices on company productivity: A longitudinal study”, *Personnel Psychology*, Vol. 61, No. 3, 467-501. old.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*, University of Chicago Press, Chicago.

- Brockerman, P. és P. Ilmakunnas (2012), "The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data", *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 65, No. 2, 244-262. old.
- Bourbonnais, R. (2007), "Are job stress models capturing important dimensions of the psychosocial work environment?", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 64, <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2007.032979>.
- Boyd, C.M. et al. (2011), "A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 60, 112-140. old.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York.
- Brough, P. et al. (2013), "Validation of the job demands-resources model in cross-national samples: Cross-sectional and longitudinal predictions of psychological strain and work engagement", *Human Relations*, Vol. 66, 1311-1336. old.
- Brunner, E.J. et al. (2004), "Is the effect of work stress on cardiovascular mortality confounded by socioeconomic factors in the Valmet study?", *Journal of Epidemiology Community Health*, 1019-1020. old.
- Bryson, A., J. Forth és L. Stokes (2014), *Does Worker Well Being Affect Workplace Performance?*, Department for Business, Innovation and Skills, London.
- Burchell, B. (2011), "A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing", *Sociological Research Online*, Vol. 16, 1-20 old., www.socresonline.org.uk/16/1/9.html (accessed on 14 March 2017).
- Cappelli, P. és D. Neumark (2001), "Do 'high-performance' work practices improve establishment-level outcomes?", *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 4, 737-775. old.
- Cazes, S., A. Hijzen és A. Saint-Martin (2015), "Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>.
- Chandola, T. et al. (2008), "Work stress and coronary heart disease: What are the mechanisms?", *European Heart Journal*, Vol. 29, 640-648. old.
- Clark, A.E. (2001), "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data", *Labour Economics*, Vol. 8, 223-242. old.
- Clark, A.E. (1998), "Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries", *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 34, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>.
- Clark, A.E. (1997), "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?", *Labour Economics*, Vol. 4, 341-372. old.
- Cohen, A. (1991), "Career stage as a moderator of the relationship between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 64, 253-268. old.
- Demerouti, E. et al. (2001), "The job demands-resources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 499-512. old.
- De Spiegelaere, S., G. Van Gyes és G. Van Hootegem (2016), "Not all autonomy is the same. Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries*, Vol. 26, 515-527. old.
- De Spiegelaere, S. et al. (2015), "Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis", *Management Review*, Vol. 26, No. 2, 123-137. old.
- De Spiegelaere, S. et al. (2014), "On the relations of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 23, 318-330. old.
- De Vreyer, P. et al. (2000), "The permanent effects of labour market entry in times of high unemployment", in D. Gallie (ed.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.
- Dieckhoff, M. (2013), "Continuing training in times of economic crisis", in D. Gallie (ed.), *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*, Oxford University Press, Oxford.

- Dieckhoff, M. és N. Steiber (2011), "A re-assessment of common theoretical approaches to explain gender differences in continuing training participation", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, s135-s157. old.
- Dieckhoff, M., J.M. Jungblutés és P.J. O'Connell (2007), "Job-related training in Europe: Do institutions matter?", in D. Gallie (ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press, Oxford.
- Dragano, N. és M. Wahrendorf (2016), "A social inequalities perspective on effort-reward imbalance at work", in J. Siegrist és M. Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy. The Model of Effort-Reward Imbalance*, Springer International Publishing, AG Switserlész.
- Dragano, N., J. Siegrist és M. Wahrendorf (2011), "Welfare regimes, labour policies and unhealthy psychosocial working conditions: a comparative study with 9 917 older employees from 12 European countries", *Journal Epidemiology & Community Health*, Vol. 65, 793-799. old.
- Eller, N.H. et al. (2009), "Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease", *Cardiology in Review*, Vol. 17, 83-97. old.
- Esser, J. és K.M. Olsen (2012), "Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework", *European Sociological Review*, Vol. 28, No. 4, 443-454. old.
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015), *Recent Developments in Temporary Employment: Employment Growth, Wages and Transitions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2013a), *Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis: European Jobs Monitor 2013*, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2013b), *Work Organisation and Employee Involvement in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2016), "Accidents at work statistics", *Statistics Explained*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics (accessed on 14 March 2017).
- Eurostat (2015), "Employment statistics", *Statistics Explained*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (accessed on 14 March 2017).
- Fagan, C. és B. Burchell (2002), *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union*, Publications Office of the European Communities, Luxembourg.
- Gallie, D. et al. (2016), "Quality of work and job satisfaction: Comparing female part-time work in four European countries", *International Review of Sociology*, Vol. 26, 457-481. old.
- Gallie, D. (2015), "Class inequality at work", in Felstead A., D. Gallie és F. Green (eds.), *Unequal Britain at Work*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallie, D. (2013), "Direct participation and the quality of work", *Human Relations*, Vol. 66, No. 4, 453-473. old.
- Gallie, D. és Y. Zhou (2013), "Job control, work intensity and work stress", in D. Gallie (ed.), *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: The European Experience*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallie, D. (2007), "Task discretion and job quality", in D. Gallie (ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- Gollac, M. (2011), *Mesurer les Facteurs Psychosociaux de Risque au Travail pour les Maîtriser. Rapport du Collège d'Expertise sur le Suivi des Risques Psychosociaux au Travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Paris.
- Gouldner, A.W. (1960), "The norm of reciprocity", *American Sociological Review*, Vol. 25, 161-178. old.
- Green, F. (2009), "Subjective employment insecurity around the world", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Vol. 3, 343-363. old.
- Green, F. (2006), *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

- Green, F. et al. (2013), "Is job quality becoming more unequal?", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 66, 753-784. old.
- Griffeth, R.W., P.W. Hom és S. Gaertner (2000), "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium", *Journal of Management*, Vol. 26, 463-488. old.
- Hakenen, J., W.B. Schaufeli és K. Ahola (2008), "The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement", *Work and Stress*, Vol. 22, 224-241. old.
- Hakim, C. (1987), "Trends in the flexible workforce", *Employment Gazette*, Vol. 95, 549-560. old.
- Halbesleben, J.R.B. (2011), "The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, 1. old.
- Halbesleben, J.R.B. (2010), "A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences", in Bakker, A.B. és M.P. Leiter (eds.), *Work Engagement – A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, Hove, East Sussex.
- Halbesleben, J.R.B. és A.R. Wheeler (2008), "The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave", *Work and Stress*, Vol. 22, No. 3, 242-256. old.
- Hammond, M. et al. (2011), "Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis", *Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts*, Vol. 5, 90-105. old.
- Hésel, M. (2012), "Trends in job skill demands in OECD countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 143, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zk8pcq6td-en>.
- Hardy, G.E., D. Woods és T.D. Wall (2003), "The impact of psychological distress on absence from work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, 306-314. old.
- Head, J. et al. (2007), "Effort-reward imbalance and relational injustice at work predict sickness absence: The Whitehall study", *Journal of Psychosomatic Research*, Vol. 63, 433-440. old.
- Hochschild, A.R. (1983), *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley, CA.
- House, J.S. (1981), *Work Stress and Social Support*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.
- HSE (2016), *European Comparisons. Summary of UK Performance*, Health and Safety Executive, Bootle, Merseyside, www.hse.gov.uk/statistics/european/european-comparisons.pdf (accessed on 14 March 2017).
- Inanc, H. et al. (2015), "Direct participation és employee learning at work", *Work and Occupations*, Vol. 42, No. 4, 447-475. old.
- Inceoglu, I. és S. Fleck (2010), "Engagement as a motivational construct", in Albrecht, S.L. (ed.), *Handbook of Employee Engagement – Perspectives, Issues, Research and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Johnson, J.V. és G.E. Johansson (1991), *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health – Essays in Memory of Bertil Gardell*, Baywood Publishing Company, Inc., Amityville, New York.
- Johnson, J.V., E.M. Hall és T. Theorell (1989), "Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity in a random sample of the Swedish male working population", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 15, 271-279. old.
- Johnson, J.V. és E.M. Hall (1988), "Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population", *American Journal of Public Health*, Vol. 78, 1336-1342. old.
- Judge, T.A. et al. (2001), "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review", *Psychological Bulletin*, Vol. 127, 376-407. old.
- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33, 692-724. old.
- Kalleberg, A.L. (1977), "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction", *American Sociological Review*, Vol. 42, 124-143. old.

- Karasek, R. (1979), "Job demands, job decision-latitude, and mental strain: Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 286-308. old.
- Karasek, R. és T. Theorell (1990), *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Work Life*, Basic Books, New York.
- Keim, A.C. et al. (2014), "Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity", *Journal of Applied Health Psychology*, Vol. 19, 269-290. old.
- Kerr, C. et al. (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Kivimäki, M. et al. (2012), "Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data", *The Lancet*, Vol. 380, 1491-1497. old.
- Kivimäki, M. et al. (2007), "Effort-reward imbalance, procedural justice and relational injustice as psychosocial predictors of health: Complementary or redundant models?", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 64, 659-665. old.
- Kivimäki, M. et al. (2006), "Work stress in the etiology of coronary heart disease – A meta-analysis", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32, 431-442. old.
- Kivimäki, M. et al. (2002), "Work stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees", *BMJ*, Vol. 325, 1-5. old.
- Kuper, H. et al. (2002), "When reciprocity fails: Effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59, 777-784. old.
- Larocco, J., J.S. House és J. French (1980), "Social support, occupational stress and health", *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 21, 202-218. old.
- Lawler, E. (1986), *High Involvement Management*, Josey-Bass, San Francisco.
- Locke, E.A. (1969), "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, 309-336. old.
- Lopes, H., S. Lagoa és T. Calapez (2014), "Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries", *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 25, 306-326. old.
- Lunau, T. et al. (2013), "Work stress and depressive symptoms among older employees: Impact of national labour and social policies", *BMC Public Health*, Vol. 13, 1-10. old.
- MacDuffie, J.P. (1995), "Human resource bundles and manufacturing performance: Organizational logic és flexible production systems in the world auto industry", *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 2, 197-221. old.
- Mathieu, J.E. és D.M. Zajac (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108.
- Mauno, S., U. Kinnunen és M. Ruokolainen (2007), "Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70, 149-171. old.
- Meyer, J.P. et al. (2002), "Affective, continuance, and normative commitment to the Organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, 20-52. old.
- Meyer, J.P. és N.J. Allen (1997), *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*, Sage, London.
- Meyer, J.P. és N.J. Allen (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 61-89. old.
- Meyer, J.P., N.J. Allen és C.A. Smith (1990), "Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, 710-720. old.
- Montano, D., J. Li és J. Siegrist (2016), "The measurement of effort-reward imbalance", in Siegrist J. és M. Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy. The Model of Effort-Reward Imbalance*, Springer International Publishing, AG Switzerland.

- Morris, J.A. és D.C. Feldman (1996), "The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor", *Academy of Management Review*, Vol. 21, 986-1010. old.
- Mowday, R.T., R.M. Steers és L.W. Porter (1979), "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247. old.
- Ndjaboue, R., C. Brisson és M. Vezeina (2012), "Organisational justice and mental health: A systematic review of prospective studies", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 69, 694-700. old.
- O'Dorchai, S., R. Plasman és F. Rycx (2007), "The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men?", *International Journal of Manpower*, Vol. 28, 571-603. old.
- OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.
- OECD (2014), "How good is your job? Measuring and assessing job quality", *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en.
- OECD (2013), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>.
- OECD (2010), "How good is part-time work?", *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-5-en.
- Organ, D.W. (1997), "Organizational citizenship behavior. It's construct clean-up time", *Human Performance*, Vol. 10, 85-97. old.
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, M.A.
- Petrongolo, B. (2004), "Gender segregation in employment contracts", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 2, 331-345. old.
- Piore, M.J. és C.F. Sabel (1984), *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, Basic Books, New York.
- Reich, M., D.M. Gordon és R.C. Edwards (1973), "Dual labor markets: A theory of labor market segmentation", *American Economic Review*, Vol. 63, 359-365. old.
- Rich, B.L., J.A. Lepine és E.R. Crawford (2010), "Job engagement: Antecedents and effects on job performance", *Academy of Management Journal*, Vol. 53, 617-635. old.
- Riketta, M. (2002), "Attitudinal organizational commitment: A meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 257-266. old.
- Rugulies, R., B. Aust és I.E. Madsen (2016), "Effort-reward imbalance", in Siegrist, J. és M. Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy. The Model of Effort-Reward Imbalance*, Springer International Publishing, AG Switzerland.
- Rugulies, R. et al. (2012), "Adverse psychosocial working conditions and risk of severe depressive symptoms. Do effects differ by occupational grade?", *European Journal of Public Health*, Vol. 23, 415-420. old.
- Salanova, M., S. Agut és J.M. Peiró (2005), "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, 1217-1227 old., www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Development/ARTICLES/org%20resource%20és%20engage%20to%20empl%20perf.pdf (accessed on 31 July 2017).
- Sandor, E. (2011), *Part-Time Work in Europe. European Company Survey 2009*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Schaufeli, W.B. és T.W. Taris (2014), "A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health", in Bauer, G.F. és O. Hämmig (eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health, A Transdisciplinary Approach*, Springer, Dordrecht.
- Schaufeli, W.B. és M. Salanova (2011), "Work engagement: On how to better catch a slippery concept", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20, 39-46. old.

- Schaufeli, W.B., A.B. Bakker és W. Van Rhenen (2009), "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, 893-917. old.
- Schaufeli, W.B., A.B. Bakker, és M. Salanova (2006), "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66, No. 4, 701-716. old.
- Siegrist, J. (2016), "A theoretical model in the context of economic globalization", in Siegrist, J. és M. Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy. The Model of Effort-Reward Imbalance*, Springer International Publishing, AG Switzerland.
- Siegrist, J. et al. (2013), "Validating abbreviated measures of effort-reward imbalance at work in European cohort studies: The IPD-Work consortium", *International Archives of Occupational és Environmental Health*.
- Siegrist, J. (1996), "Adverse health effects of high effort/low-reward conditions", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 1, 27-41. old.
- Slopen, N. et al. (2012), "Job strain, job insecurity, and incident cardiovascular disease in the Women's Health Study: Results from a 10-year prospective study", *PLoS One*, Vol. 7, No. 7.
- Smith, M. et al. (2008), "Job quality in Europe", *Industrial Relations Journal*, Vol. 39, 585-602. old.
- Solinger, O.N., W. Van Olffen és R.A. Roe (2008), "Beyond the three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, 70-83. old.
- Spector, P.E. (1986), "Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work", *Human Relations*, Vol. 39, 1005-1016. old.
- Stansfeld, S.A. et al. (2012), "Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the Whitehall II study", *American Journal of Public Health*, Vol. 102, 2360-2366. old.
- Stansfeld, S.A. és B. Césy (2006), "Psychosocial work environment and mental health – A meta-analytic review", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32, 443-462. old.
- Tahlin, M. (2013), "Distribution in the downturn", in D. Gallie (ed.), *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration*, Oxford University Press, Oxford.
- Theorell, T. et al. (2016), "A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development", *The European Journal of Public Health*, Advanced Access.
- Theorell, T. et al. (2015), "A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms", *BMC Public Health*, Vol. 15, No. 738, pp. 1-14.
- Theorell, T. et al. (2014), "Job strain and depressive symptoms in men and women: A prospective study of the working population in Sweden", *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 68, 78-82. old.
- Theorell, T. és H. M. Hasselhorn (2005), "On cross-sectional questionnaire studies of relationships between psychosocial conditions at work and health – are they reliable?", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 78, No. 7, 517-522. old.
- Theorell, T. és R. Karesk (1996), "Current issues relating to psychosocial job strain és cardiovascular disease research", *Journal of Occupational Health and Psychology*, Vol. 1, 9-26. old.
- Van der Doef, M. és S. Maes (1999), "The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research", *Work and Stress*, Vol. 13, 87-114. old.
- Van Vegchel, N. et al. (2002), "Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance Model: Does it make any difference?", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 11, No. 4, 403-421. old.
- Viswerman, C. (2002), "Absenteeism and measures of job performance: A meta-analysis", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 10, 12-17. old.
- Wahrendorf, M. és T. Chésola (2016), "A life course perspective on work stress and health", in Siegrist, J. and M. Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy. The Model of Effort-Reward Imbalance*, Springer International Publishing, AG Switzerland.

- Wall, T.D. et al. (1996), "The demand-control model of job strain: A more specific test", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69, 153-166. old.
- Walton, R.E. (1985), "From control to commitment in the workplace", *Harvard Business Review*, Vol. 85, No. 2, 77-84. old.
- Warr, P. (2007), *Work, Happiness and Unhappiness*, Lawrence Erlbaum Associates, New York.
- Warr, P. és I. Inceoglu (2012), "Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 17, 129-138. old.
- Wood, S. (2010), "High involvement management and performance", in Gollan, P.J., D. Lewin, M. Marchington és A. Wilkinson (eds.), *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*, Oxford University Press, Oxford.
- Wood, S. és L.M. De Menezes (2008), "Comparing perspectives on high involvement management and organizational performance across the British economy", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, No. 4, 639-682. old.
- Wright, P.M., T.M. Gardner és L.M. Moynihan (1999), "The role of human resource practices in petro-chemical refinery performance", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 10, No. 4, 551-71. old.

4. fejezet

A munkakörnyezet minőségének mérése: A munkahelyi jellemzők megközelítés

Ebben a fejezetben bemutatjuk azokat az alapelveket, amelyeket az Iránymutatások a munkakörnyezet minőségének mérése során használnak, valamint ezen alapelvek gyakorlatba történő átültetésének lehetőségeit. Az OECD megközelítése szerint a munkakörnyezet minőségét az egyéni munkavállaló szintjén, néhány, harmadik fél által is megfigyelhető jellemző alapján kell vizsgálni. A szakirodalomban megtalálható egyéb, a munkakörnyezet minőségét vizsgáló megközelítésekre – köztük a munkahellyel való elégedettség vagy a munkavállaló-munkahely illeszkedés modellekre – emellett úgy kell tekinteni, hogy azok nem közvetlenül a munkahely minőségéről nyújtanak információt, hanem inkább arról, hogy a munkakörnyezet más tényezőkkel (mint például a bérek vagy a személyes körülmények) együtt hogyan befolyásolja a munkavállalók jóllétét.

4.1 Bevezetés

A fejezet elsősorban az *Iránymutatásokat* alátámasztó mérési keretrendszerre fókuszál. Az *Iránymutatások* az OECD Munkahelyi Minőségi Keretrendszerének (Cazes et al., 2015) alapelveire épít, amely a munkahely minőségét három, egymáshoz szorosan kapcsolódó dimenzió mentén határozza meg: a bérek; a munkaerőpiaci biztonság; és a munkakörnyezet minősége. A keretrendszer az OECD szélesebb körű jóléti menetrendjének (OECD Jobb Élet Kezdeményezés) a részét képezni a Stiglitz Bizottság „Gazdasági Teljesítmény és Társadalmi Előrehaladás” című jelentése (2009) nyomán. A munkahelyek minősége másik két dimenziójának (azaz a bérek minősége és a munkaerőpiaci biztonság) méréséhez hasonlóan az Iránymutatásokban javasoltak szerint a munkakörnyezet minőségét is *egyéni* szinten, az egyéni munkavállaló által *tapasztalt kimenetek* alapján szükséges mérni, a munkahely azon *objektív jellemzőire* összpontosítva, amelyek harmadik fél által értékelhetők, még akkor is, ha azok a munkavállaló önbevallásán alapulnak.

A fejezetben bemutatásra kerülnek a kiválasztott elemek használatát alátámasztó érvek is. A 4.2 alfejezetben kifejthetjük, hogy a munkakörülményeket miért a kimenetek, nem pedig az eljárások alapján; miért egyéni szinten, nem pedig munkavállalói csoportokra vagy országokra vonatkozó aggregált szinten kell vizsgálni, illetve, hogy miért tartja az OECD a munkakörnyezet minőségét objektív módon megfigyelhető jelenségnek, nem pedig szubjektívnek. A 4.3 alfejezet azt mutatja be, hogy ezek az általános kritériumok hogyan ültethetők át a gyakorlatba egy speciális modell, az adott állás néhány általános dimenzióján és részletesebb szempontján alapuló *munkahelyi jellemzők* megközelítés alkalmazásával. A 4.4 alfejezetben a szakirodalomban megtalálható további két, a munkakörnyezet minőségének mérésére szolgáló megközelítésmódot is ismertetünk, mégpedig a munkával való elégedettség és a munkavállaló-munkahely illeszkedés modelleket. Ez a két megközelítés több szubjektív szempontot is bevon a vizsgálódás körébe, melyek a kilátások és az alkalmazkodás témáihoz kapcsolódnak és a személyes jellemzők és körülmények széles skáláját fogják át – túlmutatva ezzel magán a munkakörnyezeten. A fejezetben szó van arról is, hogy a munkavállalók munkahelyiükkel kapcsolatos értékelése és emocionális tapasztalatai a munkakörnyezet minőségéből adódó *hatásokként* értelmezhetők, nem pedig a munkakörnyezet *dimenzióiként*. Végül a 4.5 alfejezetben összefoglaljuk a 4. fejezet főbb megállapításait.

4.2 Általános kritériumok

Eljárások kontra kimenetek

Míg a munkaerőpiaci szakpolitikák, a munkajogi szabályozás és a vállalati szintű gyakorlatok a munkakörnyezetet makro- (országos) és mezo- (szervezeti) szinten határozzák meg, az a környezet, ahol az egyéni munkavállaló fizetett munkáját végzi, ezektől nagymértékben eltérhet, sőt még adott országon, ágazaton vagy vállalaton belül is jelentős különbségek lehetnek. Emiatt a munkakörnyezet minőségét leginkább az egyéni munkavállaló által megtapasztalt kimenetek szintén lehet megragadni. A különböző munkavállalók által megtapasztalt kimenetek vizsgálata továbbá lehetővé teszi a munkakörnyezetben jelen lévő népességcsoportok, valamint országok közötti egyenlőtlenségek beazonosítását is.

Az eljárásokat és jogszabályokat középpontba helyező vizsgálatokkal az a fő probléma, hogy nem képesek a szabályok betartásában jelenlévő, országok, ágazatok és vállalatok közötti számottevő különbségek mérésére. Bizonyos helyzetekben a szabályok szigorúak és azokat következetesen alkalmazzák, míg más esetekben a szabálykövető magatartás ösztönzése gyenge, így a rendelkezések nem szükségszerűen válnak a gyakorlat részévé. Emiatt a vizsgálatokat a munkaügyi szabályokra és eljárásokra alapozni meglehetősen félrevezető lehet a nemzetközi és ágazatközi összehasonlítások során.

A szabályozást kiindulópontnak tekinteni amiatt az időbeli eltolódás miatt is problémás lehet, ami a jogszabályok meghozatala és a között telik el, amíg annak a hatása a munkahelyen is érezhetővé válik. A munkakörnyezetre vonatkozó szabályozás ugyanis nem feltétlenül tükrözi a munkakörnyezet adott helyzetét, ahol a munkavállalók feladataikat ellátják, hiszen egy-egy reform bevezetését követően időbe telik, amíg ezek a változások a konkrét munkakörülmények szintjén is realizálódnak. Ezért a munkavégzésre vonatkozó jogszabályok vizsgálata gyenge alapot jelent a munkakörülmények mérése szempontjából, így az Iránymutatások alapján azt javasoljuk, hogy a munkakörnyezet minőségét a kimeneteken keresztül kell vizsgálni.

Mindezeket figyelembe véve, abban az esetben, ha hiányoznak a munkavállalók munkakörnyezettel kapcsolatos tapasztalatain alapuló adatok az eljárások és a szabályozás vizsgálata a második legjobb megoldást jelenti (Muñoz de Bustillo et al., 2011). Például, míg a munkahelyi fizikai egészségi kockázatok közvetlenül befolyásolják az egyén jóllétét, az is értékes információval szolgál, hogy vannak-e a munkahelyen munkaegészségügyi és munkabiztonsági szabályok, és hogy ezeket valóban alkalmazzák-e. Ehhez hasonlóan, a munkavállalók részvétele a vállalati döntéshozatalban a munkakörnyezet egy fontos szempontját jelenti; ha nem áll rendelkezésre erre vonatkozó adat, akkor a munkavállalók munkahelyi részvételére vonatkozó intézményi csatornák megléte hasznos helyettesítőként szolgálhat.

Egyéni kontra aggregált adatok

A munkakörnyezet minősége többdimenziós fogalom, amelyet kizárólag *egyéni* szinten lehet meghatározni. A munkahelyek és munkafeladatok jellemzői változatosak és ezek összességében határozzák meg az egyes munkavállalók munkakörnyezetének minőségét: ezeknek a negatív és pozitív jellemzőknek a kombinációja határozza meg azt, hogy az adott munkahely mennyire számít jónak. A munkahely negatív jellemzőit, például az időnyomást kompenzálhatja a munkavállaló számára biztosított nagyobb autonómia, ami tompítja az egyéni jóllétre gyakorolt kedvezőtlen hatásokat. Ezek a kompenzációs és egymással kölcsönhatásban álló hatások csak mikroszintű adatok használatával, az egyéni munkavállaló szintjén ragadhatók meg.

A munkakörnyezet minőségének egyéni szintű meghatározása azzal az előnnyel jár, hogy lehetővé teszi az országos átlagok mögé történő betekintést, ami által láthatóvá válnak az egyenlőtlenségek, ami a Stiglitz Bizottság jelentésében szereplő egyik kulcsajánlás is volt (Stiglitz et al., 2009). Ez azt jelenti, hogy a munkakörnyezet minőségében meglévő, munkaerőn belüli különbségek megfigyelhetővé válnak. A munkakörnyezet minőségében jelenlévő különbségek jellemzően nagyobbak az egyes országokon belül, az egyéni szintű különbségek pedig összeadódnak

más munkaerőpiaci egyenlőtlenségekkel vagy éppen kompenzálhatják azokat. A hátrányos helyzetű csoportokat célzó szakpolitikák csak a gyenge minőségű munkahelyek elosztásának figyelembe vételével határozhatók meg. Az egyéni szintű mérés lehetővé teszi annak meghatározását, hogy az a munkavállalói csoport, amely a munkakörnyezet valamely szempontja szerint hátrányosnak számít, más szempontok alapján is gyengébb kimenteket tapasztal-e meg.

A munkakörnyezet minősége mérésének egyéni szinten történő meghatározása nagyon fontos, azonban arra a rendelkezésre álló adatok hiányosságai miatt nem minden esetben van lehetőség. A munkakörnyezet többdimenziós szempontjainak méréséhez egy egységes adatforrás használata szükséges, amely a munkahely különböző jellemzőiről egyazon időben és az adott személyre vonatkozóan tartalmaz információt. Ahogy arról a 2. fejezetben már szó volt, bár számos nemzetközi és nemzeti felmérést használnak erre a célra, ezek legtöbbször csak az európai országokban, kis mintán folytatták le, ami a *megoszlások* elemzését csak korlátozottan teszi lehetővé.

Átfogó, egyéni szintű adatfelvételek hiányában a második legjobb megoldás, ha az aggregált szintű indikátorokat kiegészítjük a megoszlásra vonatkozó, eltérő forrásból származó adatokkal. Például az OECD Minőségi Munkahelyek keretrendszerének bérek minősége dimenzióját a teljes munkaidőben foglalkoztatottak órabérére vonatkozó adatokkal mérik az egyes országok adatai és más forrásokból származó adatok alapján, kiegészítve a fizetések megoszlásának munkavállalói vagy vállalati felméréseken alapuló adataival (OECD, 2014; Cazes et al., 2015).

Amennyiben nem áll rendelkezésre mikroszintű, vagy más olyan adat, ami a megoszlásról információval szolgálna, a munkakörnyezet minőségének mérésére szolgáló *harmadik legjobb* megközelítést az jelenti, ha a népesség különböző csoportjai közötti eltéréseket vesszük alapul, például a ledolgozott munkaórák számában vagy a fizetésekben megjelenő nemek közötti különbségeket. Például az EU Foglalkoztatási Bizottsága (EMCO) Munka Minősége indikátorainak részét képezik a nemek közötti fizetési- és foglalkoztatási különbségek is a nemek közötti munkahelyi egyensúly értékelése érdekében (2010); és az EU laekeni indikátorai tartalmaznak adatot a népesség egyes alcsoportjai közötti foglalkoztatási és munkanélküliségi eltérésekre vonatkozóan a diverzitás és a diszkrimináció mérése céljából (Európai Bizottság, 2001).

Még ha az aggregált szintű adat nem is nyújt információt a munka minőségének megoszlásáról vagy a munkahely jellemzőinek kölcsönhatásáról, mindenképp előnynek számít, hogy adatforrások széles köréből gyűjthető. Több nemzetközi kezdeményezés – mint az EU munkahely minőségére vonatkozó laekeni indikátorai (Európai Bizottság, 2001), az EMCO Munka Minősége indikátorai (EMCO, 2010) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Méltányos Munka indikátorai (ILO, 2012) is kiaknázták az aggregált adatok ezen előnyeit, különböző adatbázisokból összegyűjtve a munka minőségének egyes szempontjaira vonatkozó országos szintű információkat. Ezek az aggregált szintű mutatók elegendőek lehetnek abban az esetben, ha az adatgyűjtés célja a munkakörnyezet minőségében jelen lévő, országok közötti különbségek értékelése és a munkahely különböző szempontjaira vonatkozó változások időbeli nyomon követése.

4.1. szövegdoz

Szubjektív vagy Objektív? A munkakörnyezet minőségének belső természete és a legjobb mérési módszer kiválasztása

A szubjektív fogalmak esetében az egyén saját nézetei határozzák meg az érdeklődés tárgyát képező jelenség természetét. Ezzel szemben az objektív fogalmak az egyén személyes tapasztalatától és értékelésétől függetlenül megfigyelhetők és értékelhetők; és elvben mások által is megfigyelhetők. A fogalom természetét illetően az *objektív-szubjektív* megkülönböztetés logikailag elkülönül a mérési módszer megválasztásától. Mind a szubjektív, mind pedig az objektív fogalmak mérhetők az emberek önbevallásán keresztül, amelyeket néha *szubjektív* méréseknek neveznek; például a boldogság egy szubjektív fogalom, amelyet úgy lehet mérni, hogy megkérdezzük az egyéneket, mennyire boldogok, vagy esetleg különböző biomarkerek megfigyelésével (pl. a valódi mosoly gyakorisága, agyi aktivitások vagy a kortizolszint). A vegyi anyagoknak való kitettség ezzel szemben objektív fogalom: bár az egyén tapasztalja, hogy a munkája során ki van-e téve vegyi anyagoknak, az harmadik fél által vagy levegő-mintavételi állomások segítségével objektíven is értékelhető, még akkor is, ha ez az objektív fogalom a munkavállaló önbevallásán keresztül is mérhető.

Szubjektív kontra objektív megközelítések

A munkakörnyezet minőségének mérését célzó erőfeszítésekhez kapcsolódó egyik kritikus pontot maga a fogalom természete jelenti. Ahogy a 4.4 alfejezetben részletesen kifejtjük, néhány megközelítés úgy fogalmazza meg a munkakörnyezet minőségét, mint az egyéni munkavállaló munkahelyének hasznosságát, amelyről csak maga a munkavállaló nyújthat információt. Más megközelítések ugyanakkor a munkakörnyezetet harmadik fél által megfigyelhető munkahelyi szempontok együtteseként értelmezik, amely egy objektívebb álláspontot jelent. Végző soron az első megközelítés a fogalmat mint szubjektív valóságot értelmezi, (amiről csak az egyéni munkavállaló képes jelenteni), míg az utóbbi arra inkább mint objektív valóságra tekint (az adott szempont harmadik fél által megfigyelhető), ugyanakkor módszertanilag a munkakörnyezet minőségének értékelése mindkét megközelítésben a munkavállaló önbevallásán alapul. A 4.1. keretes írásban részletezzük a „munkakörnyezet minősége” fogalmának belső természete és a mérés módja közötti kapcsolatot.

4.3 A „munkahelyi jellemzők” megközelítés

A munkakörnyezet minőségéről szóló tanulmányok különböző elméleti nézőpontokra építettek és eltérő mértékben közelítették meg a kérdést a szubjektív/objektív spektrumon belül. Míg néhány tanulmány a munka minőségét, és ezáltal a munkakörnyezet minőségét is úgy fogalmazta meg, mint az a hasznosság, amely a munkával kapcsolatos egyéni elvárásokon és külső lehetőségeken alapul (pl. Clark, 1998 és 2015), addig mások az állás objektív jellemzőinek jelenlétére és intenzitására fókuszáltak (e.g. Muñoz de Bustillo et al., 2011; Gallie et al., 2014). Az Iránymutatások alapjául szolgáló megközelítés ennek a spektrumnak az objektív szélén helyezkedik el.

A munkahelyi jellemzők megközelítés - ahelyett, hogy az egyén körülményeinek szubjektív értékelésére fókuszálna - a munkakörnyezet minőségét olyan speciális jellemzők alapján határozza meg, amelyek hatással vannak a munkavállalók jóllétére. Fogalmilag ez a megközelítés az Amaryta Sen (1982, 1992, 1993, 1999, 2009) és Martha Nussbaum (2000, 2003) által kifejlesztett „képesség-szemléletre” épül, amely az egyéni jóllét értékelésének széleskörű normatív keretét jelenti. A képesség-szemlélet szerint egy személy előnyeinek értékelése során fontos, hogy azokra a lehetőségekre fókuszáljunk amelyeket az emberek jó okkal értékesnek tartanak és

ténylegesen megtehetnek vagy elérhetnek. A képesség-szemlélet önmagát két másik filozófiai megközelítés – a hasznosság-elvű és az erőforrás alapú megközelítések – ellenében pozicionálja. A hasznosság-elvű megközelítéssel szemben azt a kritikát fogalmazza meg, hogy az az emberek jóllétét a hasznosság szintjén keresztül értékeli, kizárva ezzel a nem a hasznossághoz kapcsolódó információkat a morális döntések során (Sen, 1997), valamint azért, hogy félrevezető interperszonális és intertemporális összehasonlításokra épít. Egy utilitarista számára, ha a nők elégedettebbek a munkájukkal, kevesebbet kellene keresniük, amely kizárja azt az információt, hogy a nők egyenlő értékű munkát végeznek a férfiakkal (Robeyns, 2005). A képességek-szemlélet az erőforrások alapú elméleteket is kritizálja, amelyek a jövedelmet, az alapvető javakat vagy materiális erőforrásokat az emberek jóllétét elősegítő egyetlen eszköznek tartják (például a bér, mint a munka egyetlen olyan tényezője, amely számít a munkavállalók jólléte szempontjából) és nem veszi figyelembe a munkahelyek olyan további szempontjait, amelyek a munkavállalók számára belsőleg fontosak.

A képességek-szemlélet négy alapelven nyugszik. Először is, figyelmet fordít az emberek jóllétének nem materiális dimenzióira is. Másodszor, azt képviseli, hogy a morális aggályok egységeit az emberek jelentik, mert minden ember különbözik abban, hogy képességeit hogyan alakítja át jólléti javakká. Harmadszor, a képességek és működések pluralitása miatt a képességek-szemlélet többdimenziós jelenségnek tekinthető. Végül pedig az interdiszciplinitás, mivel a szemlélet egy általános kutatási kérdéshez kapcsolódóan különböző tudományterületek felismeréseire épít.¹

A gyakorlatban a munkahelyi jellemzők megközelítés a szociológia, a foglalkozás-egészségügy, a szervezetpszichológia és a humán erőforrás-menedzsment empirikus megállapításaira épít. A munkakörnyezet minőségét a munkahely jó és rossz tényezőinek kombinációjaként határozza meg, amely hatással van az egyének jóllétére. Ez a hatás néha a különböző jellemzők speciális kombinációjától függ: például a munka néhány jellemzője önmagában nem számít meghatározónak az egészség szempontjából, csak akkor, ha más jellemzőkkel együttesen jelenik meg.

Az empirikus kutatások a munkahelyi jellemzők hosszú sorát azonosították be, melyek negatív vagy pozitív hatással vannak a jóllétre.² Green például a készségeket, a személyes döntési lehetőségeket, a béreket és a kockázatokat tartotta a munkahely minőségét meghatározó fő mutatóknak. Ehhez hasonlóan Muñoz de Bustillo és munkatársai (2011) kifejlesztették a munkahely minőségének európai indexét, amely a bért, a munka belső minőségét, a foglalkoztatás minőségét, az egészséget és biztonságot, valamint a munka-magánélet egyensúlyát foglalta magába. Gallie (2009) a különböző foglalkoztatási rendszerek életminőségre gyakorolt hatásának elemzése céljából a készségekre, a bérekre, a munkahelyi képzésekre, a feladatok feletti mérlegelési lehetőségére, a munka-magánélet összeütközéseire és a munkahely bizonytalanságára koncentrált. Kallenberg a jó és rossz állások tendenciáit elemezte az Egyesült Államokban, melynek során a fizetésre, a béren kívüli juttatásokra, a munkafeladatok rugalmasságára és a munkaidő feletti gyakorolt ellenőrzésére fókuszált (2011).

A beazonosított kulcsdimenziók, valamint a nemzeti, nemzetközi és tudományos kezdeményezésekben alkalmazott megközelítések az 5. fejezetben kerülnek részletesen bemutatásra. Az *Iránymutatások* ezeket hat tágabb dimenzióba sorolta be:³

- a munka fizikai és társas környezete
- munkafeladatok
- szervezeti jellemzők
- munkaidő
- kilátások
- a munka belső szempontjai.

A hat dimenzióon belüli részletesebb jellemzők a 4.1 táblázatban találhatók. A jellemzők a munkakörnyezet számos szempontját lefedik és a 3. fejezetben ismertetteknek megfelelően besorolhatók vagy a munkahelyi követelmények vagy a munkahelyi erőforrások közé. Például a munkafeladatok dimenzió a munkahelyi követelmények két típusát (a munkaintenzitást és az érzelmi követelményeket), valamint a munkahelyi erőforrások egy típusát (a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságot és autonómiát, azaz annak a lehetőségét, hogy a munkavállaló megválassza/megváltoztassa a munkamódszerét) foglalja magába. Hasonlóképpen a munkaidő dimenziójába beleértendő a munkakövetelmények egy fajtája (az általánostól eltérő munkaidő-beosztás, például a hétvégi munkavégzés) és a munkahelyi erőforrások egy fajtája (a munkaidő rugalmassága, például, hogy a munkavállaló akkor tart munkaközi szünetet, amikor arra szüksége van).

A munkahelyi jellemzők megközelítés előnyei és hátrányai

A megközelítés fő előnyei annak megbízhatósága és érvényessége. Az a mérés tekinthető megbízhatónak, amely pontosan leírja, hogy milyen fogalmat mér. A megbízhatóság a pontosság egyik szempontját jelenti, azaz hogy a mérés milyen mértékben ad konzisztens eredményeket, ha azt eltérő időben vagy körülmények között megismétlik.

4.1 táblázat **A munkakörnyezet minőségének dimenziói és jellemzői**

Dimenziók	Munkahelyi jellemzők	
	Munkahelyi követelmények	Munkahelyi erőforrások
A. Fizikai és társas környezet	A1. Fizikai kockázati tényezők A2. Fizikai követelmények A3. Munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció	A4. Munkahelyi társas támogatás
B. Munkafeladatok	B1. Munkaintenzitás B2. Érzelmi követelmények	B3. Feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia
C. Szervezeti jellemzők		C1. Szervezeti részvétel és munkavállalói hang C2. Jó vezetői gyakorlatok C3. Egyértelmű feladatok és visszajelzés a teljesítményről
D. Munkaidő	D1. Általánostól eltérő munkaidő-beosztás	D2. Munkaidő rugalmassága
E. Kilátások	E1. A munkahely bizonytalanságának érzékelése	E2. Tanulási és képzési lehetőségek E3. Előléptetési és karrierlehetőségek
F. Belső szempontok		F1. Önmegvalósítási lehetőségek F2. Belső jutalmak

Ha egy mérés megbízható, akkor az egyének, országok vagy a felmérési időszakok közötti eltérések valódi különbségekként, nem pedig mérési hibaként értelmezhetők.

- A megbízhatóság vagy reliabilitás több tétel (multiple item) esetén azok belső konzisztenciájával, míg egy tétel (single item) esetén ugyanazon fogalom egyes országokra vonatkozó különböző mérései közötti konzisztenciájának ellenőrzésével

mérhető. Bőséges bizonyíték áll rendelkezésre azzal kapcsolatban, hogy a munkahelyi jellemzők megközelítés által alkalmazott legtöbb tétel mérése megbízhatónak számít. Egy, a több tétel megbízhatóságának megállapítására általánosan alkalmazott teszt a Cronbach-alfa, amelyben a 0,70 feletti érték jelenti a konvergencia elfogadható szintjét. Például a Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérések jelentős Cronbach-alfája 0,77 a feladatok feletti rendelkezés különböző méréseire vonatkozóan (Green et al., 2014; Inanc et al., 2015) és 0,90 a munkahely bizonytalansága esetében (Green et al., 2014). A Cronbach-alfa ilyen magas értékei azt sugallják, hogy magas fokú belső konzisztencia áll fenn ugyanazon munkahelyi jellemző több tétele között.

- A Cronbach-alfa csak több item esetén számolható, a megbízhatóság azonban a különböző adatforrásokból származó, ugyanazon fogalmat mérő tétel (single item) országok közötti korrelációjának kiszámításával is megállapítható. Például az OECD (2014-ben) a 2005-ös 4. Európai Munkakörülmények Felmérés és a szintén 2005-ös Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program 3. számú Munkával kapcsolatos moduljának országok közötti korrelációját vizsgálta több munkahelyi jellemzőre vonatkozóan. A 19 ország közötti rangsor korrelációja 0,75 volt az időnyomás, 0,79 a fizikai egészségi kockázati tényezők, 0,87 a munkavégzési autonómia és tanulási lehetőségek és 0,67 a jó munkahelyi kapcsolatok esetében. Ezek a magas korrelációk a kérdőívek különböző munkahelyi jellemzőket vizsgáló tételeinek megbízhatóságát támasztották alá.⁴ (A munkahelyi jellemzők felmérések közötti megbízhatóságát az 5. fejezet részletesebben is tárgyalja.)

Míg a megbízhatóság a mérés konzisztenciájára vonatkozik, addig az érvényesség arra, hogy a mérés milyen mértékben képes megragadni a vizsgált fogalmat. A munkahelyi jellemzők megközelítésben beazonosított legtöbb elem alkalmas arra, hogy hozzájáruljon a munkavállalók jóllétéhez (vagy gyengítse azt), ezáltal a vizsgált fogalmak érvényes méréseinek tekinthetők. A munkahelyi jellemzők validitására vonatkozó bizonyítékokat a megközelítés különböző források alapján azonosította be:

- *Kognitív tesztelés.* Mint bármely jó minőségű felmérés, a munkakörnyezet minőségét mérő legtöbb adatfelvétel is kisszámú válaszadóval készített kognitív interjúkra épül, amely azt vizsgálja, hogy a kérdéseket a kívánt módon értelmezik-e a válaszadók. A válaszadók általánosságban könnyen meg tudták válaszolni a saját munkakörükkel és munkahelyükkel kapcsolatos kérdéseket. Ha fennáll a félreértés lehetősége, az kiderül a kognitív tesztelési fázisban; a kérdéseket ebben az esetben a könnyebb értelmezés érdekében továbbfejlesztik (Felstead et al., 2014; Eurofound, 2011).
- *Az adatok konzisztenciája egyéb helyettesítő adatokkal (proxykkal).* A munkakör különböző jellemzőinek mérései erőteljesen korrelálnak a vizsgált fogalom egyéb proxyjaival. A validitás akkor bizonyított, ha az ugyanazon fogalomra vonatkozó alternatív mérések korrelálnak egymással. Példa erre a munkahely bizonytalanságának mérése: ha a munkahely elvesztésének önbevalláson alapuló valószínűsége előre jelzi az adott állás később bekövetkező megszűnését, akkor az elsőt úgy kell tekinteni, hogy az érvényes. Ennek megfelelően Dickerson és Green (2009) Németországra és Ausztráliára vonatkozó longitudinális adatok vizsgálata során úgy találták, hogy azok az emberek, akik arról számolnak be, hogy nagy a valószínűsége állásuk elvesztésének, másoknál valóban nagyobb valószínűséggel veszítik el munkájukat a következő évben.

- *Az elméleti elvárásokkal kapcsolatos konzisztencia.* A munkahelyi jellemzők mérése az elmélet és a józan ész alapján működik. Például várható, hogy a különböző iskolai végzettségű csoportok vagy a nők és a férfiak munkahelyi jellemzőinek megoszlását illetően szisztematikus különbségek állnak fenn. A fizikai kockázati tényezők jellemzően valóban alacsonyabbak a magasabb iskolai végzettségűek és a nők esetében, mivel mindkét csoportban kisebb a valószínűsége annak, hogy például az építőiparban vagy a feldolgozóiparban fizikai munkát végeznek. (Eurofound, 2012), amely konzisztens azzal, amit eleve feltételezni lehet. Továbbá a jó fizikai munkakörnyezet pozitívan korrelál az iskolai végzettséggel és a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadsággal, de negatívan korrelál a munkaintenzitással. Ezek az összefüggések azt mutatják, hogy a munkahelyi jellemzők mérése során alkalmazott kérdések érvényes méréseket eredményeznek.
- *Válaszadók, országok közötti, valamint időbeli összehasonlíthatóság.* Bőséges bizonyíték áll rendelkezésre azzal kapcsolatban, hogy az objektív munkahelyi jellemzőket mind megbízhatósági, mind érvényességi szempontból pontosan lehet mérni. Ez garantálja, hogy a munkahelyi jellemzők a munkahely minőségének a valós, munkavállaló által megtapasztalt szintjét mérik és hogy értékelhető összehasonlítás készíthető az egyének, a népesség egyes alcsoportjai és az országok között, valamint időbeli szempontból is, amennyiben a kérdéseket azonos módon teszik fel.

A munkahelyi jellemzők megközelítés legnagyobb hátránya annak *magas költsége*. A megközelítés eredendően többdimenziós: magában foglalja a munkakörnyezet minőségének számos jellemzőjét amelyek jelenléte (vagy épp hiánya) elősegíti, hogy az emberek képesek legyenek elősegíteni saját jóllétüket. Ezért ez a megközelítés egyszerre méri valamennyi munkahelyi jellemzőt, amely azonban jelentős mennyiségű helyet igényel a kérdőívekben. A munkakörnyezettel kapcsolatos ilyen mélységű információk elérhetők a munkaügyi, foglalkoztatási és munkakörülményekkel kapcsolatos felmérésekben, a több témát is lefedő általános társadalmi felmérésekben azonban nem. A specializált kérdőívek azonban legtöbbször nem fednek le kellően nagyszámú mintát és rendszertelenül kerülnek lefolytatásra.

4.4 A munkakörnyezet minőségére vonatkozó egyéb megközelítések

A munkahelyi jellemzők megközelítés nem az egyetlen, amelyet a munkakörnyezet minőségével foglalkozó elméleti és empirikus kutatásban alkalmaznak. Két további fontos megközelítés is használatos a munka minőségére vonatkozó kutatásokban: a *munkával való elégedettség* megközelítés (ami a 3. fejezetben már bemutatásra került) és a *munkavállaló-munkahely illeszkedésének modellje*. Mindkét megközelítés számos szubjektív szempontot helyez előtérbe. Miközben az *Iránymutatások* úgy ítéli meg, hogy ezek a megközelítések nem megfelelőek a munkakörnyezetet alkotó elemek beazonosítására, elismeri hasznosságukat amiatt, hogy rávilágítanak, hogy a munkavállalók által tapasztaltakat – más tényezőkkel együtt – hogyan befolyásolja a munkakörnyezet minősége.

A munkával való elégedettség modellje

A munkával való elégedettségre vonatkozó mérések széleskörben elérhetők nemzeti és nemzetközi forrásokból, és gyakran alkalmazzák őket a munka minőségének

összegzésére.⁵ Néhány tudományos kutató (például Clark, 1998, 2011, 2015) és nemzetközi kezdeményezés (például a laekeni indikátorok) a munkahelyek minőségét a munkavállaló munkával való *elégedettség*eként értelmezi – azaz a *munkával való elégedettséget* gyakorlatilag a munka minőségének szinonimájaként használja. A modell széles körben támaszkodik a szakirodalom által feltárt, a munkával való elégedettségi vizsgálatok eredményei és a munkaerőpiaci magatartás különböző formái (például felmondások) közötti empirikus kapcsolatra, valamint az 1990-es és 2000-es években egyre népszerűbbé váló szubjektív jólléttel foglalkozó kutatásokra, amelyek a munkával való elégedettséget munkahelyi jóllétként fogják fel. Több kutató is rámutatott például arra, hogy a munkával való elégedetlenség pontosabban képes előre jelezni a munkavállalói felmondást, mint a bérek (Hamermesh, 1977; Freeman, 1978; Green, 2010). Ehhez hasonlóan a munkával való elégedetlenség magas foka és a munkából való távollét (Clegg, 1983), valamint a munka alól történő kibúvás között is összefüggést találtak (Mangoine és Quinn, 1975). A munkahelyi jóllét egészségügyi következményeire koncentráló korai kutatások szerint a munkahellyel való alacsony elégedettség korrelációt mutat a gyenge mentális egészséggel (Wall et al., 1978) és megnöveli a koszorúér-betegségek valószínűségét (Sales és House, 1971), míg a munkával való elégedettség magas fokához magasabb életkilátásokat társítottak (Palmore, 1969). Figyelembe véve az empirikus bizonyítékok és az elérhető adatok széles körét, adódik a kérdés, hogy a munkával való elégedettség a munkakörnyezet minőségének megfelelő statisztikai mutatóját jelenti-e. A kérdés megválaszolása előtt fontos megérteni, hogy mit is jelent a munkával való elégedettség. A pszichológusok a munkával való elégedettséget a munkavállaló adott munkahelyre vagy annak valamely specifikus tényezőjére adott kognitív válaszának tekintik. (Locke, 1976; Smith et al., 1969). A közgazdaságtan a munkával való elégedettséget gyakran a munkavállaló munkájából származó hasznaként értelmezi, amelyet olyan tényezők határoznak meg, mint például a bérek és a munkaidő, amelyekkel kapcsolatosan valamennyi munkavállalónak megvannak a saját preferenciái. Mind a pszichológia, mind pedig a közgazdaságtan kihangsúlyozza a munkával való elégedettség *relatív jellegét*: míg a pszichológiai kutatások az egyén saját hozzáállását és elvárásait tartják a munkával való elégedettséget meghatározó tényezőknél, addig a közgazdaságtan az egyének *relatív hasznát*, amelyet az egyén a referenciacsoporthoz más tagjaihoz vagy a piaci értékéhez (pl. relatív jövedelem) viszonyítva kap. Röviden, a munkával való elégedettség koncepciója szerint mind a preferenciák, mind pedig az értékelések az egyén belső, illetve másokkal való külső összehasonlításán alapulnak.

A munkával való elégedettség legfontosabb jellemzője, hogy a munka minőségének többdimenziós fogalmát egyetlen mutatóra szűkíti le, amely megkönnyíti az értelmezést. Ennek számos előnye van:

- *Egyszerűség.* Összegzi a munkahelyek számos külső és belső tényezőjét, tükrözve az egyének saját, szempontokkal kapcsolatos preferenciáit, anélkül, hogy beazonosítaná, hogy az adott válaszadó számára melyik számít a legfontosabb szempontnak. Ehhez kapcsolódóan a munkával való elégedettség, mint egyetlen indikátor magában foglalja a munkahely valamennyi jellemzőjét, a válaszadó egyéni súlyozása szerint. Ezáltal felülemelkedik azon a kompozit eszközök esetében felmerülő problémán, hogy különböző munkahelyi jellemzőket

úgy kellene súlyozni, hogy nem áll rendelkezésre információ a különböző attribútumok fontosságát illetően.

- *Az egyéni preferenciák figyelembe vétele.* Az egyéni preferenciák szubjektív természetük miatt beépülnek a munkával való elégedettségre irányuló kérdésekbe. Az egyének preferenciáinak mérése (vagy legalábbis azok figyelembe vétele) mindig kihívást jelent. A munkával való elégedettség mérése során ahelyett, hogy kiiktatnák az egyéni preferenciák közötti különbségeket, figyelembe veszi az egyes munkavállalók álláspontját azt illetően, hogy mik azok az elemek, amik miatt a munkakörnyezet jónak vagy rossznak minősül.
- *Alacsony költség.* A munkával való elégedettség egy széles körben rendelkezésre álló mutató, amely számos felmérés részét képezi és amely egyetlen kérdéssel is megragadható.⁶

A munkával való elégedettségnek, mint a munkakörnyezet mutatójának azonban hátrányai is vannak. Sokszor tapasztalhatók ellentmondások a jó munkahely objektív tényezői (például fizetés, szerződéses státusz) és a munkával való elégedettség jelentett mértéke között (pl. Clark, 1996; Muñoz de Bustillo és Fernandez Macías, 2005). A munkával való elégedettség az egyén elvárásait is tükrözheti ugyanis, amelyek a korábbi munkahelyekkel, referenciacsoportokkal, vagy a többi elérhető állással kapcsolatos összehasonlításból eredhetnek, azaz olyan tényezőkből amelyek megnehezítik az egyének közötti összehasonlítást. Emellett a munkavállalók elvárásai adaptálódhatnak a rossz munkahelyi feltételekhez is, csökkentve ezáltal a munkahely minősége és a munkával való elégedettség közötti eltérést, amely magyarázatot adhat a munkával való elégedettségi szintek egyének és országok közötti alacsony eltéréseire. Részletesebben:

- *A munkával való elégedettség többet jelent, mint önmagában a munkakörnyezet minősége.* A legnagyobb hátránya annak, ha a munkakörnyezet minőségét a munkahellyel való elégedettséggel mérjük az, hogy a munkahely egyéb, a munkakörnyezettől független tényezőit is figyelembe vesszük (pl. fizetés).
- *Elvárások és referenciapontokkal történő összehasonlítások.* A munkával való elégedettségre vonatkozó kutatások egyik nehézsége a munkahelyek megfigyelt jellemzői és a munkavállalók elégedettsége közötti alacsony egyezés. A munkahely objektív jellemzőire, köztük a foglalkoztatási szektorra, a bérekre, a szerződés típusára vagy a vállalatméretre koncentráló tanulmányok nagyon alacsony korrelációt találtak ezen tényezők és a munkával való elégedettség között, melyek ráadásul az egyes tanulmányok között is ellentmondásosak (Spector, 1997; Muñoz de Bustillo és Fernandez Macías, 2005). A munkahelyek minőségi szempontjait, például az autonómiát, a társas támogatást, vagy a munkaintenzitást vizsgáló tanulmányok azonban már nagyobb konzisztenciát állapítottak meg a munkával való elégedettséggel (Spector, 1997).⁷ Emiatt nehéz megállapítani, hogy melyek azok a jellemzők, amelyek a munkával való elégedettséget alapjaiban meghatározzák. A pszichológiai szakirodalomban a munkával való elégedettség korai meghatározásai a munkával való elégedettség kapcsán rámutattak az elvárások és a vállalaton belüli összehasonlítások fontosságára. Például a munkahellyel való elégedetlenség lehetséges, hogy az egyén elvárásai és az adott állás jellemzői közötti ellentmondásokról fakad. Locke (1976) három olyan mechanizmust írt le, amelyekre a munkával való elégedetlenség visszavezethető: az egyén elvárásai

és a munkahely által kínált lehetőségek közötti ellentmondások; annak a mértéke, hogy az adott állás mennyire elégíti ki az egyéni szükségleteket; és annak a mértéke, hogy az egyéni értékek, vágyak és akarat mennyire elégednek ki.^{8, 9} Összességében a bizonyítékok azt mutatják, hogy még akkor is, ha az elvárásokat és a referenciapontokat figyelembe veszik, a munkával való elégedettség a munkakörnyezet minőségének csak nagyon korlátozott mutatójaként tud működni. A munkával való elégedettség nem használható a munkakörnyezet minőségében egyes népességcsoportok között tapasztalható eltérések összehasonlítására, mivel azt olyan tényezők is befolyásolják, melyek túlmutatnak önmagán a munkakörnyezeten.

- *Lefelé történő adaptáció.* A munkával való elégedettség átlagos mértéke sok országban relatíve magas, az egyének közötti eltérések pedig kicsik. Például Muñoz de Bustillo és munkatársai (2011) vizsgálatai szerint a munkával való elégedettség 32 országra és területre vonatkozó átlaga 7,1 volt (10-es skálán) a 2005-ös ISSP adatai alapján, a legalacsonyabb Koreában 6,2-es, a legmagasabb pedig Mexikóban 8,1-es értékkel. Ez a megállapítás azonban nem jelenti sem azt, hogy a legtöbb munkahely összességében jó minőségű, sem azt, hogy a közöttük lévő különbségek marginálisak lennének. Valójában mindkét mintázat a lefelé történő adaptációra vezethető vissza. Ha valaki rossz minőségű munkahelyen dolgozik és nem könnyű állást változtatnia, akkor az elvárások helyzethez történő hozzáigazítása egyfajta megküzdési stratégiát jelent, azaz növeli a munkahellyel való átlagos elégedettséget (Festinger, 1957). A másik lehetséges magyarázat a *túlélő hatás*: azok a munkavállalók, akik nem boldogok a munkájukban, de nincs lehetőségük sem a realitást megváltoztatni, sem pedig elvárásaikat a helyzethez adaptálni, sokkal valószínűbb, hogy kilépnek. Ez azt okozza, hogy a felmérés válaszadói relatíve elégedettebb emberek, ami a munkával való átlagos elégedettséget felfelé módosítja. Az alkalmazkodási és a túlélési hatások egyaránt azt jelentik, hogy a munkával való elégedettség attitűdje miatt a munkavállalók ragaszkodnak a kielégítő munkahelyekhez, míg azokat a munkahelyeket, amelyekkel nem elégedettek, elkerülik (pl. felmondással).
- *A tudás hiánya.* Miközben a kutatók a munkával való elégedettségre vonatkozó adatokat úgy használják, hogy nem tudják, hogy a munkavállalók munkájuk mely szempontjaival elégedettek, a válaszadókat nem mindig tájékoztatják teljesszűren a munka azon jellemzőiről, amelyek leginkább érintik a jóllétüket. Ha a munkavállalók rossz munkakörnyezetben dolgoznak, de nem tudnak róla, akkor elégedettek lehetnek munkájukkal. Ugyanakkor azok, akiknek több a munkakörnyezettel kapcsolatos ismeretük, elégedetlenebbek lehetnek. Például a kémiai kockázati tényezők meghatározók lehetnek a munkavállalók jólléte szempontjából, azonban azok, akik ennek nincsenek tudatában, elégedettek lehetnek a munkahelyükkel.

Ha a munkahellyel való elégedettség önmagában még nem is alkalmas a munkakörnyezet minőségének a mérésére, azért sok hasznos információval szolgálhat. Más elérhető mérések hiányában a munkahellyel való elégedettség a második legjobb megoldásnak számít, ha egy ország (vagy azon belül egy adott népességcsoport) munkahelyeinek általános minőségét kívánjuk mérni. A munkahellyel való elégedettséget befolyásoló elvárások változnak ugyan, de csak lassan; ezáltal egy adott ország (vagy népességcsoport) esetében a munkahellyel való elégedettség

időbeli változásai fontos információt jelenthetnek a munka általános minőségére vonatkozóan – feltéve, ha a munkaerő összetétele nem változik (Green, 2006).

Mivel a munkahellyel való elégedettség a végzett munka jellemzőinek széles skáláját öleli fel, ezért a statisztikusok általában nem tudják megmondani, hogy a munkahely egyéni értékelésében a munkahely külső szempontjai (pl. bér) vagy a munkakörnyezet minőségével való elégedettség dominál. E két tényező megkülönböztetése érdekében néhány felmérés (pl. a Brit Háztartási Panel Felmérés, a Brit Készség- és Foglalkoztatási Felmérés) a munkahely speciális szempontjaival (pl. a fizetéssel, a béren kívüli juttatásokkal, az előléptetési lehetőségekkel) való elégedettségre vonatkozó kérdéseket is tartalmaz, amit a munkahellyel való elégedettségre vonatkozó általános kérdés követ. Az elsőként szereplő kérdések segítenek a munkavállalónak abban, hogy a munkahellyel való általános elégedettségre vonatkozó kérdés megválaszolása során a munkahely valamennyi különböző (külső és belső) szempontjait figyelembe vegye. Máshogy fogalmazva, a témaspecifikus elégedettségi kérdések megelőzik a munkahellyel való általános elégedettségre vonatkozó kérdést.

A személy-munkahely illeszkedés modellje

A személy-munkahely illeszkedés (*person-job fit*) megközelítésének alapfeltevése, hogy a munkakörnyezet minősége megfogalmazható a munkavállaló és a munkakör jellemzői közötti megfelelés alapján. A megközelítés a személy-környezet illeszkedés elméletéből származik, amely szerint a jóllétet az határozza meg, hogy mennyire felel meg egymásnak a személy és az a környezet, amelyben működik. Az elmélet

4.2. szövegdoboz

A személy-környezet illeszkedés elmélet

A személy-környezet illeszkedés elmélete két fő hipotézist állított fel a túlzott lehetőségek vagy képességek stresszre gyakorolt hatásának magyarázatára (Edwards et al., 1998).

- Egy olyan helyzetben, ahol a lehetőségek meghaladják az igényeket (és ahol a túlzott lehetőségek nem befolyásolják az igényeket) ott a stressz folyamatosan csökkenni fog addig, amíg el nem ér egy illeszkedési pontot, amely szinten azután változatlan marad. Azokban a helyzetekben, ahol a túlzott lehetőségek egy másik területen segítenek kielégíteni az igényeket, a stressz folyamatosan csökken, miközben a lehetőségek növekednek. Például, ha valakinek a kontroll iránti igénye kielégítésre kerül, az ezen felüli kontroll lehetőségét más területeken lehet alkalmazni, például változásokat vinni a munkába, amely idővel segít a stressz csökkentésében (Burger és Cooper, 1979). Hasonlóképpen, ha a túlzott lehetőségeket meg lehet őrizni későbbi használatra, a stressz tartósan csökken, miközben a kínálat növekszik (French, 1973; Harrison, 1978). Azonban a túlzott lehetőségek is növelhetik a stresszt, egy U-alakú kapcsolathoz vezetve, ha a túlzó lehetőségek megakadályozzák más igények kielégítését. A U-alakú kapcsolatra példa a munkatársakkal való társas kapcsolatok kielégülése, míg a munkatársakkal való túlzott kapcsolat a magánéleti igények rovására mehet (Eidelson, 1980; French et al., 1974; Harrison, 1978).
- A munka által támasztott követelményeket meghaladó képességek és a stressz közötti kapcsolat szintén különböző formákat ölthet, azonban ez összehangolható, ha a követelmények kielégülnek. Ha a munka által támasztott követelményeket meghaladó képességek nem használhatók fel a követelmények teljesítéséhez, aszimptotikus kapcsolat jön létre, amelyben a megterhelés állandó marad egészen addig, míg a képességek és a követelmények összhangba nem kerülnek. Például a túlzott nyelvtudás nem lesz túl hasznos más követelmények kielégítéséhez. Ha viszont a munka által támasztott követelményeket meghaladó képességek segítenek a más dimenziókban felmerülő követelmények kielégítésében (átvitel), vagy megőrizhetők a jövőbeli követelmények kielégítésére (megőrzés), akkor a megterhelés a képességek növekedésével folyamatosan csökkenni fog. Végül munka által támasztott követelményeket meghaladó képességek növelhetik is a megterhelést, amennyiben aktuálisan vagy a jövőben akadályozzák más követelmények teljesítését, például a nem használt készségek vagy képességek elavulttá válhatnak, és megnehezíthetik a jövőbeli követelmények teljesítését (Edwards, 1996).

szerint stressz akkor jelentkezik, ha eltérés van a személy és a környezet között. Ez létrejöhet amiatt, hogy a környezet nem nyújt megfelelő eszközöket a személy igényeinek kielégítéséhez, vagy azért mert a személy képességei nem érik el azt a szintet, amelyet a környezet megkövetel. Ennek megfelelően, ha az eszközök kielégítik az igényeket és a képességek megfelelnek a követelményeknek, a stressz csökken.

A menedzsment és a pszichológia területén is kiterjedt kutatások vizsgálták a személy és a munkakörnyezet különböző jellemzői közötti kompatibilitást, amik olyan mérésekhez vezettek, mint a személy-munkahely illeszkedés, a személy-szervezet illeszkedés, a személy-csoport illeszkedés és a személy-felettes illeszkedés (további információk a metaanalízisről ld. Kristof-Brown et al., 2005). Ezek az alkalmazások a munkakörnyezetet az emberek és munkájuk közötti illeszkedésként értelmezik. A megközelítés először is azokat a tartalmakat azonosítja be, amelyeknek az illeszkedését mérni szükséges (ilyenek lehetnek a bér, a munka-magánélet egyensúlya, az autonómia, a készséghasználat) ezt követően pedig kérdőívek segítségével megkérdezi a munkavállalókat, hogy hogyan értékelik ezeknek a tényezőknek az értékét és hogy azok mennyire elérhetőek a munkakörnyezetükben. Tehát mind a személy, mind a környezet mérése szubjektív formában történik.

A személy-munkahely illeszkedés modell fő előnyei a következők:

- *Figyelembe veszi a munkavállalók álláspontját.* A megközelítés legfőbb előnye, hogy figyelembe veszi a munkavállalók személyes álláspontját a tekintetben, hogy mitől számít egy munkahely jónak és ennek megfelelően visszatükrözi a munkaerő meg nem figyelt heterogenitását. A munkavállalók eltérő személyiségéből fakadóan néhány munkahelyi tényező fontosabbá válik egyes munkavállalóknál mint másoknál. Például azok az emberek, akiknek nagy a hajlandóságuk arra, hogy a munkahelyükön saját kezdeményezéseiket alkalmazhassák, olyan állásokat fognak előnyben részesíteni, ami nagy mérlegelési szabadságot biztosít számukra a munkavégzés során.
- *Rugalmasság.* A munkaerőpiaci intézmények és a munkaerő jellegzetességei eltérnek egymástól egyes országokban, míg a munkahelyek és a munkavállalók jellemzői foglalkozások és ágazatok között is különböznek. A személy-munkahely illeszkedés megközelítés adaptálható különböző országokra, foglalkozásokra vagy munkahelyekre a speciális helyzetben releváns munkahelyi jellemzők kiválasztásával. Például a fizikai foglalkozásokban a modell a munkakörnyezet fizikai jellemzőire koncentrálhat, miközben a szellemi munkakörökben a társas környezet jellemzőire.
- *Elérhetőség nemzeti és nemzetközi felmérésekben.* A modell háttérének felhasználásával kisebb tanulmányok százai alkalmazták a személy-munkahely-illeszkedés megközelítést egy adott munkakörre vagy foglalkozási csoportra szabottan (Kristof-Brown et al., 2005). Néhány nagyobb nemzeti és nemzetközi felmérés szintén tartalmaz e megközelítést alkalmazó kérdéseket (4.3 keretes írás), bár a tartalmat nem mindig azonos skálán mérik (Edwards et al., 1998).¹⁰

4.3. szövegdoz

A személy-munkahely illeszkedés modell használata különböző felmérésekben

- Az Európai Társadalmi Felmérés (ESS) Munka, Család és Jólét moduljai több olyan kérdést is tartalmaznak, amelyben arról kérdezik a válaszadókat, hogy mennyire fontos számukra egy munkahely kiválasztásánál, hogy legyen lehetőségük saját kezdeményezéseik alkalmazására, mennyire számít a munkahely biztonsága, a magas fizetés, a munka és a családi kötelezettségek összehangolása, valamint a képzési lehetőségek. A felmérésben arra is rákérdeznek, hogy a munkahely megfelel-e ezeknek a feltételeknek és a válaszadók arról is szolgáltatnak információt, hogy például munkahelyük nagyon vagy egyáltalán nem biztos (egy 4 fokozatú skálán). Abban az esetben, ha egy olyan személy, aki nagy fontosságot tulajdonít a munkahely biztonságának, de munkahelyét nem értékeli elég biztonságosnak, várható, hogy a biztonság dimenzióban a munkahely gyenge minőségét fogja tapasztalni.
- A Nemzetközi Társadalmi Felmérés Programban (ISSP) szintén található az emberek munkahelyi attitűdjének beazonosítását szolgáló kérdések. Az ISSP arra kéri a válaszadókat, hogy értékeljék a munkahely biztonságának fontosságát, a magas jövedelmet, az előléptetési lehetőségeket, a belső értékeket, csakúgy, mint az önálló munkavégzés lehetőségét, mások segítségét, a társadalom számára hasznos tevékenység végzését, valamint a munkanapok vagy munkaidő megválasztását.¹¹ A felmérés további kérdései arra vonatkoznak, hogy a válaszadó egyetért-e azzal, hogy ezek a szempontok a saját munkájában is megjelennek. Az ISSP Személy és Környezet mérése során hasonlóan megfogalmazott kérdéseket és válaszadási skálákat használnak.
- A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésekben (SES) található kérdések a munkahelyi jellemzők széles körét fedik le, és arra kéri a válaszadókat, hogy értékeljék az egyes jellemzők fontosságát 1-től (alapvető fontosságú) 4-ig (nem túl fontos) terjedő skálán. A kérdések az előléptetési lehetőségekre, a jó fizetésre, a vezetői és felettesekkel való jó kapcsolatra, a munkahely biztonságára, a saját kezdeményezések alkalmazásának lehetőségére, arra, hogy valaki mennyire szereti azt, amit csinál, a megfelelő számú munkaórán történő foglalkoztatásra, a munkaidő meghatározására, a képességek használatára, a jó béren kívüli juttatásokra, a munkaterhelésre, a jó képzési lehetőségekre, a jó fizikai munkakörülményekre, a munka típusának változatosságára és a barátságos emberekkel való munkavégzésre irányulnak. A felmérés végén, a válaszadókat arról kérdezik, hogy mennyire elégedettek ezekkel az egyes munkahelyi jellemzőkkel a jelenlegi munkahelyükön egy 1 (teljes mértékben elégedetlen) és 7 (teljes mértékben elégedett) közötti skálán.

Gyakorlati szinten azonban ennek a megközelítésnek is fontos hiányosságai vannak.

- *A jól illeszkedő állások kiválasztása.* Mivel a munkahely és a munkavállaló közötti illeszkedés alapvető fontosságú a munkavállalók jóléte szempontjából, a munkavállalók eleve olyan munkahelyet választhatnak maguknak, amely jobban illeszkedik elvárásaikhoz és képességeikhez és ezekben az állásokban maradnak (Schneider, Goldstein és Smith, 1995). Például az egyének választhatnak olyan állást, amely összhangban van karrierterveikkel. Ez feltételezi, hogy – legalábbis kezdetben – a munkavállalók olyan munkahelyeket választanak, amely illeszkedik preferenciáikhoz és képességeikhez. A személy-munkahely illeszkedés fogalma szerint a munkakörnyezet minősége átlagosan magasnak tekinthető, a munkavállalók közötti különbségekkel.
- *Alkalmazkodás.* A munkakeresés és a kiválasztási eljárások lefolytatását követően még mindig állhatnak fenn eltérések a munkavállaló és a munkahely között. Azonban mivel az eltérés stressz és elégedetlenség forrása lehet, a munkavállalók két mechanizmust is alkalmazhatnak ezeknek az eltéréseknek a csökkentése érdekében: 1) a *megküzdés* a személy-munkahely illeszkedésének javítása érdekében tett erőfeszítés alkalmazkodáson (ami irányulhat a személy képességeire, preferenciáira vagy értékeire) vagy a munkakörnyezet megváltoztatásán keresztül; 2) a *védekezés* pedig a szubjektív személy-munkahely illeszkedés megváltoztatása az emberre vagy a munkahelyre vonatkozó kognitív torzítás alkalmazásával (pl. visszautasítás, projekció, elfojtás), magának a munkahelynek vagy az objektív jellemzőknek a megváltoztatása nélkül (French et al., 1974). Eredményeképpen a gyengén illeszkedő munkahelyen dolgozó munkavállaló

képességei, preferenciái, vagy a munkahelyhez való hozzáállásának átalakítása révén fenntarthatja a jó illeszkedést. Ez a folyamat azonban problematikusá teheti a személy-munkahely illeszkedés modell alkalmazását a munkakörülmények minőségének mérésében.

- *A munkahelyi jellemzők előzetes beazonosítása.* A gyakorlatban azok a munkahelyi tényezők, amelyeknek az értékelését kérik a munkavállalóktól, egy, a kutató által készített listán szereplő tényezők közül kerültek előzetesen kiválasztásra. A szakirodalom széles körben meghatározta, hogy melyek azok a munkahelyi tényezők, amelyeket a különböző országokban élők, illetve egyes népességcsoportok leginkább értékesnek tartanak. Azonban a kutatóknak még így is el kell dönteniük, hogy ezek közül a tényezők közül melyek kerüljenek bele a felmérésbe; a bekerülő tényezők közül hiányozhatnak olyan alapvető elemek, amelyeket néhány munkavállaló fontosnak tartana, így nem tükrözi a személy és az általa a munkájában fontosnak tartott szempontok közötti illeszkedést.
- *Közösmódszer-torzítás.* A személy-munkahely illeszkedésre vonatkozó információ jellemzően olyan felmérésekből származik, amelyekben a munkavállalók maguk értékelik saját jellemzőiket, képességeiket és preferenciáikat, csakúgy, mint a munkahely jellemzőit. Ugyanazon forrás alkalmazása a személyes és a munkahelyi jellemzők értékelése során pozitív korrelációhoz vezethet az alkalmazott közös mérési módszertan miatt, sokkal inkább, mintha a két szempontot (a személyt és a munkahelyet) külön mérnénk. A közösmódszer-torzítás különböző formákat ölthet: bizonyos személyiségi vonásokat hordozó munkavállalók, például az önállóságra való alkalmasság esetében, ha elégedettek a munkahelyük által számukra biztosított autonómiával, akkor ezzel kapcsolatban túlzóan nyilatkozhatnak és vice versa, ha nem elégedettek; hasonlóképp, az optimistább emberek jobb munkahelyi illeszkedésről számolhatnak be, mint pesszimista társaik. Torzítások abból is adódhatnak, hogy az emberek kognitívan másképp dolgozzák fel a válaszkálákban megadott az információkat: néhányan nem választanak szélsőségesen magas vagy alacsony értékeket, válaszaikat a középső kategóriákban helyezik el, míg mások a skála alsó és felső értékeit is megjelölik. Ezek a személyiségből és válaszadási stílusból fakadó különbségek elfedhetik a munkahely és a személy illeszkedésének valódi mértékét.
- *Korlátozott az országok közötti összehasonlíthatóság.* Végül a személy-munkahely illeszkedés megközelítés vélhetően gyenge mutatónak számít az országok közötti és az időbeli összehasonlítások szempontjából. Az egyének olyan munkahelyet próbálnak választani, amely illeszkedik személyiségükhöz, képességeikhez és preferenciáikhoz. Ha a jó illeszkedés a kiválasztás során nem jön létre, képességeiket és elvárásaikat az adott állás természetéhez alakítják, megváltoztatják nézőpontjukat, ahogy az adott állást látják, vagy pedig kilépnek. Ezért, a személy-munkahely illeszkedési mérések nagy eséllyel mérnek magas értékeket, az országok közötti alacsony különbségekkel ahhoz, hogy jelentős különbségeket mutassanak az egyes országok munkakörnyezeteiben.

4.5 Konklúziók

Ebben a fejezetben bemutattuk, hogy a munkakörnyezet minősége többdimenziós jelenség, amelynek mérése összetett, és amihez ezért bizonyos alapelvek meghatározása szükséges. Ezek közül az egyik legfontosabb a mérés szintjének meghatározása (az egyének által megtapasztalt kimenetekre, vagy pedig a mezo- és makroszintet meghatározó eljárásokra és szabályokra koncentrálunk-e), az elemzési egység meghatározása (egyéni munkavállalók vagy országos, aggregált adatok), valamint a fogalom természete (tiszán szubjektív értelemben, azaz az emberek saját munkájukkal kapcsolatos elégedettségét vagy azokat a munkahelyi jellemzőket vizsgáljuk, melyek harmadik személy által is értékelhetők).

A fejezetben továbbá bemutatásra kerültek az alternatív megközelítések statisztikai szempontú előnyei és hátrányai. Ezek alapján az a következtetés vonható le, hogy a munkakörnyezet minőségére vonatkozó szilárd és a szakpolitika számára

4.2 táblázat **A munkakörnyezet mérésének elméleti alapelvei**

	Előnyök	Hátrányok
I. Eljárások kontra Kimenetek		
Eljárások	Elérhetőség	Időszerűség
		Megfeleltetési problémák
Kimenetek	Pontosság	Nem mindig elérhető
	Időszerűség	
	Szakpolitikai relevancia	
II. Egyéni kontra Aggregált szint		
Egyéni szint	Az egyes munkahelyi jellemzők kompenzációja vagy kölcsönhatása	Magas költségek
	Munkaerőn belüli megoszlás	Mikroszintű adatok szükségesegek
Aggregált szint	Elérhetőség	Nincs a munkahelyi jellemzőkkel között kompenzáció vagy kölcsönhatás
	Különböző adatforrások kombinációja	Nincs munkaerőn belüli megoszlás
III. Szubjektív kontra Objektív		
Munkával való elégedettség	Egyszerűség	Tükrözi az elvárásokat és befolyásolják a referenciapontok
	Egyéni preferenciák figyelembe vétele	Lefelé történő alkalmazkodás
	Nincs szükség súlyozásra	Ismeretek hiánya
	Alacsony költség	Korlátozott az országok közötti összehasonlíthatóság
Személy-munkahely illeszkedés	Egyéni preferenciák figyelembe vétele	Jól illeszkedő állásokban történő elhelyezkedés miatti önszelekció
	Rugalmasság	Adaptáció
	Elérhetőség	A munkahelyi jellemzők előzetes beazonosítása
		Közösmódszer-torzítások
		Korlátozott az országok közötti összehasonlíthatóság
Munkahelyi jellemzők megközelítés	Megbízhatóság	Magas költség
	Validitás	
	Válaszadók, országok közötti és időbeli összehasonlíthatóság	
	Szakpolitikai támogatás	

releváns indikátorok létrehozásához a munkakörnyezet minőségének kimenetekre alapozó, egyéni szintű és objektív jellemzőkre irányuló mérése szükséges (4.2 táblázat). A legfőbb érv amellet, hogy a munkavállalók által tapasztalt kimeneteket kell a közép pontba helyezni az eljárások és a munkahelyi szabályzatok helyett, az az, hogy előbbiek közvetlenül is befolyásolják az egyének jóllétét. Az egyéni szintű méréseket amiatt kell előnyben részesíteni, mivel lehetővé teszik a különböző munkahelyi jellemzők közötti kompenzációnak és kölcsönhatásoknak a megfigyelését és a munkahelyek minőségének munkaerőn belüli megoszlását.¹² Végül pedig az objektív mérés előnyei a szubjektív méréssel szemben, hogy előbbi képes mind a munkahely, mind pedig a munkavállaló jellemzőinek széles körére reflektálni, jobban, mint ha csak a munkakörnyezetre koncentrálnánk. A munkavállalók munkahelyükkel kapcsolatos értékelésére vagy a munkavállaló és a munkahely közötti illeszkedésre alapuló mérések fontos szerepet játszanak abban az esetben, ha szét akarjuk választani a munkakörnyezet különböző elemeinek hatásait a munkavállalók jóllététől.

Ezt a három alapelvet, azaz a kimenetekre történő alapozást, az egyéni szintű, objektív tényezők figyelembe vételét számos fontos kutatóintézet támogatja és több, a munkakörnyezettel kapcsolatos statisztikai munkát vezető nemzetközi szervezet is alkalmazza (például az Európai Szakszervezeti Szövetség; az Eurofound, az Egyesült Nemzetek Európai Bizottsága; és az OECD). Ezeknek az alapelveknek a figyelembe vételével a nemzeti statisztikai hivatalok és más, a munkakörnyezet minőségével kapcsolatosan információt gyűjtő szervezetek hozzájárulnak a munkakörnyezet minőségére vonatkozó koherens, megbízható és hozzáférhető adatok létrehozásához.

Jegyzetek

1. E jellemzőknek köszönhetően a képességek-megközelítés alkalmazható a munka minőségének értékelésére. Green (2006) azt javasolja, hogy „Sen megközelítését alkalmazva a munka minőségének értékelését azokon a képességeken keresztül lehet elvégezni, amelyeket a munkában dolgozók a jólléti és vállalati célok eléréséhez kapnak» (14. o.). Green szerint a munkahelyi jóllét elérésének képessége a munkahelyi jellemzőktől – köztük a bérektől és a kilátásoktól –, valamint a munkahelyen választható és ténylegesen elvégzendő feladatok körétől függ. E koncepció alapján a munkahelyi életminőség akkor lesz magasabb, ha az egyén olyan munkahelyet választhat, amely egy meghatározott feladatkörrel rendelkezik (azaz olyan munkahelyet, amelynek feladatai a T feladathalmazon belül vannak), mint egy olyan egyén, akinek csak egy választási lehetősége van (pl. munkafeladatok), még akkor is, ha mindkét munkavállaló pontosan ugyanazokat a feladatokat végzi.
2. Azokat a munkahelyi jellemzőket, amelyek a szakirodalom szerint fokozzák a munkavállalók jóllét elérésére vonatkozó képességeit, a 4. fejezetben tárgyaljuk részletesen.
3. Mindezek a dimenziók és alkotórészeik alkalmazhatók a munkavállalókra, míg azok, amelyek a szervezeti vagy vezetési jellemzőkkel kapcsolatosak, a legtöbb önfoglalkoztatóra nem alkalmazhatók. Az 5. fejezet azokat a módszertani és elemzési kérdéseket tárgyalja, amelyeket figyelembe kell venni az önálló vállalkozók munkakörnyezetének minőségére vonatkozó adatok gyűjtése és elemzése során.
4. Ugyanezt a módszertant alkalmazzák az OECD Munkahelyek Minősége adatbázisában, amely egyesíti a két adatforrást, és az OECD-országok többségére kiterjed.

5. A szubjektív jólét méréséről szóló OECD iránymutatások a „munkahelyi elégedettség” vonatkozó kérdést is felvettek a „területértékelésről” szóló E modulba. A kérdés így hangzik: „A következő kérdések arra irányulnak, hogy mennyire érzi magát elégedettnek az élete egy adott aspektusával, egy 0-tól 10-ig terjedő skálán. A nulla azt jelenti, hogy Ön „egyáltalán nem elégedett”, a 10 pedig azt, hogy „teljesen elégedett”. Mennyire elégedett a munkájával?” (OECD, 2013)
6. Azzal is érveltek, hogy az általános munkahelyi elégedettség a munkahely különböző aspektusaival való elégedettségre vonatkozó részletesebb kérdésekből származó információkat foglalja össze. Clark (1998) például azt javasolja, hogy „az általános munkahelyi elégedettségre vonatkozó kérdésre adott egyszerű válasz jól összefoglalja ezt a gyakran hiányzó információt, és szorosan kapcsolódik más, bonyolultabb mérőszámokhoz, amelyek a munkahely minőségére vonatkozó kérdések sorozatából származtathatók”.
7. Ez azonban lehet a közös módszer torzításának eredménye (azaz közös eszköz használata az egyéneknek a munkájuk jellemzőire és a munkával való elégedettségükre vonatkozó önértékelésének mérésére, Muñoz de Bustillo et al., 2011).
8. A munkával való elégedettség kutatása arra összpontosított, hogy meghatározzák, melyek ezek a referenciapontok. Clark (1996) például azt állította, hogy a munkával való elégedettség szorosan kapcsolódik a relatív depriváció és a jövedelem-összehasonlítás fogalmához, és kimutatta, hogy a munkával való elégedettség erősebben korrelál a válaszadók relatív jövedelmével, mint az abszolút jövedelmükkel, ahol a relatív jövedelmet az egyének jellemzői alapján előre jelzett bérként számítják ki. A kutatások egy másik csoportja azt állítja, hogy a munkával való elégedettség az egyén döntés utáni preferenciája a munkájával kapcsolatban más lehetőségekhez képest (pl. Levy-Garboua és Montmarquette, 2004; Levy-Garboua et al., 2007). Kristensen és Johansson (2008) szintén úgy találta, hogy az egyes országokban eltérő összehasonlítási standardok léteznek.
9. A nők, az idősebb munkavállalók és az alacsonyabb fizetésűek - olyan csoportok, amelyek jellemzően rosszabb minőségű munkát végeznek - általában elégedettebbek a munkájukkal, míg a szakszervezeti tagok és a képzettebbek - akiknek jobb munkahelyet kellene kapniuk - általában kevésbé elégedettek. Clark (1997) azt állította, hogy a nők az alacsonyabb elvárások miatt magasabb munkahelyi elégedettségről számolnak be, mint a férfiak, még akkor is, ha hasonló munkát végeznek. Ugyanerre a következtetésre jutottak az alacsonyabb fizetésű munkavállalók esetében is (Clark és Oswald, 1996). Hasonlóképpen, bár a részmunkaidős állások gyakran foglalkozási leminősítéssel és alacsonyabb karrierlehetőségekkel járnak (Connolly és Gregory, 2007), az önkéntes részmunkaidőben dolgozók jellemzően elégedettebbek a munkájukkal, mint a teljes munkaidőben dolgozók (Booth és van Ours, 2008). Clark és Oswald (1996) azt is megállapította, hogy a jobban képzett munkavállalók gyakran alacsonyabb munkahelyi elégedettségről számolnak be, vagy azért, mert a képzés növeli az elvárásaikat, vagy azért, mert a magas elvárásokkal rendelkező emberek tovább folytatják tanulmányaikat. A szakszervezeti tagság és a munkahelyi elégedettség közötti negatív kapcsolat eredhet az önkiválasztás folyamatából is, mivel az elégedetlen munkavállalók nagyobb valószínűséggel csatlakoznak szakszervezethez (Clark, 1996), vagy a megtartás folyamatából, mivel a szakszervezetek - azáltal, hogy hangot adnak a munkavállalóknak - arra ösztönzik őket, hogy akkor is maradjanak a munkahelyükön, ha elégedetlenek azzal (Freeman, 1978).
10. Ideális esetben egy adott dimenzió kínálatát vagy keresletét nem a dimenzió fontossága, hanem annak kívánt mennyisége, gyakorisága vagy intenzitása alapján kell mérni. A dimenzió fontossága egy munkavállaló számára közvetítheti a személy-munkahely illeszkedés és a stressz kimenetele közötti kapcsolatot, azonban önmagában nem képezi a személy-munkahely illesz-

kedés mérőszámát (Edwards et al., 1998). Az itt tárgyalt nemzetközi felmérések egyike sem tartalmazza a személy-környezet elméletek által előírt ideális kérdéseket, és így csak helyettesítő mérőszámot szolgáltatnak a személy-munkahely illeszkedésre.

11. A kérdésekre adott válaszokat egy 5 pontos skálán adjuk meg, ahol az 1 az „Egyetérték” [hogyan fontos] és az 5 az „Egyáltalán nem értek egyet” [hogyan fontos].
12. Az egyéni szintű méréshez azonban mikroszintű adatokra van szükség, amelyek nagyszámú munkahelyi szempontra terjednek ki, ami költségessé teszi a gyűjtésüket.

Hivatkozások

- Booth, A.L. és J.C. van Ours (2008), "Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle", *The Economic Journal*, Vol. 118, 77-99 old. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x/epdf> (accessed on 1 February 2017).
- Burger, J.M. és H.M. Cooper (1979), "The desirability of control", *Motivation and Emotion*, Vol. 3, No. 4, 381-393 old., www.scu.edu/media/college-of-arts-and-sciences/psychology/documents/Burger-Cooper-ME-1979.pdf.
- Cazes, S., A. Hijzen és A. Saint-Martin (2015), "Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>.
- Clark, A.E. (2015), "What makes a good job? Job quality and job satisfaction", *IZA World of Labor*, <http://wol.iza.org/articles/what-makes-good-job-job-quality-and-job-satisfaction.pdf>.
- Clark, A.E. (2011), "Worker well-being in boom and busts", in P. Gregg and J. Wadsworth (eds.), *The Labour Market in Winter: The state of Working Britain*, Oxford University Press, 128-143. old.
- Clark, A.E. (1998), "What makes a good job? Evidence from OECD countries", in S. Bazen, C. Lucifora és W. Salverda (eds.), *Job Quality and Employer Behaviour*, Springer.
- Clark, A.E. (1997), "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?", *Labour Economics*, Vol. 4, No. 4, 341-372 old., [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9).
- Clark, A.E. (1996), "Job satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2, 189-217 old., <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>.
- Clark, A.E. és A. Oswald (1996), "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, Vol. 61, No. 3, 359-381 old., [http://dx.doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](http://dx.doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7).
- Clegg, C.W. (1983), "Psychology of employee lateness, absence and turnover: A methodological critique and an empirical study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, 88-101. old.
- Connolly, S. és M. Gregory (2007), "Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991-2001", *IZA Discussion Paper*, No. 3106, <http://ftp.iza.org/dp3106.pdf>.
- Dickerson, A. és F. Green (2009), "Fears and realisations of employment insecurity", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 2, 198-210. old., <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2011.10.001>.
- Edwards, J.R. (1996), "An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 2, 292-339. old., <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwards1996.pdf> (accessed on 1 February 2017).
- Edwards, J.R., R.D. Caplan és R. Van Harrison (1998), "Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence and directions for future research", in C.L. Cooper (ed.), *Theories of Organisational Stress*, 28-67. old., Oxford University Press, Oxford, <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwardsetal1998.pdf> (accessed on 1 February 2017).
- Eidelson, R.J. (1980), "Interpersonal satisfaction and level of involvement: A curvilinear relationship", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 39, 360-470. old.

- EMCO (2010), *Quality in Work – Thematic Review 2010*, EU Employment Committee, Publications Office of the European Union Brussels.
- Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/trends-in-job-quality-in-europe (accessed on 1 February 2017).
- Eurofound (2011), *Pre-testing of the 5th European Working Conditions Survey Questionnaire*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2001), “Employment and social policy: A framework for investing in quality”, Communication from the Commission to the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313.
- Felstead, A. et al. (2014), “Skills and employment survey 2012: Technical briefing”, Center for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education, London.
- Festinger, L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press, Palo Alto.
- Freeman, R. (1978), “Job satisfaction as an economic variable”, *American Economic Review – Papers and Proceedings*, Vol. 68, No. 2, 135-141. old.
- French, J.R.P. Jr, W.L. Rogers és S. Cobbs (1974), “Adjustment as person-environment fit”, in G. Coelho,
- D. Hamburg és J. Adams (eds.), *Coping and Adaptation*, 316-333. old., Basic Books, New York.
- French, J.R.P. Jr. (1973), “Person role fit”, *Occupational Mental Health*, Vol. 3, No. 1, 15-20. old.
- Gallie, D. (2009), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallie, D. et al. (2016), “The hidden face of job insecurity”, *Work, Employment and Society*, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017015624399>.
- Gallie, D. et al. (2014), “The quality of work in Britain over the economic crisis”, *International Review of Sociology*, Vol. 24, Issue 2, <http://dx.doi.org/10.1080/03906701.2014.933023>.
- Green, F. (2010), “Well-being, job satisfaction and labour mobility”, *Labour Economics*, Vol. 17, No. 6, 897-903. old.
- Green, F. (2006), *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Society*, Princeton University Press, Princeton.
- Green, F. et al. (2014), “Job-related well-being through the Great Recession”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 17, No. 1, 389-411. old.
- Hamermesh, D.S. (1977), “Economic aspects of job satisfaction”, in Ashenfelter, OC and Oates, WE (eds.), *Essays in Labour Market Analysis*, John Wiley, New York.
- Harrison, R.V. (1978), “Person-environment fit and job stress”, in C.L. Cooper and R. Payne (eds.), *Stress at Work*, 175-205 old., Wiley, New York.
- ILO (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions: ILO Manual*, International Labour Office, Geneva.
- Inanc, H. et al. (2015), “Direct participation and employee learning at work”, *Work and Occupations*, Vol. 42, No. 4, 447-475. old.
- Kalleberg, A. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, Russell Sage Foundation, New York.
- Kristensen, N. és E. Johansson (2008), “New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes”, *Labour Economics*, Vol. 15, No. 1, 96-117. old.
- Kristof-Brown, A.L., R.D. Zimmerman és E.C. Johnson (2005), “Consequences of individuals’ fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit”, *Personnel Psychology*, Vol. 25, 281-342. old.

- Levy-Garboua, L., C. Montmarquette és V. Simonnet (2007), "Job satisfaction and quits", *Labour Economics*, Vol. 14, No. 2, 251-268. old.
- Levy-Garboua, L. és C. Montmarquette (2004), "Reported job satisfaction: What does it mean?", *Journal of Socio-Economics*, Vol. 33, 135-151. old.
- Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", in M.D. Dunnette (eds.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, Rand McNally, Chicago.
- Mangoine, T.W. és R.P. Quinn (1975), "Job satisfaction, counter-productive behaviour and drug use at work", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, 114-116. old.
- Muñoz de Bustillo, R. és E. Fernandez Macías (2005), "Job satisfaction as an indicator of the quality of work", *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 34, 656-673. old.
- Muñoz de Bustillo, R. et al. (2011), *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Nussbaum, M.C. (2003), "Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice", *Feminist Economics*, Vol. 9, No. 2/3, 33-59. old.
- Nussbaum, M.C. (2000), *Woman and Human Development: The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Cambridge.
- OECD (2014), "How good is your job? Measuring and assessing job quality", *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en.
- OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>.
- Palmore, E. (1969), "Predicting longevity: A follow-up controlling for age", *Journal of Gerontology*, Vol. 39, 109-116. old.
- Robeyns, I. (2005), "The capability approach: A theoretical survey", *Journal of Human Development*, Vol. 6, No. 1, 93-114. old.
- Sales, S.M. és J. House (1971), "Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease", *Journal of Chronic Diseases*, Vol. 23, 861-873. old.
- Schneider, B., H.W. Goldstein és D.B. Smith (1995), "The ASA framework: An update", *Personnel Psychology*, Vol. 48, 747-773. old.
- Sen, A. (2009), *The Idea of Justice*, Allen Lane, London. Sen, A. (1999), *Development as Freedom*, Knopf, New York.
- Sen, A. (1997), "Maximization and the act of choice", *Econometrica*, Vol. 65, No. 4, 745-79. old.
- Sen, A. (1993), "Capability and well-being", in M.C. Nussbaum és A. Sen (eds.), *The Quality of Life*, Oxford University Press, Oxford.
- Sen, A. (1992), *Inequality Re-examined*, Harvard University Press, Cambridge. Sen, A. (1982), *Choice, Welfare and Measurement*, Blackwell, Oxford.
- Smith, P.C., L.M. Kendall és C.L. Hullin (1969), *Measurement of Satisfaction at Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago.
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment Causes and Consequences*, Sage, London. Stiglitz, J.E., A. Sen és J.-P. Fitoussi (2009), *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, www.insee.fr/fr/information/2550927 (accessed on 1 February 2017).
- Wall, T.D., C.W. Clegg és P.R. Jackson (1978), "An evaluation of the job characteristics model", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 51, 183-196. old.

5. fejezet

A munkakörnyezet minőségét meghatározó különböző komponensek operacionalizálása és statisztikai validitása

Ebben a fejezetben bemutatásra kerülnek a „munkakörnyezet minőségének” fogalmába tartozó kulcsdimenziók és azok részletes jellemzői, valamint az, hogy ezek hogyan járulnak hozzá a munkavállalók jóllétéhez. A fejezet minden egyes dimenzió és jellemző esetében bemutatja, hogy az egyes nemzetközi és nemzeti felmérésekben található kérdések segítségével hogyan tehetők mérhetővé ezek a dimenziók. Emellett azt is ismerteti, hogy a különböző nemzetközi felmérésekből származó kérdések milyen mértékben adnak konzisztens eredményeket az egyes országokban.

5.1 Bevezetés

A 4. fejezetben tárgyalt koncepcionális megközelítés az azt vizsgáló empirikus bizonyítékokon alapul, hogy az egyes munkahelyi jellemzők hogyan hatnak a munkavállalók jóllétére. A munkakörnyezet minőségét az OECD Munkahelyek Minőségi Keretrendszere objektív munkahelyi jellemzők kombinációjaként határozza meg, amely közvetlen és közvetett hatással van a munkavállalók fizikai és pszichológiai jóllétére. Ezek a jellemzők vagy a követelmények közé tartoznak, melyekkel a munkavállalók munkahelyükön szembesülnek, vagy pedig az erőforrások közé, melyek a munkavállalók számára e követelmények teljesítése során elérhetők. Az, ahogy ezek a jellemzők az egyes munkavállaló szintjén kombinálódnak, meghatározza az általa érzékelt munkakörnyezetet. A szociológiai, foglalkozás-egészségügyi, szervezetpszichológiai és az emberi erőforrások menedzsmenttel foglalkozó bőszeges szakirodalom is beazonosította a munkakörnyezet munkavállalók jóllétéhez hozzájáruló legfontosabb dimenzióit és aldimenzióit. Emellett különböző nemzetközi, nemzeti, tudományos és kereskedelmi célú felmérések is tartalmaznak a munkakörnyezet szempontjaira vonatkozó kérdéseket (lásd 2. fejezet).

A 4. fejezetben 17 munkahelyi kulcsjellemző került bemutatásra, amelyek 6 tágabb dimenzióba sorolódtak. A munkahelyi jellemzők mindegyike a munkavállalók által tapasztalt munkahelyi követelmények vagy erőforrások közé tartozik. Ennek megfelelően a fejezet első célja, hogy az interdiszciplináris irodalom segítségével részletesebben is ismertesse ezeket a dimenziókat és jellemzőket. A fejezet részletesen definiálja mind a 17 dimenziót és azt is elmagyarázza, hogy azok hogyan hatnak a munkavállalók jóllétére.

A fejezet másik célja annak bemutatása, hogy a jellemzők hogyan jelennek meg az egyes felmérésekben. Ennek során a fejezet az OECD Munkakörnyezet Minőségére vonatkozó Felmerések Kérdéseinek Leltárára épül, amely hét, 1989 és 2014 között lefolytatott nemzetközi felmérés ide vonatkozó kérdéseit tartalmazza, valamennyi munkahelyi jellemzőre vonatkozóan.¹ A Leltárban az Európai Munkakörülmények Felmérés (EWCS), az Európai Társadalmi Felmérés (ESS), a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP), az Európai Unió Munkaerő-felmérésének (EU MEF) ad hoc-moduljai², az Európai Életminőség Felmerések (EQLS), a Gallup Világfelmerés (GWP) és a munkakörülményekre vonatkozó Eurobarométer gyorsfelmerés³ szerepelnek. Emellett a fejezetben megtalálhatók két nemzeti felmérés, a brit Készség- és Foglalkoztatás Felmerés (British Skills and Employment Survey, 2012), valamint a francia Munkakörülmények Felmerés (Enquête Conditions de Travail 2013) bizonyos kérdései is, amiből látható, hogy a részletesebb nemzeti felmérésekben hogyan szerepelnek a munkahelyi jellemzőkre vonatkozó kérdések (5.1 keretes írás)⁴.

Harmadszor, a fejezet értékeli a különböző felmérésekben szereplő munkakörnyezeti jellemzők mérésének statisztikai megbízhatóságát az OECD Leltárban található hét nemzetközi felmérés közül négy (az EWCS 2005-ös és 2010-es, az ESS 2004-es és 2010-es, az ISSP 2005-ös, és a Gallup Világfelmerés 2006-os és 2010-es) felmérés adataira támaszkodva. Az empirikus elemzéshez azért ezt a négy felmérést használtuk, mivel azokban hasonló kérdések vonatkoznak az adott munkahelyi jellemzőkre, amely lehetővé teszi az alternatív kérdésseltevések szembeállítását, miközben eltérő munkaerőpiaci intézményrendszerrel és munkakörülményekkel

5.1. szövegdoz

A munkakörnyezet minőségét vizsgáló nemzeti felmérések

A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés azzal kapcsolatban gyűjt adatokat, hogy az emberek mit csinálnak a munkavégzés során és ahhoz milyen készségeket és hogyan használnak. Az ágazatközi felmérés (melyet 1986-ban, 1992-ben, 1997-ben, 2001-ben, 2006-ban és 2012-ben folytattak le), lehetővé teszi a munkahely minőségének és a készségek változásának időbeli nyomon követését. Az adatfelvételt 2012-ben 3 200 fős munkavállalói mintán folytatták le, akik közül 1 100 főt két évvel később, egy rövidebb, nyomon követési célú felmérésben is megkérdezték. A felmérésben szereplő kérdések széles körben lefedték a munkahely jellemzőit; úgymint részletesebb szempontok; számítástechnikai ismeretek és képesítések; munkához való hozzáállás; munkaszervezés; bér; az 5 évvel korábbi munkahely jellemzői; a készségek újabb változásai és jövőbeli kilátások; munkahelyi jóllét; személyes részletek; nyomon követés és munkahelyi részletek. A felméréssel kapcsolatos bővebb információ elérhetősége: www.llakes.ac.uk/research-project/207/skills-and-employment-survey-2012 and www.cardiff.ac.uk/research/projects/view/117804-skills-and-employment-survey-2012.

A francia Munkakörülmények Felmérést 1978 óta folytatja le a Munkaügyi, Foglalkoztatási, Szakképzési és Társadalmi Párbeszédért felelős minisztérium Kutatási, Vizsgálati és Statisztikai Igazgatósága (DARES). A felmérést hétévente ismétlik meg (azaz 1984-ben, 1991-ben, 1998-ban, 2005-ben és 2013-ban). A válaszok a munkavállaló által észlelt munkakörülményekre vonatkoznak. 1978-ban és 1984-ben a felmérés csak az alkalmazottakra terjedt ki, majd 1991 óta valamennyi munkavállalóra. Az interjúkat az INSEE kérdezőbiztosai a résztvevők otthonában folytatják le a 15 éven felüli, foglalkoztatott lakosság reprezentatív mintáján. A felmérés kérdései lefedik a szakmai tevékenységet (foglalkozás, mióta dolgozik az adott munkahelyen, munkaszervezés, a munkáltató és bér); a munkaidőt (munkaórák, részmunkaidő, heti és havi munkaidőbeosztás, előre jelzett munkaórák, napi munkaórák; szabadságok); a fizikai problémákat, a megelőzést és a baleseteket; a munkaszervezést (munkatempó, autonómia, munkakörnyezet, munkavállalói képviselő, a számítógépek rendelkezésre állása és használata); az egészségi állapotot; a családi és szakmai hátteret (képzés, életpálya); a munkatársakkal való kapcsolatot, a munkahelyi elégedettséget és nehézségeket, valamint a napi munkát. A felméréssel kapcsolatos bővebb információ elérhetősége: <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/conditions-de-travail-edition-2013>.

rendelkező országok széles körét fedik le (az egyes felmérésekben résztvevő országok listáját az 5.1 táblázatban található).

Az empirikus értékelés során két-két felmérés országok közötti korrelációját vizsgáltuk azonos évre vonatkozóan (pl. a 2005-ben lefolytatott 4. EWCS és a 3. ISSP Munkához kapcsolódó modulja), valamint azt, hogy tartalmaznak-e ugyanarra a munkahelyi jellemzőre vonatkozó kérdést. Az alapfeltételezés az volt, hogy ha ezek a felmérések helyes adatokat tartalmaznak a munkahely minőségének adott komponensére, akkor az egyes adatforrásokban szereplő adatok az egyes országokra vonatkoztatva erős korrelációt mutatnak és ezáltal a felmérésben szereplő kérdések megbízhatóak (5.2 szövegdoz). Az empirikus elemzés három kritériumot határozott meg:

- Először is, a korrelációk együtthatókat egy-egy olyan felmérés alapján számítják, amelyek legalább 10 közös kérdést tartalmaznak. A lenti elemzésben, a 2005-ös EWCS és a 2004-es ESS 24, a 2004-ös EWCS és ISSP 19, a 2004-es ESS és a 2005-ös ISSP 14, míg a 2010-es EWCS és ESS 23 országot fed le.⁵
- Másodsor, az elemzés 0,60-as küszöbértéket használ a korrelációs együtthatók szignifikáns voltának értékelésére (tehát a 0,60 feletti értékek azt mutatják, hogy a felmérés tételei megbízható információt nyújtanak).⁶
- Harmadsor, az országok közötti korreláció kiszámításánál a fejezet számos indikátort vesz figyelembe, köztük az egyes kérdések átlagos pontszámát és azoknak a válaszadóknak az arányát, akiknek a pontjai egy alsó vagy egy felső küszöbérték alatt vannak⁷; másszóval a fejezet azt vizsgálja, hogy az azonos témára vonatkozó, kiválasztott kérdések a két vizsgált kérdőívben hasonló értékeket mutatnak-e az adott ország esetében mind az átlagos pontokra, mind pedig azon emberek arányára vonatkozóan, akik valamely kérdésre kiugróan magas vagy kiugróan alacsony pontszámot adtak.

A 14 (több, mint két felmérésben, konzisztens módon mért) munkahelyi jellemző korrelációjára vonatkozó bizonyítékokat az 5.A függelék tartalmazza.

5.2. szövegdoz

A mérés statisztikai reliabilitásának tesztelése a különböző nemzetközi felmérések eredményeinek összehasonlítása alapján

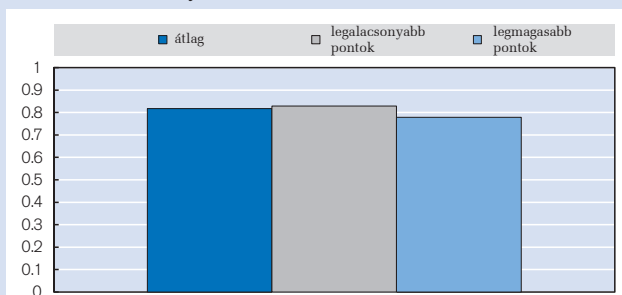
A mérés megbízhatóságának elemzése választ ad arra a kérdésre, hogy az adott tétel vizsgálata során tapasztalható eltérések a mért feltételek változására vagy pedig mérési hibára vezethetők-e vissza. Egy mérés megbízhatósága azt jelenti, hogy a felmérési eszköz ugyanahhoz az eredményhez vezet-e, ha eltérő feltételek mellett folytatják le.

A mérés megbízhatóságát két különböző módon is lehet vizsgálni. A teszt-újratesztelés megbízhatóság esetén ugyanazt a tesztet folytatják le két alkalommal, időbeli eltéréssel, ugyanazzal a személlyel: a két időpontban kapott pontszámok közötti magas korrelációs együttható a módszer megbízhatóságát jelzi. Amennyiben egy adott fogalmat több tétellel mérnek, a belső konzisztencia azt értékeli, hogy az azonos fogalmat vizsgáló különböző teszt tételek milyen mértékben adnak hasonló eredményeket. A párhuzamos formák megbízhatósága esetén a kérdéseket különböző formában teszik fel ugyanannak a csoportnak vagy egyéneknek.

Mivel a fejezetben használt módszertan különböző nemzetközi mintákon alapuló nemzetközi felméréseken alapul, ezért nem felel meg szigorúan ezeknek a megbízhatósági teszteknek. Ugyanakkor hasonló a párhuzamos formák megbízhatóságra, mivel a felmérésekben szereplő hasonló emberek és csoportok közötti összehasonlításokra épül (pl. 20-64 év közötti munkavállalók súlyozott mintája). Az elemzés ugyanazon nepeességre való leszűkítése és a nagyjából azonos évben lefolytatott felmérések segítségével a fejezet azt vizsgálja, hogy a feltett kérdések alternatív verziói az adott országban milyen mértékben eredményeztek hasonló eredményeket. A korrelációs együtthatót óvatosan kell értelmezni: míg az biztosan megállapítható, hogy az erős korrelációs együttható (ahol $r \geq 0.60$) alátámasztja a módszer megbízhatóságát, az alacsony korrelációs együttható ($r < 0.60$) a két felmérés által alkalmazott eltérő módszertanból is eredhet. Ezért, a fejezet tartózkodik attól, hogy egy adott felmérésben alkalmazott módszert a gyenge korreláció alapján megbízhatatlannak nyilvánítsa.

Az egyes kérdőívekben az azonos tételre vonatkozó kérdések nem csak szóhasználatukban, hanem a válaszadási skálában is különbözhetnek egymástól. Ez azt eredményezi, hogy azoknak a válaszadóknak az aránya, akik kiugróan magas vagy kiugróan alacsony értéket adtak meg válaszukban attól függ, hogy az adott felmérés milyen küszöbértéket alkalmaz. Az eltérő küszöbértékeken alapuló korrelációs együtthatók kiszámításával kapcsolatos problémát a fejezet úgy kezeli, hogy mindig a legmagasabb korrelációt választja; azaz, mikor a munkavállalók zajnak való kitettségét hasonlítja össze (a válaszadás során 1 és 6 közötti skálát alkalmazó) EWCS és (az 1-4 közötti skálát használó) ISSP között, akkor azoknak a munkavállalóknak az arányát, akik soha, vagy majdnem soha nem voltak kitéve erős zajnak, úgy számítja ki, hogy az EWCS esetében 1,2 és 3, az ISSP esetében pedig 1 és 2 határértéket alkalmaz. A legmagasabb korrelációt az EWCS esetében a 2, az ISSP esetében az 1 jelenti; vagyis azoknak az embereknek az aránya, akik az EWCS esetében azt választották, hogy 1 vagy 2, erősen korreláltak azokkal az emberekkel, akik az ISSP esetében 1-essel választottak (5.1 ábra). Ugyanígy, az országok közötti korrelációt kiszámítják azokra a munkavállalókra is, akik kevésbé vannak kitéve nagy zajnak, valamint az összes munkavállalóra is. Ezeket a korrelációkat az 5.A függelékben ismertetjük. A válaszban dichotóm skálát alkalmazó kérdések esetében csak az átlagpontokat jelenítjük meg.

5.1. ábra A zajnak való kitettség korrelációs együtthatói valamennyi határérték esetében, EWCS és ISSP



Forrás: Az OECD számításai az EWCS és az ISSP mikroszintű adatai alapján. Az elemzés mind az EWCS, mind az ISSP által lefedett 19 országra vonatkozik. Az legalacsonyabb pontszámot adó („legalacsonyabb”) csoportba tartozók azok, akiknek a pontszáma az EWCS estén 2-nél alacsonyabb, az ISSP esetében pedig 1. A legmagasabb pontszámot adó csoportba („legmagasabb”) az ISSP esetén a 3 feletti, az EWCS esetén pedig a 6 pontot adók tartoznak.)

StatLink  <http://dx.doi.org/10.0787/888933606281>

5.2 Fizikai és társas környezet

A munkahelyi jellemzők közül a munka fizikai és társas környezete gyakorolja a legerőteljesebb hatást a munkavállalók jóllétére. Az, hogy a munkavégzés veszélyes környezetben, magas fizikai munkakövetelmények mellett vagy barátságos emberek között történik-e, mindenképpen hatással van a munkavállalók fizikai és pszichológiai jóllétére. A fizikai és társas környezet három, a munkakövetelmények közé sorolható jellemzőt (fizikai kockázati tényezők, fizikai követelmények és munkahelyi megfélemlítés vagy diszkrimináció), valamint egy munkahelyi erőforrást (munkahelyi társas támogatás) foglal magába.

Fizikai kockázati tényezők

A fizikai kockázati tényezők (a 4.1 táblázat A.1 tétele) annak mértékére utalnak, hogy a munkahelyen (pontosabban az adott munkakörben) mennyire vannak jelen olyan kockázatok, amelyek a munkavállaló fizikai egészségére káros hatással lehetnek. A kockázati tényezők lehetnek elméletileg létezőek vagy a gyakorlatban megtapasztaltak, és jellemzően eltérnek egymástól az egyes foglalkozásokban, valamint időben is. Például az, hogy mit tartanak „veszélyes munkának”, történelmileg alakult ki (Jermier et al., 1989). Napjainkban releváns kockázati tényezőknak számítanak a szélsőséges hőmérsékleti körülmények, a nagy zajban való munkavégzés, a kémiai anyagoknak való kitettség, a munkahelyi balesetek előfordulása, csakúgy, mint az, ha maga a személy munkahelyét veszélyesnek értékeli. A fizikai kockázati tényezők negatív hatással vannak a munkavállalók fizikai egészségére és csökkentik a munkakörnyezet minőségét.

A fizikai kockázati tényezőket mind a hét, általunk vizsgált nemzetközi felmérés tartalmazza (5.2 táblázat). A kérdőívek közül azok, amelyeket kifejezetten a munkaerőpiaci kimenetek vizsgálatára terveztek (az EWCS, az EU MEF ad hoc moduljai és az Eurobarométer gyorsfelmérés) különböző kérdéseket tartalmaznak a konkrét kockázati tényezőkre, köztük a zajra, füstre, gőzre és radioaktív sugárzásra vonatkozóan. Miközben az EWCS az ezeknek a kockázatoknak való kitettség gyakoriságát vizsgálja, addig az EU MEF ad hoc moduljai a munkahelyi sérülések és balesetek előfordulására kérdeznek rá az elmúlt 12 hónap során, valamint az ezek miatti munkából való távollélt időtartamára. Másrészt, a tágabb fókuszú felmérések (az ISSP, ESS, a Gallup Világfelmérés és az EWCS) a válaszadóktól csak azt kéri, hogy általánosságban értékeljék, hogy munkahelyük mennyire veszélyes és egészségtelen.

A két, itt vizsgált nemzeti felmérés különböző megközelítést alkalmaz a munkahelyi fizikai egészségi kockázati tényezők mérésére (5.2 táblázat). A brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésben egyetlen kérdés vonatkozik erre a szempontra, amelyben a munkavállalót arról kérdezik, hogy úgy gondolja-e, hogy egészségét és biztonságát kockáztatja a munkája miatt. Ezzel ellentétben, a francia Munkakörülmény Felmérés kérdőíve egy egész szakaszt szán ennek a témának annak érdekében, hogy részletes információt gyűjtsön a különböző kockázati tényezőkről (pl. fertőző anyagoknak, baleseteknek való kitettség), fizikai munkakörülmények (pl. kosznak, nedvességnek, alacsony vagy magas hőmérsékletnek való kitettség), a vállalat által megtett munkaegészségi és – biztonsági intézkedések (pl. védőfelszerelés biztosítása, munkaegészségi és – biztonsági információk, orvosi ellenőrzések), valamint a munkahelyi balesetek előfordulása és természete (pl. történt-e baleset és mennyi, a baleset

5.1 táblázat Az országok közötti korreláció elemzésére használt felmérések által lefedett országok

	EWCS 2005	ISSP 2005	ESS 2004	Gallup Világfelmérés 2005	EWCS 2010	ESS 2010	Gallup Világfelmérés 2010
Ausztrália		igen		igen			igen
Ausztria	igen		igen	igen	igen		igen
Belgium	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Bulgária	igen	igen			igen	igen	
Kanada		igen		igen			igen
Horvátország	igen				igen	igen	
Csehország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	
Dánia	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Dominikai Köztársaság		igen		igen			igen
Észtország	igen		igen	igen	igen	igen	igen
Finnország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Franciaország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Németország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Görögország	igen		igen	igen	igen	igen	
Magyarország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	
Írország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Izrael		igen		igen		igen	igen
Olaszország	igen		igen	igen	igen		igen
Japán		igen		igen			igen
Korea		igen		igen			
Koszovó					igen		igen
Lettország	igen	igen		igen	igen		igen
Litvánia	igen			igen	igen	igen	igen
Luxemburg	igen		igen		igen		
Mexikó		igen		igen			igen
Hollandia	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Új-Zéland		igen		igen			igen
Norvégia	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Fülöp-szigetek		igen		igen			igen
Lengyelország	igen		igen	igen	igen	igen	
Portugália	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Románia	igen			igen	igen		
Oroszország		igen		igen		igen	igen
Szlovákia	igen		igen	igen	igen	igen	
Szlovénia	igen	igen	igen	igen	igen	igen	
Dél-Afrika		igen		igen			igen
Spanyolország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Svédország	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Svájc	igen	igen	igen	igen		igen	
Törökország	igen		igen	igen	igen		igen
Ukrajna			igen	igen		igen	igen
Egyesült Királyság	igen	igen	igen	igen	igen	igen	igen
Egyesült Államok		igen		igen			igen

Megjegyzés: * A Gallup Világfelmérés moduláris megközelítést alkalmaz, amelyben bizonyos kérdéseket csak a kiválasztott országoknak tesznek fel. Néhány, ebben a fejezetben vizsgált munkahelyi jellemzőt a Gallup Világfelmérés kevesebb, mint 10 olyan ország esetében vizsgált, amelyek másik három felmérésnek is részesei. Azok a kérdések, amelyek csak 9 vagy annál kevesebb országban tettek fel, nem képezik az elemzés részét.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

5.2 táblázat A felmérések fizikai kockázati tényezőkre vonatkozó kérdései

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Munkahelyén ki van téve kéziszerszámok, gépek stb. rezgésének? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve olyan hangos zajnak, ami miatt fel kell emelnie hangját? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve olyan magas hőmérsékletnek, hogy akkor is izzad, ha épp nem dolgozik? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve akár bel- akár kültéren alacsony hőmérsékletnek? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve füst, gőz vagy por belélegzésének? * (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve gőzök (pl. oldószer vagy hígító) belélegzésének? * (2010, 2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén bőre ki van téve vegyi anyagokkal/termékekkel való közvetlen érintkezésnek, vagy kezel ilyeneket? * (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve sugárzásnak, úgymint röntgen vagy radiatív sugárzás? (2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve más emberek dohányfüstjének? (2010, 2005)	1-7 (Mindig-soha)
Munkahelyén ki van téve olyan anyagokkal való érintkezésnek, amik fertőzőek lehetnek, vagy kezel ilyeneket? (2010, 2005)	1-7 (Mindig-soha)
Úgy érzi, hogy munkahelyén kockáztatja egészségét és biztonságát? (2010,2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-nem)
Európai Társadalmi Felmérés	
Munkám miatt egészségem vagy biztonságom kockázatom (2004, 2010)	1-4 (Egyáltalán nem igaz-nagyon igaz)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Milyen gyakran dolgozik veszélyes körülmények között?	1-5 (Soha-mindig)
Milyen gyakran dolgozik egészségételen körülmények között?	1-5 (Soha-mindig)
Gallup Világfelmérés	
Veszélyes körülmények között dolgozik, amelyek miatt életét veszélyeztetik? (2010)	1-2 (Igen-nem)
Egészségtelen körülmények között dolgozik melyek megbetegíthetik? (2010, 2011, 2012, 2013)	1-2 (Igen-nem)
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Sérülést okozó munkahelyi balesetek a referenciaidőszak megelőző 12 hónapban* (2003, 1999)	Nincs, 1,2 vagy több
A legutóbbi munkahelyi baleset közlekedési baleset volt? (2013)	Közlekedési, más baleset
A legutóbbi sérülést okozó munkahelyi baleset miatt munkaképtelen naptári napok száma (2013)	0-9 (Még mindig nem dolgozik – 9-12 hónap között)
Munka által okozott/súlyosított fizikai vagy mentális egészségügyi problémák az elmúlt 12 hónapban (2013)	Nincs, 1,2 vagy több
A munkája miatt kialakult legsúlyosabb egészségügyi problémája nehezíti a munkahelyi vagy az azon kívüli napi tevékenységek ellátását (2013, 2007)	Nem, bizonyos mértékben, Igen, jelentősen
A munka által okozott/súlyosított legkomolyabb egészségügyi probléma miatti munkaképtelen napok száma* (2013, 2007, 1999)	0-9 (Még mindig nem dolgozik - 9-12 hónap között)
Ki van téve zajnak vagy erős rezgésnek (2013, 2007)	Válasszon egyet
Ki van téve vegyi anyagok, por, gőz, füst vagy gázok belélegzésének* (2013, 2007)	Válasszon egyet
Ki van téve erőteljes vizuális koncentrációval járó tevékenységnek (2013)	Válasszon egyet
Ki van téve munkahelyi baleset kockázatának* (2013, 2007)	Válasszon egyet
Munkahelyén vagy munkavégzés során szerzett baleseti sérülés (nem beleértve a megbetegedést) az elmúlt 12 hónap során (2007)	Nincs, Egy, Kettő vagy több
A leggyakoribb munkahelyi vagy munkavégzés során szerzett baleseti sérülés (2007)	Közúti baleset, Más baleset
Európai Életkörülmény Felmérés	
Mennyire ért egyet/nem ért egyet: Veszélyes vagy egészségtelen körülmények között dolgozom (2007, 2003)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
Mely egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Balesetek vagy súlyos sérülések veszélye?	Válasszon legfeljebb három
Mely egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Fertőző anyagoknak való kitettség?	Válasszon legfeljebb három
Mely egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Potenciálisan veszélyes vegyi anyagoknak való kitettség?	Válasszon legfeljebb három
Mely egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Zajnak vagy rezgésnek való kitettség?	Válasszon legfeljebb három

5.2 táblázat **A felmérések fizikai kockázati tényezőkre vonatkozó kérdései (folytatás)**

Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Úgy gondolja, hogy munkája miatt kockáztatja életét vagy egészségét?	1-2 (Igen-Nem)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Ki van téve füst vagy por belelegzésének?	1-2 (Igen-Nem)
Ki van téve veszélyes termékekkel való kapcsolatnak?	1-2 (Igen-Nem)
Ki van téve fertőzésveszélynek?	1-2 (Igen-Nem)
Ki van téve annak, hogy megsérül vagy megüti magát?	1-2 (Igen-Nem)
Ki van téve munkavégzése során közúti baleset veszélyének?	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Kosz	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Nyirkosság, pára, doh	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Huzat	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Rossz szagok	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Magas hőmérséklet	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Alacsony hőmérséklet	1-2 (Igen-Nem)
Munkahelyén ki van téve a következő kényelmetlenségnek? Tisztálkodási lehetőség hiánya vagy rossz állapota	1-2 (Igen-Nem)
Munkáltatója biztosít Önnek személyes védőfelszerelést, például kesztyűt, szemüveget, biztonsági lábbelit, beülőt/hámot	1-2 (Igen-Nem)
Az elmúlt 12 hónap során tájékoztatták a munkájához kapcsolódó egészségi és biztonsági kockázatokról?	1-2 (Igen-Nem)
Az információt a vállalat/felettese (vezető, speciális tanácsadó vagy szolgáltató) nyújtotta?	1-2 (Igen-Nem)
Az információt a munkavállalók képviselője (munkavállalói képviselő, szakszervezeti képviselő, munkavállalói képviselői bizottság vagy egészségi, biztonsági és munkafeltételekért felelős bizottság) nyújtotta?	1-2 (Igen-Nem)
Az információt egészségügyi hivatalnok vagy foglalkozás egészségügyi orvos nyújtotta?	1-2 (Igen-Nem)
Az információt a kollégája nyújtotta?	1-2 (Igen-Nem)
Más forrásból származott az információ?	1-2 (Igen-Nem)
Az elmúlt 12 hónap során vett részt a munkahelye/önkormányzat által szervezett munkabiztonsági képzésen?	1-2 (Igen-Nem)
Kapott a menedzsmanttól olyan írásbeli dokumentumot az elmúlt 12 hónap során, amely ismerteti az ágazat munkavégzéshez kapcsolódó kockázatait? (DUER vagy egyszerű értékelési dokumentum a szakmai ártalmakról)	1-2 (Igen-Nem)
Részt vett ennek a dokumentumnak a megírásában?	1-2 (Igen-Nem)
Meglátogatta a munkahelyi egységét az elmúlt 12 hónap során egészségügyi szakember vagy foglalkozás egészségügyi szakértő?	1-2 (Igen-Nem)
Egészsége és biztonsága megőrzése érdekében kapott valamilyen irányutatót vagy írásbeli dokumentumot a tűz esetén alkalmazandó kiürítési utasításokon kívül?	1-2 (Igen-Nem)
Alkalmazhatók ezek?	1-2 (Igen-Nem)
Tisztában van vele felettese (vagy a vállalat/szervezet vezetői) hogy ezek csak részben vagy egyáltalán nem alkalmazhatók?	1-2 (Igen-Nem)
Érte a munkavégzés során az elmúlt 12 hónapban egy vagy több olyan baleset, akár sérülés nélkül is, ami miatt kezelést kellett kapnia?	1-2 (Igen-Nem)
Érte baleset jelenlegi munkahelyén?	1-3 (Nem történt baleset – Három vagy több baleset)
Körülbelül mikor érte Önt ez a baleset?	Dátum
A baleset miatt távol kellett maradnia munkájától?	1-2 (Igen-Nem)
Hány napig tartott a távollét?	1-2 (Igen-Nem)
Tájékoztatta munkáltatóját a balesetről?	1-2 (Igen-Nem)
A baleset óta munkáltatója tett olyan intézkedéseket, amik csökkentik az adott kockázatot?	1-2 (Igen-Nem)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

miatti munkahelyi távolléti napok száma, a munkáltató tett-e megelőző intézkedéseket a baleset óta).

A felmérés egyes speciális fizikai kockázati tényezői és a munkahely általános munkabiztonsági értékelésére vonatkozó országok közötti együththató erősen korrelál egymással (A1. függelék 5. táblázat). Például a 2005. évi ISSP-ben szereplő

kérdés „Milyen gyakran dolgozik veszélyes körülmények között?” pozitív és erős ($r = 0,60$ feletti) korrelációt mutat a 2005. évi EWCS kéziszerszámok és gépek rezgésének, hangos zajnak, füst vagy por belégzésének, vegyi anyagok kezelésének vagy azokkal való érintkezésnek, mérgező gőzök (pl. hígító vagy oldószer) belégzésének való kitettség gyakoriságával. Ez igaz az átlagpontokra, de az alacsony vagy magas pontszámokat adók arányára is. Hasonlóképpen, az EWCS a különböző fizikai kockázati tényezőknél való kitettségére vonatkozó részletesebb kérdései pozitívan korrelálnak a 2004. évi ESS „Munkám veszélyezteti egészségemet vagy biztonságomat” kérdésével (5.A.1 táblázat). A korrelációs együttható azonban alacsonyabb az ISSP-ben szereplő kérdéssel és $r=0,60$ feletti vagy a körüli értéket csak az EWCS hangos zajnak való kitettség gyakoriságát mérő tétele esetében mutat. Ugyanezt a mintát mutatják a felmérések 2010-es hullámainak elemzései is: az EWCS legtöbb tétele magas pozitív korrelációt mutat az ESS kérdéseivel; a kitettség két speciális szempontját érintően a 2010-es EWCS együtthatója pedig szintén $0,60$ közeli vagy a feletti (5.A.1 táblázat).

A felmérések munkahelyi biztonságra vonatkozó általános értékelései azonban nem mutatnak szoros korrelációt. Az EWCS kérdésre – miszerint a munkavállalók úgy érzik, hogy egészségüket vagy biztonságukat kockáztatják a munkavégzés során – adott országos átlagpontszámok csak korlátozottan korrelálnak az ISSP hasonlóan megfogalmazott kérdésével ($r = 0,45$, 5.A.1 táblázat) és a 2004-es ESS-el ($r = 0,55$); a korrelációs együttható különösen a 2010-es EWCS és ESS felmérések között alacsonyabb és negatív ($r = -0,07$), miközben az 2005-ös ISSP-ből és a 2004-es ESS-ből származó általános biztonsági értékelések között a korrelációs együttható $0,47$. Az elemzés azt mutatja, hogy a speciális kockázati tényezőkre irányuló kérdéseken alapuló országos pontok konzisztensebbek az országok között, mint abban az esetben, ha a válaszadóktól a munkahelyi biztonság általános értékelésére kérdeznék rá. Ebből arra lehet következtetni, hogy ideális esetben a felméréseknek a speciális fizikai kockázati tényezőket speciálisabb kérdésekkel is kellene mérniük. Ha a kérdőív terjedelme nem teszi ezt lehetővé, a munkahelyi biztonság általános értékelésére vonatkozó kérdést körültekintően kell megfogalmazni és ha lehetséges, kognitív tesztelést követően kell alkalmazni.

Fizikai követelmények

A fizikai követelmények (4.1 táblázat, A.2 tétel) olyan munkákra vonatkoznak, amelyek komoly fizikai erőfeszítést kívánnak meg a munkavállalóktól, mint például a hosszú ideig tartó állást vagy járást, fárasztó testhelyzetekben történő munkavégzést, nehéz tárgyak emelését vagy mozgatását. Még akkor is, ha ezek a követelmények nem feltétlenül jelentenek azonnali kockázati tényezőt, közép- és hosszútávon kedvezőtlen hatással vannak a munkavállaló jóllétére, különösen ha az az autonómia és a társas támogatás alacsony fokával társulnak.

A fizikai követelmények jelenlétét a hét felmérésből négyben vizsgálják (5.3 táblázat). A négy felmérés közül azok, amelyeket speciálisan az európai munkavállalók munkakörülményeinek értékelésére terveztek (az EWCS, az EU MEF ad hoc moduljai és a munkakörülményekkel foglalkozó Eurobarométer gyorsfelmérés), arról kérdezték a munkavállalókat, hogy munkájuknak részét képezik-e olyan speciális fizikai követelmények, mint a nehéz tárgyak emelése vagy mozgatása, ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok vagy a fárasztó testhelyzetekben történő munkavégzés. Az EWCS

ezen felül a fizikai követelmények gyakoriságára is rákérdez. A szélesebb földrajzi lefedettségű és a témák szélesebb körére fókuszáló ISSP a fizikai követelményekre is sokkal általánosabb módon kérdez rá, például, hogy milyen gyakran kell a munkavállalónak nehéz fizikai munkát végeznie és milyen gyakran ér haza kimerülten, amely a fizikai munkakövetelmények közvetett helyettesítőjét (proxyját) jelenti.

Mindkét itt tárgyalt nemzeti felmérés is több, fizikai körülményekre vonatkozó kérdést tartalmaz. A brit felmérésben egy általános kérdés vonatkozik arra, hogy a válaszadó kimerülten ér-e haza, valamint kettő arra, hogy a fizikai kitartás és a fizikai erő fontosnak számít-e a munkavégzés során. A francia felmérés több, és részletesebb kérdést fogalmaz meg arra vonatkozóan, hogy a munka magában foglal-e speciális, fizikailag fárasztó tevékenységeket, mint az állás, nagy távolságok megtétele vagy fárasztó testhelyzetekben történő munkavégzés.

A 2005-ös EWCS speciális fizikai munkakövetelményeire vonatkozó kérdések és a 2005-ös ISSP általános kérdéseire adott országos pontok pozitívan korrelálnak egymással (5.A.2 táblázat). Azonban az EWCS fárasztó és fájdalmas testhelyzetekre, emberek emelésére vagy mozgatására és az ismétlődő kézmozdulatokra vonatkozó kérdései, valamint az ISSP fizikai követelményekre és a fáradtan történő hazaérésre vonatkozó kérdéseire adott országos értékek közötti korrelációs együttható gyenge, néhány esetben pedig negatív. Az átlagpontokat tekintve, csak az EWCS nehéz terhek hordozása vagy mozgatása és az ISSP tétele közötti korrelációs együttható nagyobb 0,60-nál. Az EWCS nehéz terhekre vonatkozó kérdése azonban erősen korrelál az ISSP fáradtan történő hazaérkezésre a legalacsonyabb pontszámot adókkal.

Munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció

A munkahelyi megfélemlítés (4.1 táblázat, A.3 tétel) a munkatársak vagy felettesek olyan, rosszindulatú magatartására vonatkozik, ami miatt az egyén alkalmatlannak érzi magát vagy fél. Ezzel szemben a diszkrimináció olyan munkahelyi helyzetet jelent, amikor a munkavállaló úgy érzi, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesül másoknál származása, állampolgársága, neme, vallása, fogyatékosága vagy nemzetiségi hovatartozása miatt. A munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció szorosan kapcsolódik a negatív stresszhez, a depresszióhoz és a munkából való távolléthez, különösen munkahelyi társas támogatás hiányában. Míg a fizikai egészségi kockázati tényezőkhez vagy a fizikai munkakövetelményekhez viszonyítva kevesebb munkavállaló számol be munkahelyi megfélemlítésről vagy diszkriminációról, azok jólléte, akik ilyet tapasztaltak nagymértékben csökkent. (OECD, 2013 and 2014). Annak ellenére, hogy milyen fontos ez a téma a munkavállalók jólléte szempontjából, csak három, itt tárgyalt nemzetközi felmérésben szerepelnek a munkakörnyezet ezen szempontjára vonatkozó kérdések (5.4 táblázat).

1996 óta az EWCS több, arra vonatkozó kérdést is tartalmaz, hogy a válaszadók az elmúlt 12 hónap során alanyai voltak-e a munkahelyi megfélemlítés, zaklatás vagy diszkrimináció valamely formájának, például gúnyolódásnak, nemi alapú diszkriminációnak, nem kívánt szexuális érdeklődésnek, vagy korukkal, nemzetiségükkel/származásukkal, vallásukkal, fogyatékoságukkal kapcsolatos diszkriminációnak. Az EU MEF ad hoc moduljaiban és az Eurobarométer gyorsfelmérés modulban is rákérdeztek a munkahelyi megfélemlítésre és zaklatásra az egészségi kockázati tényezők között, méghozzá úgy, hogy a válaszadóknak egy, a megfélemlítés és a diszkrimináció eseteit felsoroló listából kellett választaniuk.

5.3. táblázat A felmérések fizikai követelményekre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Fizetett főállásának részét képezik a fásztó vagy fájdalmas testhelyzetek? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Fizetett főállásának részét képezi személyek emelése vagy mozgása? (2010, 2005)	1-7 (Mindig-soha)
Fizetett főállásának részét képezi nehéz terhek hordozása vagy mozgása? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Fizetett főállásának részét képezi az állás vagy a járás? (2010, 2005)	1-7 (Mindig-soha)
Fizetett főállásának részét képezik ismétlődő kar- vagy kézmozdulatok? (2010, 2005, 2000, 1996,)	1-7 (Mindig-soha)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Milyen gyakran kell nehéz fizikai munkát végeznie? (2005, 1997, 1989)	1-5 (Soha-mindig)
Milyen gyakran ér haza kimerülten? (2005, 1997, 1989)	1-5 (Soha-mindig)
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Nehéz munkavégzési testhelyzeteknek vagy mozdulatoknak való kitettség (2013)	Válasszon egyet
Nehéz terhek kezelésének való kitettség (2013)	Válasszon egyet
Nehéz munkavégzési testhelyzeteknek vagy mozdulatoknak vagy nehéz terhek kezelésének való kitettség (2007)	Válasszon egyet
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
Melyik egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Terhek emelése, hordozása, mozgása napi rendszerességgel	Válasszon legfeljebb hármat
Melyik egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Ismétlődő mozdulatok, fásztó vagy fájdalmas testhelyzetek	Válasszon legfeljebb hármat
Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Milyen gyakran ér haza kimerülten a munkájából?	1-5 (Mindig-soha)
Mennyire fontos a munkájában a fizikai erő (például nehéz tárgyak hordozása, tolása, húzása)?	1-5 (Nélkülözhetetlen-Egyáltalán nem fontos/Nem alkalmazható)
Mennyire fontos a munkájában a fizikai kitartás (például hosszú ideig tartó fizikai aktivitás)?	1-5 (Nélkülözhetetlen-Egyáltalán nem fontos/Nem alkalmazható)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Munkája elvégzéséhez hosszú időn keresztül kell állnia?	1-2 (Igen-Nem)
Munkája elvégzéséhez olyan testhelyzetben kell maradnia, ami egy idő után fájdalmas vagy fásztó?	1-2 (Igen-Nem)
Munkája elvégzéséhez nagy távokat kell bejárnia vagy gyakran kell gyalognia?	1-2 (Igen-Nem)
Munkája elvégzéséhez kell fájdalmas vagy fásztó mozdulatokat tennie?	1-2 (Igen-Nem)
Munkája elvégzéséhez tekintetét folyamatosan a munkáján kell tartania?	1-2 (Igen-Nem)
Munkája elvégzéséhez kell kis méretben, rossz minőségben kinyomatott vagy nehezen olvasható betűket vagy számokat olvasnia?	1-2 (Igen-Nem)
Munkája elvégzéséhez szükséges nagyon kis tárgyakat megfigyelnie vagy nagyon apró részleteket megkülönböztetnie?	1-2 (Igen-Nem)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

A nemzetközi felmérésekkel szemben mind a brit, mind pedig a francia adatfelvételekben található kérdések a munkahelyi megfélemlítésre és zaklatásra vonatkozóan (5.4 táblázat). A brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés két kérdést tesz fel. Az egyik, hogy a válaszadók mennyire aggódnak amiatt, hogy munkahelyükön diszkriminatívan, méltánytalanul bánnak velük, a másik pedig, hogy mennyire tartanak attól, hogy mindezt a vezetőktől szenvedik el. A francia Munkakörülmények Felmérés egy külön részben foglalkozott a megfélemlítéssel és a diszkriminációval. Ennek keretében rákérdeztek a munkahelyi megfélemlítéssel kapcsolatos különböző tapasztalatokra (pl. valakit ignorálnak, degradáló feladatokat kell végeznie, inzultálják) és e magatartások forrására (valaki a vállalatától, kliensek/ügyfelek).

A válaszadóktól azt is megkérdezik, hogy véleményük szerint, ezek a tevékenységek korukhoz, nemükhöz, bőrszínükhöz, vallásukhoz, fogyatékoságukhoz, kinézetükhöz, szexuális orientációjukhoz vagy szakmájukhoz kapcsolódtak-e, illetve, hogy a válaszadók tapasztaltak-e verbális, fizikai vagy szexuális erőszakot kollégáik vagy a vezetők részéről az elmúlt 12 hónapban.⁸

5.4 táblázat A felmérések munkahelyi megfélemlítésre és a diszkriminációra vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszskála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Az elmúlt 12 hónap során munkavégzés folyamán volt-e alanya:	
- Fizikai erőszaknak? (2010, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Gúnyolódásnak/zaklatásnak? (2010, 2005)	1-2 (Igen-Nem)
- Szexuális zaklatásnak (2010)	1-2 (Igen-Nem)
Az elmúlt 12 hónap során munkahelyén volt-e alanya:	
- Nemi alapú diszkriminációnak (2010,2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Korából fakadó diszkriminációnak? (2010,2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Állampolgárságából/nemzetiségéből fakadó diszkriminációnak? (2010, 2005, 2000)	1-2 (Igen-Nem)
- Etnikai származása/rassza miatti diszkriminációnak? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Vallása miatti diszkriminációnak? (2010, 2005)	1-2 (Igen-Nem)
- Fogyatékosága miatti diszkriminációnak? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Szexuális orientációjából fakadó zaklatásnak? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Az elmúlt 12 hónap során munkahelyén volt-e alanya munkahelyi megfélemlítésnek? (2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
- Az elmúlt 12 hónap során munkahelyén volt-e alanya nemkívánatos szexuális érdeklődésnek? 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Zaklatásnak vagy gúnyolódásnak való kitettség (2013, 2007)	Válasszon egyet
Erőszaknak vagy erőszakkal fenyegetésnek való kitettség (2013, 2007)	Válasszon egyet
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
Mely egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Erőszaknak és zaklatásnak való kitettség (a tételek listája)	Válasszon legfeljebb hármat
Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Mennyire aggódik amiatt, hogy diszkrimináció miatt méltatlanul bánnak Önnel?	1-4 (Nagyon aggódik - Egyáltalán nem aggódik)
Mennyire aggódik amiatt, hogy a vezetők áldozatává válik?	1-4 (Nagyon aggódik - Egyáltalán nem aggódik)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Az elmúlt 12 hónapban tapasztalta a következő nehéz helyzetet munkahelyén?	
- Figyelmen kívül hagyták, úgy bántak Önnel, mintha nem létezne	1-2 (Igen-Nem)
- Nem engedték, hogy elmondja véleményét	1-2 (Igen-Nem)
- Közneveltség tárgya volt	1-2 (Igen-Nem)
- Igazságtalanul kritizálták	1-2 (Igen-Nem)
- Haszontalan vagy degradáló feladatokat végeztek Önnel	1-2 (Igen-Nem)
- Akadályozták munkájában és emiatt nem tudott megfelelően dolgozni	1-2 (Igen-Nem)
- Azt mondták Önre, hogy mentálisan beteg	1-2 (Igen-Nem)
- Lealacsonyító vagy obszcén kijelentések céltáblája volt	1-2 (Igen-Nem)
- Szexuális felhívások ismétlődő céltáblája volt	1-2 (Igen-Nem)
- Sértő vagy izléstelen viccek céltáblája volt	1-2 (Igen-Nem)
Az elkövető...	

5.4 táblázat A felmérések munkahelyi megfélemlítésre és a diszkriminációra vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések (folytatás)

• Egy vagy több személy a munkahelyéről/szervezetéből	1-2 (Igen-Nem)
• Egy vagy több kliens vagy ügyfél	1-2 (Igen-Nem)
Mit gondol, mire volt visszavezethető ez a magatartás az alábbiak közül:	
• Neme (annak ténye, hogy nő vagy férfi)	1-2 (Igen-Nem)
• Egészségi állapota vagy fogyatékossága	1-2 (Igen-Nem)
• Bőrszíne	1-2 (Igen-Nem)
• Származása vagy nemzetisége	1-2 (Igen-Nem)
• Öltözködése	1-2 (Igen-Nem)
• Kora	1-2 (Igen-Nem)
• Szexuális orientációja	1-2 (Igen-Nem)
• Szakmája	1-2 (Igen-Nem)
Az elmúlt 12 hónapban a munkavégzés során volt-e áldozata:	
• Kollégái vagy főnökei verbális bántalmazásának	1-2 (Igen-Nem)
• Kollégái vagy főnökei fizikai vagy szexuális bántalmazásának	1-2 (Igen-Nem)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.
 Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

Munkahelyi társas támogatás

A munkahelyi társas támogatás (4.1 táblázat A.4 tétel) magában foglalja mind a felettesek, mind pedig a munkatársak részéről érkező támogatást, amikor a munkavállalónak arra szüksége van, a munkatársak és a vezetőség közötti barátságos légkört és azt, hogy a munkával kapcsolatos problémákat meg lehet-e beszélni a vezetőséggel és a munkavállalói képviselőikkel. A munkahelyi társas támogatás a munkavállalók jóllétéhez a magas munkahelyi követelmények (Johnson és Hall, 1988; Johnson et al., 1989), valamint a munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció negatív következményeinek kiegyensúlyozásán keresztül járul hozzá.

A tanulmány által vizsgált hét tanulmány közül öt foglalkozik a munkahelyi társas támogatás legalább egyik fajtájával (5.5 táblázat). Ezek közül az (1991 óta lefolytatott) EWCS annak különböző elemeire vonatkozóan is tartalmaz kérdéseket. 2010-ig ezeket a vezetőséghez, munkatársakhoz és képviselőkhöz kapcsolódó munkahelyi problémák közé sorolták, míg az újabb felmérések a barátságos és támogató környezet meglétére is rákérdeznek. A 2010. évi EWCS különös hangsúlyt fektetett arra, hogy a válaszadók otthon érzik-e magukat a munkahelyükön és barátokkal vannak-e körülveve. Az ESS a munkakörnyezetnek ezt a szempontját egyetlen kérdéssel fedi le, ami arra vonatkozik, hogy a válaszadó kap-e segítséget munkatársaitól, amikor szüksége van rá. Az ISSP a vezetőség és az alkalmazottak közötti kapcsolat természetére helyezi a hangsúlyt. A Gallup Világfelmérés egy kérdést tesz fel, mégpedig, hogy a munkavállalónak van-e olyan kollégája vagy felettese, aki ösztönzi a munkahelyi fejlődését. Végül, az Eurobarométer gyorsfelmérés azt vizsgálja, hogy a munkavállaló az elmúlt 12 hónap során beszélt-e munkatársaival munkával kapcsolatos problémákról.

A társas támogatás a francia Munkakörülmények Felmérésben is szerepel. Ennek keretében arra kérdeznék rá, hogy a válaszadó nehéz vagy kényes feladatok esetén kap-e támogatást feletteseitől vagy munkatársaitól, hogy vannak-e olyan munkatársai, akik segítenek neki a munkája elvégzésében, valamint, hogy a munkatársak barátságosak-e. Mind a négy kérdést igen/nem válaszkálán mérik (5.5 táblázat).

A munkahelyi társas támogatás témájában négy vizsgált nemzetközi felmérés tartalmaz adatot legalább 10 országra vonatkozóan, ami lehetővé teszi az országok

közötti korrelációk átfogó elemzését (Függelék, 5.A.3 táblázat). Az EWCS 2005-ös felmérésének országos átlagai és gyakoriságai a munkatársak/felettesek/külső fél részéről nyújtott segítség és a munkahelyi légkör barátságossága korrelál a 2005-ös ISSP vezetőség és munkatársak, valamint munkatársak közötti kapcsolatára vonatkozó kérdésekkel (5.A.3 táblázat).

5.5. táblázat A felmérések munkahelyi társas támogatást vizsgáló kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Ha kér, kap segítséget munkatársaitól (2005, 2000, 1996)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Kollégái segítik és támogatják Önt (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Főnöke segíti és támogatja Önt (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Ha kér, kap segítséget feletteseitől/főnökétől (2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Ha kér, kap külső segítséget (2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
"Otthon" érzem magam a szervezetben (2010, 2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Nagyon jó barátaim vannak a munkahelyemen (2010, 2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Munkája elvégzése érdekében kap megfelelő támogatást feletteseitől vagy munkatársaitól? (1991)	1-2 (Igen-Nem)
Európai Társadalmi Felmérés	
Munkatársaim támogatnak, amikor szükségem van rá (2004, 2010)	1-4 (Egyáltalán nem igaz-nagyon igaz)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Hogyan írná le a vezetőség és az alkalmazottak közötti viszonyát a munkahelyén? (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon jó - Nagyon rossz)
Hogyan írná le a munkatársak egymás közötti viszonyát a munkahelyén? (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon jó - Nagyon rossz)
Gallup Világfelmérés	
Van olyan ember a munkahelyén, aki ösztönzi Önt a fejlődésben? (2006, 2007, 2008)	1-2 (Igen-Nem)
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
Az elmúlt 12 hónap során....beszélt kollégáival munkahelyi problémákról?	Válasszon legfeljebb hármat
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Ha problémája van a precíz vagy bonyolult munka elvégzésével, kap segítséget közvetlen felettesétől?	1-2 (Igen-Nem)
Ha problémája van a precíz vagy bonyolult munka elvégzésével, kap segítséget olyan munkatársaktól, akikkel rendszeresen együtt dolgozik?	1-2 (Igen-Nem)
A munkatársaim, akikkel együtt dolgozom, segítenek, hogy sikeresen elvégezzem a munkámat	1-4 (Egyáltalán nem értek egyet - Nagyon egyetértek)
A munkatársaim, akikkel együtt dolgozom, barátságosak	1-4 (Egyáltalán nem értek egyet - Nagyon egyetértek)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

Az ESS egyetlen ide kapcsolódó kérdése ugyanakkor szoros korrelációt ($r > 0,60$) mutat a 2005-ös EWCS társas támogatás különböző komponenseire vonatkozó kérdésével (5.A.3 táblázat). Az ESS „Kapok támogatást vagy segítséget munkatársaimtól, ha szükségem van rá” kérdéséhez kapcsolódó országos pontok 0,60 körüli korrelációt mutatnak az EWCS „Ha kér, kap segítséget munkatársaitól?”, „Ha kér, kap segítséget feletteseitől/főnökétől?” és „Ha kér, kap segítséget külső forrásból?” kérdéseire adott átlagpontokkal, valamint a legalacsonyabb és legmagasabb pontszámot adó válaszadók aránya esetében. A 2005-ös EWCS más elemei esetében a korrelációs együttható gyenge (0,60 alatti). A 2005-ös ISSP két, munkahelyi társas támogatásra irányuló kérdése és a 2004-es ESS kérdése szintén csak gyenge korrelációt mutat a mindkét felmérés által lefedett 24 ország vonatkozásában.

A Gallup Világfelmérés egyetlen tétele („Van/nincs olyan ember a munkahelyén, aki ösztönzi a fejlődését?”) pozitívan korrelál (a várt dimenziókban) a 2004-es ESS egyetlen tételével a munkatársaktól szükség esetén kapott támogatás kérdésével ($r = 0,65$), de a korreláció a többi kérdéssel alacsony. Végül a 2010-es EWCS és ESS munkahelyi közösségi támogatásra irányuló kérdései vegyes mintákat mutatnak.

Ez az elemzés azt sugallja, hogy a munkahelyi társas támogatás önmagában is többdimenziós jelenség, amelynek néhány szempontja sokkal szubjektívebb, mint a többi. Mindazonáltal azok a kérdések, amelyek ugyanarra az aldimenzióra irányulnak (pl. kap-e a munkavállaló támogatást munkatársaitól vagy feletteseitől, ha szüksége van rá) megfelelően erős korrelációs együtthatót mutatnak, amely aláhúzza megbízhatóságukat.

5.3 Munkahelyi feladatok

A munkakörnyezet egyik kulcselemét jelenti, hogy a munkavállalóknak hogyan kell elvégezniük feladataikat. Míg az egyes munkakörök különböző feladatokat foglalnak magukban, melyeket a munkavállalóknak el kell végezniük, addig azok a körülmények, amelyek között ezeket a feladatokat teljesítik, nagy változatosságot mutatnak az egyes munkahelyek között, sőt, még az adott munkahelyen belül is. A feladatok intenzitása, valamint a munkahelyi követelmények közé tartozó, munkavállalókra nehezedő érzelmi megterhelés csökkenthetik a munkavállalók jóllétét. Ezzel szemben a munkáltató által a munkavállaló számára a feladatai felett biztosított mérlegelési szabadság a munkahelyi erőforrásokat képviseli, amely nagymértékben hozzájárul a munkavállalók munkakörnyezetének fejlesztéshez.

Munkaintenzitás

A munkaintenzitás (4.1 táblázat, B.1 rész) magasnak tekinthető, ha a munkakör a munkaórák magas számával, a rövid határidők miatt nagy erőfeszítéssel vagy nagy munkavégzési sebességgel jár. Az intenzív munkavégzés magasabb fizetéshez, jobb előléptetési lehetőségekhez és jobb gazdasági eredményekhez vezethet; azonban (esetenként halálos kimenetelű) munkabalesetekhez, munkahelyi hiányzásokhoz és betegszabadsághoz, a munka-családi élet egyensúlyának megbillenéséhez is vezethet.

Ezek a költségek magasabbak az olyan munkahelyeken, ahol nem megfelelő a munkahelyi egészségi és biztonsági helyzet. A munkaintenzitás emellett a munkából eredő negatív stresszt is eredményezhet, különösen akkor, ha a munkavégzés során a munkavállaló számára nem biztosítanak kellő autonómiát. Ezért a munkaintenzitásnak negatív következményei lehetnek a munkavállalók fizikai és pszichológiai jóllétére és alacsony minőségű munkakörnyezethez vezethet.

A munkaintenzitás a munkakörnyezet minőségének az a komponense, amelyet valamennyi vizsgált felmérés széleskörűen lefed (5.6 táblázat). Mind a hét felmérésben található a munkaórák számára vonatkozó kérdések, hatban pedig a munkaintenzitásra is rákérdeznek. Az első szempont – a munkaidő hossza – a gyakorlatban tapasztalt, nem pedig a szerződésben szereplő munkaórákat jelenti, melyre mind a hét itt vizsgált felmérés kitér. Például az EWCS-ben és az ESS-ben található kérdés arra vonatkozik, hogy hetente általában hány órát dolgoznak a válaszadók főállásukban,⁹ míg az EQLS – egy hasonlóan megfogalmazott kérdés segítségével – a fizetett és a nem fizetett túlórák számára is kitérve tovább részletezi a munkaórákat. A Gallup

Világfelmérésben és az ISSP-ben szereplő kérdések egyaránt arra irányulnak, hogy a munkavállaló hány órát dolgozik egy tipikusnak mondható héten. Az EU MEF ad hoc moduljaiban nem található a munkaórák számára vonatkozó kérdés, mivel az a normál EU MEF részét képezi. Végül az Eurobarométer gyorsfelmérés, ahelyett, hogy a munkaórák heti számára kérdezné rá, azt a kérdést teszi fel a válaszadóknak, hogy a gyakorlatban a munkanapjaik meghaladják-e a 13 órát, valamint hogy van-e legalább heti egy szabadnapjuk. Bár ezek a kérdések a heti munkaórák számát illetően informatívak, nem nyújtanak olyan pontos információt, mint az EU MEF adatai.

A munkaintenzitás magában foglalja a munkavégzés sebességét, a határidők szűkösségét, az időnyomást és azt, hogy milyen erőfeszítésre van szükség a feladatok ellátásához. Az EWCS-ben részletes kérdések találhatók azzal kapcsolatban, hogy mennyire intenzíven kell végezni a munkát, valamint, hogy milyen gyakran kell nagyon gyorsan és szoros határidőkkel dolgozni. Ugyan a sebesség és a szoros határidők közötti korreláció erős (pl. a 2010-es EWCS-ben a korrelációs együttható 0,64 volt), az intenzitás két eltérő szempontját mérik, amelyet eltérő mértékben tapasztalhatnak a különböző munkavállalók; míg a szellemi munkakörökben dolgozók (pl. a vezető beosztásúak, a menedzserek és a szakértők) nagyobb valószínűséggel dolgoznak szoros határidők mellett, mint nagy sebességgel, a fizikai munkakörökben foglalkoztatottak esetében épp ellenkezőleg (pl. szolgáltatói munkakörökben dolgozók, kézműipari foglalkozásokban dolgozók, üzem- és gépkezelők). Ezért a munkaintenzitás értékeléséhez a felmérésekben a munkaintenzitás mindkét dimenziójával kapcsolatban szükséges információkat gyűjteni.

Az EQLS a munkavégzés során megjelenő szoros határidőkre kérdez rá. Az „erőfeszítés” szempontja egyaránt szerepel az ESS-ben („Munkám megköveteli, hogy nagyon keményen dolgozzak”), az ISSP-ben és az EQLS-ben is (milyen gyakran ér haza a munkavállaló kimerülten a munkából). Végül az időnyomás szempontját szintén lefedik az itt vizsgált nemzetközi felmérések. Az EWCS-ben a következő állítás szerepel: „Elegendő időm van rá, hogy elvégezzem a munkámat.”; az ESS-ben „Sosincs elég időm arra, hogy minden munkámat megcsináljak.”; az EU MEF ad hoc moduljaiban pedig arra kérdezznek rá, hogy a munkavállaló ki van-e téve erős időnyomásnak és túlterhelt-e munkahelyén.

A munkaintenzitás témáját mindkét itt tárgyalt nemzeti felmérésben vizsgálják (5.6 táblázat). A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés az EWCS-hez hasonló megközelítést alkalmaz; a munkaórák száma mellett rákérdez arra is, hogy milyen gyakran kell a válaszadónak nagyon gyorsan vagy szoros határidővel dolgoznia, valamint azt, hogy mennyi erőfeszítést és plusz időt kell fordítania arra, hogy feladatait be tudja fejezni. A francia Munkakörülmények Felmérés mind a munkaidő hosszára (heti munkaórák, túlórák és hogy a munkavállalók részesülnek-e heti 48 órás összefüggő pihenőidőben), mind a munkaintenzításra (a munkavállalónak nagyon sok munkát kell-e végeznie, nyomás alatt kell-e dolgoznia, vagy sok dolgot kell-e egyszerre fejben tartania) vonatkozóan tartalmaz kérdéseket.

A munkaintenzitással kapcsolatos tételek országok közötti korrelációjának elemzése azt mutatja, hogy azok a kérdések, amelyek a heti munkaórák számára vonatkoznak, erősen korrelálnak valamennyi kérdőív és felmérési kör között (5.A.4 táblázat). A munkaintenzitás egyéb szempontjait tekintve azonban más a helyzet, mint például az ESS és az ISSP „kimerülten ér-e haza munka után” vagy az EWCS és az ESS időnyomásra vonatkozó kérdései esetében.

5.6 táblázat A felmérések munkaintenzitásra vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Nagyon nagy sebességgel kell dolgoznia munkavégzése során? (2010, 2005,2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Munkavégzése során szoros határidőkkel dolgozik? (2010, 2005,2000, 1996, 1991)	1-7 (Mindig-soha)
Átlagosan hány órát dolgozik hetente a fizetett főállásában? (2010, 2005,2000, 1996, 1991)	[Szám]
Elegendő ideje van munkája elvégzésére? *(2010, 2005,2000, 1996, 1991)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
És havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet? (2005)	[Szám]
Európai Társadalmi Felmérés	
Függetlenül attól, hogy hány óra szerepel a munkaszerződésében, normál esetben heti hány órát dolgozik (főállásban) a fizetett és nem fizetett túlórákat is beleértve? (2004, 2010)	[Szám]
Nagyon keményen kell dolgoznom a munkahelyemen (2004, 2010)	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Sosincs elég időm arra a munkahelyemen, hogy az összes feladatot megcsináljam. (2004, 2010)	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Milyen gyakran éri magát munka után túl fáradtnak ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon csinálni akar? (2004, 2010)	1-5 (Soha - Mindig)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Átlagosan hány óra fizetett munkát végez egy normál héten? (1989, 1997, 2005)	[Szám]
Milyen gyakran ér haza kimerülten a munkahelyéről? (1989, 1997, 2005)	1-5 (Mindig - Soha)
Egyetért/nem ért egyet: munkám mellett bőven van szabadidőm is. (1989)	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Gallup Világfelmérés	
Mi az a minimum óraszám, amelyben mindenképp dolgoznia kell ahhoz, hogy munkahelyét megtarthassa? (2010)	[Szám]
Hány órát dolgozik egy átlagos héten? (2011, 2012, 2013, 2014)	[Szám]
Egy átlagos napon hány órát tölt a következő tevékenységekkel?: Fizetett munkavégzés (2008, 2011)	Nem töltök időt, Kevesebb, mint 1 órát, 1-2 ótár, 3-5 órát, 6-8 órát, Több, mint 9 órát
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Munkahelyén ki van téve időnyomásként vagy túlzott megterhelésnek (2013, 2007)	Válasszon egyet
Túlórák száma a referenciahéten	[Szám]
Heti munkaórák száma - EU MEF normál	
Európai Életkörülmény Felmérés	
Normál esetben hány órát dolgozik hetente a főállásában a fizetett és a nem fizetett túlórákat is beleértve? (2012, 2007, 2003)	[Szám]
Mennyire ért egyet/nem ért egyet: Tartósan szoros határidők mellett dolgozom (2007, 2013)	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Milyen gyakran ér haza munkahelyéről úgy, hogy túl fáradt ahhoz, hogy a szükséges háztartási munkákat elvégezze? (2012, 2007, 2003)	1-5 (Hetente többször - Soha)
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
A gyakorlatban általában van lehetősége: legalább egy szünetet tartani hat óra munka után?	1-2 (Igen-Nem)
A gyakorlatban általában van lehetősége: összesen napi 13 óránál kevesebbet dolgozni?	1-2 (Igen-Nem)
A gyakorlatban általában van lehetősége: legalább heti egy szabadnapban részeseülni?	1-2 (Igen-Nem)
A gyakorlatban általában van lehetősége: évi legalább négy hét fizetett szabadságra?	1-2 (Igen-Nem)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Általában heti hány órát dolgozik?	[Szám]
A munkahelyemen keményen kell dolgoznom	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Nagy nyomás alatt dolgozom	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Milyen gyakran kell munkahelyén gyorsan/nagy sebességgel dolgoznia?	1-7 (Mindig-soha)
Milyen gyakran kell munkahelyén szoros határidőkkel dolgoznia?	1-7 (Mindig-soha)
Néha a formális munkaóráimon felül is dolgoznom kell, hogy el tudjam végezni a munkámat, vagy hogy másnak segítsék	1-4 (Teljesen igaz - Egyáltalán nem igaz)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Általában van elég ideje arra, hogy megfelelően elvégezze munkáját?	1-2 (Igen-Nem)
Sokszor nagy rajtam a munkateher	1-4 (Egyáltalán nem értek egyet - Teljesen egyetértek)
Milyen gyakran kerül az alábbi helyzetekbe munkahelyén?	
- Nyomás van rajtam	1-4 (Mindig - Soha)
- Túl sok dolgot kell egyidőben fejben tartanom	1-4 (Mindig - Soha)
Hány órát dolgozik hetente a főállásában egy átlagos héten?	[Szám]
Részeseülni hetente legalább 48 egybefüggő órányi pihenőidőben?	1-2 (Igen-Nem)
Túlórázik?	1-2 (Igen-Nem)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

Érzelmi követelmények

Az érzelmi vagy emocionális követelmények (4.1 táblázat B.2 rész) azt jelentik, hogy a dolgozónak munkahelyén kezelnie kell-e olyan érzéseket, mint a frusztráció, a harag, a bánat vagy a kétségbeesés, mely állapotok a kollégákkal, vevőkkel vagy ügyfelekkel való stresszes helyzetekből adódhatnak. Az emocionális követelmények és az ezekből fakadó stressz nagy eséllyel okoz negatív pszichológiai stresszt, idegességet, depressziót, alacsonyabb termelékenységet és munkából való gyakori/hosszabb távollétet.

Az EWCS nem az egyetlen olyan felmérés, amely közvetlenül vizsgálja a munkahelyek által támasztott emocionális követelményeket, azonban a felmérés 2010-es hullámában az érzelmileg megterhelő feladatok (például dühös ügyfelek kezelése, érzelmek elrejtése, olyan tevékenységek végzése, amelyek konfliktusban állnak a munkavállaló személyes értékeivel vagy érzelmi bevonódást igényelnek) előfordulása mellett azok gyakoriságára is rákérdeztek (5.7 táblázat).

Az érzelmi követelmények tulajdonképpen a munkavégzés „pszichológiai költségeként” foghatók fel, amelyek a munkavállalóknál stressz és aggodalom formájában jelennek meg. Az aggodalomra és a stresszre vonatkozó kérdések – melyek a munkahelyi emocionális követelmények helyettesítőjeként értelmezhetők – öt nemzetközi felmérésben is megtalálhatók: az EWCS, az ESS és az ISSP arra kérdez rá, hogy a válaszadó gyakran éri-e munkáját stresszesnek, vagy aggódik-e munkahelyi problémák miatt a munkaidőn túl; a Gallup Világfelmérés a stressz következményeire összpontosít: a válaszadóknak azt a kérdést teszi fel, hogy az elmúlt 30 napban tapasztaltak-e olyat, hogy a munkából fakadó stressz miatt nem megfelelően viselkedtek barátaikkal vagy családjukkal; az EQLS kérdése arra vonatkozik, hogy a válaszadók egyetértenek-e azzal az állítással, hogy munkahelyükön túl sokat követelnek tőlük és munkájuk stresszes; végül pedig az Eurobarométer a stresszre vonatkozó kérdéseivel hasonlítjuk össze (5.A.5 táblázat). A 2004. évi ESS és a 2005. évi ISSP stresszre/aggodalomra vonatkozó tételei pozitívan korrelálnak egymással ($r = 0,57$). Azonban az EWCS kifejezetten az érzelmi követelményekre vonatkozó kérdései valamint az ESS és az ISSP stresszre/aggodalomra vonatkozó tételei között nincs erős korreláció, sőt (az irányok értelmében) konzisztencia sem.

A legjobb megoldást e tekintetben az EWCS-ben megjelenő kérdések jelentik, amelyek közvetlenül rákérdeznek az érzelmileg megterhelő feladatokra. Viszont mivel egyetlen további felmérésben sem szerepel ilyen jellegű kérdés, ezért nincs lehetőség az országok közötti korrelációk vizsgálatára. Az empirikus elemzés során ezért az EWCS érzelmileg megterhelő feladatokra vonatkozó tételeit az EWCS stresszre/aggodalomra vonatkozó kérdéseivel, illetve más felmérések stresszre/aggodalomra vonatkozó tételeivel hasonlítjuk össze (5.A.5 táblázat). A 2004. évi ESS és a 2005. évi ISSP stresszre/aggodalomra vonatkozó tételei pozitívan korrelálnak egymással ($r = 0,57$). Azonban az EWCS kifejezetten az érzelmi követelményekre vonatkozó kérdései valamint az ESS és az ISSP stresszre/aggodalomra vonatkozó tételei között nincs erős korreláció, sőt (az irányok értelmében) konzisztencia sem.

Mind a brit, mind pedig a francia kérdőívekben található a munkahelyi érzelmi követelményekre vonatkozó kérdések (5.7 táblázat). A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésben arra kérdeznek rá, hogy a munkakör megköveteli-e, hogy a válaszadó emberekkel foglalkozzon, uralkodjon érzelmei felett, hogy a szervezet értékei összhangban vannak-e a munkavállaló saját értékeivel, illetve, hogy a vállalat értékei számukra komoly érzelmi nyomást jelentenek-e. A francia Munkakörülmények Felmérésben (2013) sok kérdés található az érzelmi követelményekre vonatkozóan, például, hogy a munkavégzés során kell-e stresszes ügyfelekkel foglalkozni, vagy meg kell-e nyugtatni embereket. A felmérésben azt is vizsgálják, hogy kell-e

a munkavállalóknak olyan dolgokat megtenniük, amelyekkel nem értenek egyet, érzelmeiket el kell-e rejteniük, munkahelyükön személyes véleményüket magukban kell-e tartaniuk, azaz mindazokat, amelyek a munkavállalók számára érzelmi megterhelést jelenthetnek.¹⁰

5.7 táblázat A felmérések érzelmi követelményekre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Fizetett főállásának része dühös ügyfelek kezelése? (2010)	1-7 (Mindig-soha)
Munkáját érzelmileg megterhelőnek érzi? (2010, 2005)	1-5 (Szinte mindig - Szinte soha)
Munkája során kell olyan feladatokat végeznie amelyek ellenkeznek személyes értékeivel? (2010)	1-5 (Szinte mindig - Szinte soha)
Munkájába érzelmileg belevonódik? (2010)	1-5 (Szinte mindig - Szinte soha)
Tapasztal stresszt a munkahelyén? (2010)	1-5 (Szinte mindig - Szinte soha)
Munkája során el kell rejtene érzelmeit? (2010)	1-5 (Szinte mindig - Szinte soha)
Európai Társadalmi Felmérés	
Milyen gyakran aggódik munkahelyi problémák miatt, ha éppen nem dolgozik? (2004, 2010)	1-5 (Soha - Mindig)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Milyen gyakran találja munkáját stresszesnek? (2005, 1997, 1989)	1-5 (Soha - Mindig)
Gallup Világfelmérés	
Az elmúlt 30 napban legalább három napon nem megfelelően viselkedett barátaival, családtagjaival a munkájából fakadó stressz miatt? (2006, 2007, 2008)	1-2 (Igen - Nem)
Az elmúlt hónapban legalább három napon nem megfelelően viselkedett barátaival, családtagjaival a munkájából fakadó stressz miatt? (2010, 2011, 2012, 2013)	1-2 (Igen - Nem)
Európai Életkörülmény Felmérés	
Mennyire ért/nem ért egyet a következővel: A munkám túl megterhelő és stresszes (2007, 2003)	1-5 (Teljesen egyetértek - Egyáltalán nem értek egyet)
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
Mely egészségi és biztonsági kockázattal szembesül leginkább a munkahelyén? Stressznek való kitettség (lista)	Válasszon legfeljebb hármat
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Mennyire fontos, hogy emberekkel foglalkozzon a munkahelyén?	1-5 (Nélkülözhetetlen - Nem fontos/Nem alkalmazható)
Mennyire fontos, hogy érzelmein uralkodjon a munkahelyén?	1-5 (Nélkülözhetetlen - Nem fontos/Nem alkalmazható)
Úgy érzem, hogy személyes értékeim és munkahelyem értékei nagyon hasonlóak.	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Tapasztal feszültséget abban, ahogy a felhasználókkal, páciensekkel, tanulókkal, utasokkal, ügyfelekkel, felhasználókkal stb. bánt?	1-2 (Igen - Nem)
Munkája során kapcsolatba kerül stresszes emberekkel?	1-2 (Igen - Nem)
Munkája során meg kell nyugtatnia embereket?	1-2 (Igen - Nem)
Milyen gyakran kerül az alábbi helyzetekbe a munkahelyén?	
- Olyan dolgokat tesz, melyeket helytelenít	1-4 (Mindig - Soha)
- El kell rejtene érzéseimet, vagy úgy kell tennem, mintha jókedvű lennék	1-4 (Mindig - Soha)
- Nem meggededett, hogy elmondjam véleményemet	1-4 (Mindig - Soha)

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

Feladatok feletti mérlegelési szabadság és autonómia

A feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság (diszkrecionális döntés, mérlegelés; ld. 4.1 táblázat B.3 rész) azt jelenti, hogy a munkavállaló befolyással van arra, hogy feladatait hogyan végzi el – ideértve a munkamódszert, az erőfeszítést, a munkatempót és a minőségi sztemderdeket. Az empirikus kutatások szerint a munkavállaló feladatokkal kapcsolatos mérlegelési mozgástere szorosan kapcsolódik munkával való elégedettségéhez, pozitív hatással van fizikai és pszichológiai jóllétére és segít a magas munkaintenzitás káros hatásainak kiegyensúlyozásában is (Karasek,

1979; Karasek és Theorell, 1990). Az egyén jóllétére gyakorolt pozitív hatása mellett a feladatokkal kapcsolatos feletti mérlegelési lehetőségek elősegítik a munkahelyi tanulást és az új készségek megszerzését (Inanc et al., 2015), növelik a munkahelyi kreativitást és pozitív hatással vannak a munkavállaló diszkrecionális erőfeszítéseire, vagyis a munkavállaló nem csak szigorúan azt végzi el, amit megkövetelnek tőle, hanem további erőfeszítéseket is tesz, ezáltal pedig növeli a szervezet teljesítményét.

A vizsgált hét felmérésből négy tartalmaz a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési lehetőségekre és az autonómiára vonatkozó kérdéseket (5.6 táblázat). Az EWCS-ben 1991 óta három kérdés vonatkozik erre a témára. Ezek egyike, hogy a munkavállaló meghatározhatja vagy megváltoztathatja-e a munkavégzés vagy a feladatok sorrendjét, megválaszthatja-e a munkamódszereket, illetve a munkavégzés sebességét vagy a munkatempót. Emellett 2010 óta az autonómiára vonatkozó kérdés arra is kiterjed, hogy a munkavállaló megválaszthatja-e, hogy melyik munkatársával vagy munkatársaival dolgozik együtt. Valamennyi ide kapcsolódó kérdés bináris skálán, azaz igennel vagy nemmel válaszolható meg.

Az ESS 2004-es és 2010-es Család, Munka és Jólét moduljaiban ugyanazt a két kérdést használják a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési mozgástér mérésére mint az EWCS-ben, azaz, hogy a vezetők döntenek-e el, hogy a napi munkát hogyan szervezik, illetve, hogy a munkavállalók megválaszthatják vagy megváltoztathatják-e a munkatempót. Az ISSP az autonómiával kapcsolatban egy kérdést fogalmaz meg (Egyetért az állítással? „Önállóan tudok dolgozni”), valamint egy másik kérdést a napi feladatok szervezésével kapcsolatban, amely az alkalmazottak mérlegelési szabadságának szintjére koncentrál. Az EQLS 2003-as és 2007-es verziójában is megtalálható egy a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési lehetőségekre vonatkozó kérdés, amely arra kérdez rá, hogy a válaszadónak van-e lehetősége nagyobb mértékben befolyásolni, hogy miként végzi a munkáját.

A feladatokkal kapcsolatos mérlegelési lehetőségekre és az autonómiára irányuló kérdések a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésnek és a francia Munkakörülmények Felmérésnek is részét képezik (5.6 táblázat). A brit felmérésben a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési lehetőségekre egy általános kérdés (milyen mértékben van lehetősége a munkavállalónak meghatározni, hogy hogyan dolgozik), valamint négy konkrét kérdés (az egyéni válaszadónak személyesen mennyi befolyása van arra, hogy milyen keményen dolgozik, hogy milyen feladatokat kell megcsinálnia, hogy ezeket a feladatokat hogyan végzi el és hogy milyen minőségi sztxenderdek vonatkoznak a munkájára) található. A francia Munkakörülmények Felmérés ennél közvetettebb megközelítést alkalmaz, melynek során azokról a tényezőkről kérdezik a munkavállalókat, amelyek meghatározzák a munkavégzés tempóját, köztük, hogy meghatározza-e a munkatempót valamilyen automatizált folyamat, a munkatársak vagy pedig a termelési sztxenderdek. Míg ezek a kérdések azt vizsgálják, hogy a munkavállalónak van-e lehetősége munkatempóját meghatározni, addig egy másik kérdés arra irányul, hogy a munkavállaló megszakíthatja-e munkáját, amikor akarja. A felmérés emellett arra is kitér, hogy a munkavállalónak milyen mértékben kell követnie az utasításokat és/vagy a felettesek rendelkezéseit illetve, hogy ő maga meghatározhatja-e, hogy hogyan dolgozik és hogy hogyan teljesíti feladatait.

A felmérések feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és az autonómiára vonatkozó kérdéseit megvizsgálva az országok közötti korrelációk általában

5.8 táblázat A felmérések feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és autonómiára vonatkozó kérdései
Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Megválaszthatja vagy megváltoztathatja a feladatok sorrendjét? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-2 (Igen -Nem)
Megválaszthatja vagy megváltoztathatja a munkamódszert? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-2 (Igen -Nem)
Megválaszthatja vagy megváltoztathatja a munkavégzés sebességét vagy tempóját? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	1-2 (Igen -Nem)
Van ráhatása arra, hogy kívül dolgozik együtt? (2010, 2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Európai Társadalmi Felmérés	
Mennyire ad rá lehetőséget a vezetőség, hogy Ön döntsön a napi munkaszervezésről? (2004, 2010)	0-10 (Nem tudja befolyásolni - Teljes mértékben befolyásolja)
Mennyire ad rá lehetőséget a vezetőség, hogy Ön döntse el/megváltoztassa a munkatempót? (2004, 2010)	0-10 (Nem tudja befolyásolni - Teljes mértékben befolyásolja)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Egyetért/nem ért egyet a következővel: Önállóan dolgozhatok (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Az alábbiak közül melyik állítás írja le leginkább a napi munkaszervezését?*	Válasszon egyet
(1) szabadon meghatározhatom, hogy hogyan szervezem napi munkámat	
(2) bizonyos határok között én dönthetem el, hogy hogyan szervezem napi munkámat	
(3) nem határozhatom meg, hogy napi munkámat hogyan szervezem (2005, 1989)	
Európai Életkörülmény Felmérés	
Mennyire ért/nem ért egyet a következővel: nagymértékben az én döntésem az, hogy hogyan végzem a munkám (2007, 2003)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Mennyire az Ön választása, hogy hogyan végzi munkáját?	1-4 (Nagyrészt meg tudom választani - Egyáltalán nem tudom megválasztani)
Személyesen mennyire tudja befolyásolni, hogy milyen keményen dolgozik?	1-4 (Nagyrészt - Egyáltalán nem)
Személyesen mennyire tudja befolyásolni, hogy milyen feladatokat kell megcsinálnia?	1-4 (Nagyrészt - Egyáltalán nem)
Személyesen mennyire tudja befolyásolni, hogy hogyan végzi el feladatait?	1-4 (Nagyrészt - Egyáltalán nem)
Személyesen mennyire tudja befolyásolni, hogy munkájára milyen minőségi követelmények vonatkoznak?	1-4 (Nagyrészt - Egyáltalán nem)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Munkatempója függ:	
- Egy termék vagy alkatrésze automatikus mozgásától	1-2 (Igen -Nem)
- Egy gép automatikus sebességétől	1-2 (Igen -Nem)
- Más technikai kényszertől	1-2 (Igen -Nem)
- Közvetlenül egy vagy több kollégájától	1-2 (Igen -Nem)
- Az óras vagy annál hosszabb távú termelési céloktól vagy határidőktől	1-2 (Igen -Nem)
- A napi vagy annál hosszabb távú termelési céloktól vagy határidőktől	1-2 (Igen -Nem)
- Azonnali választ igénylő külső követelményektől (ügyfelek, köz)	1-2 (Igen -Nem)
- Teljes mértékben meg kell felelni szigorú ellenőrzési eljárásoknak (ISO, akkreditáció, EAQF, stb.)	1-2 (Igen -Nem)
Utasításokat, iránymutatást, kezelési utasítást kap. Annak érdekében, hogy megfelelően végezze munkáját, Ön:	
- Szigorúan követi az iránymutatásokat	1-2 (Igen -Nem)
- Néhány helyzetben máshogy csinálja a dolgokat	1-2 (Igen -Nem)
- Legtöbbször máshogy csinálja a dolgokat	1-2 (Igen -Nem)
- Tud rövid szünetet tartani akkor amikor akar?	1-2 (Igen -Nem)
Főnökei megmondják Önnek, hogy mit csináljon. Az a szabály, hogy	
- Azt is megmondják, hogy hogyan csinálja	1-2 (Igen -Nem)
- Elmagyarázzák a feladat végső célját és Önre bízzák, hogy hogyan végzi el	1-2 (Igen -Nem)
- Úgy szervezem a munkámat, ahogy az nekem leginkább megfelel	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

erősek és a várt irányúak, mind az átlagpontokat, mind pedig a legmagasabb vagy legalacsonyabb pontokat adó válaszadók arányát tekintve. Az ISSP tételei erőteljesen korrelálnak az EWCS feladatok sorrendjét meghatározó mérlegelési lehetőségekkel ($r = 0,67$ and $0,75$, 5.A.6 táblázat) és a munkamódszerekkel ($r = 0,69$ and $0,76$). A munka sebességére, a munkatempóra, valamint a munkatársak megválasztására vonatkozó, országok közötti korrelációk ennél valamelyest gyengébbek.

Az ESS és az EWCS tételei közötti korrelációk még ennél is erősebbek, mind a 2004/2005-ös, mind pedig a 2010-es adatfelvételek esetében. Az ESS munkavállalók napi munkaszervezés befolyásolásának mértékére vonatkozó kérdése erőteljesen korrelál az EWCS a munkavállalók feladatok sorrendje megválasztásának/megváltoztatásának mértékére vonatkozó kérdésével (2004-ben $r = 0,85$, 2010-ben pedig $r = 0,82$); a munkamódszerek megválasztására/megváltoztatására irányuló kérdésével (2004-ben $r = 0,74$, míg 2010-ben $r = 0,84$); valamint azzal a kérdéssel, hogy a munkavállalók mennyire választhatják meg, hogy kivel dolgoznak együtt (2004-ben $r = 0,69$, 2010-ben pedig $r = 0,54$). Az ESS második kérdésével kapcsolatos adatok (azaz, hogy a munkavállalók mennyire tudják befolyásolni a munkatempójukat) szintén erős pozitív korrelációt mutatott az EWCS hasonló tételeivel.¹¹ Az ESS ezen, második tételéhez kapcsolódó kérdése és az EWCS a munkavégzés sebességére/a munkatempóra vonatkozó országok közötti korrelációja gyengébb, miközben az az ESS munka sebességére vonatkozó tétele és az EWCS hasonló tétele között 2010-ben $0,91$ -es értékkel nagyon erős.

Mindent egybevetve, a korrelációk azt mutatják, hogy a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra vonatkozó kérdések országok közötti korrelációja hasonló, különösen azok esetében, amelyek a mérlegelési szabadság azonos szempontjára kérdeztek rá, amely azt sugallja, hogy a nemzetközi felmérésekben alkalmazott kérdések meglehetősen megbízhatóak.

5.4 Szervezeti jellemzők

A vállalatok szervezeti jellemzői néhány létfontosságú erőforrást biztosítanak a munkavállalók számára. Az alábbiakban az erőforrások három fajtájával foglalkozunk: a szervezeti részvétellel és a munkavállalói hanggal; a jó vezetői gyakorlatokkal; valamint a feladatok egyértelműségével és a teljesítményértékeléssel.

Szervezeti részvétel és munkavállalói hang

A szervezeti részvétel és a munkavállalói hang (4.1 táblázat C.1 pont) arra vonatkozik, hogy a munkavállalóknak közvetlen konzultáció, illetve munkavállalói képviselők útján van-e lehetőségük befolyásolni a munkahelyi döntéseket. A szervezeti részvétel és a munkavállalói hang megléte teszi lehetővé, hogy a munkavállalók a munkájukat és jóllétüket érintő ügyeket meg tudják beszélni a vezetőséggel, amely segíti őket erőforrásaik hatékonyabb felhasználásában. A munkavállalók bevonása a munkahelyi döntésekbe emellett elősegíti a szervezeti változásokat is: az elkötelezettebb munkavállalók jobban értik a munkavégzésre vonatkozó vezetői döntések hátterét, így kevésbé valószínű, hogy ellenzik ezeket a változásokat, illetve jobban tudnak alkalmazkodni a kockázatokhoz is.

Az OECD Leltárban szereplő hét nemzetközi felmérés közül négyben található kérdések a munkavállalókkal történő konzultációra, valamint arra vonatkozóan,

5.9 táblázat A felmérések szervezeti részvételre és munkahelyi hangra vonatkozó kérdései
Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Van befolyása arra, hogy kivel dolgozzon együtt (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
A munka céljainak meghatározása előtt konzultálnak Önnel (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Bevonják a szervezet vagy a szervezeti egység munkaszervezésének vagy munkafolyamatainak fejlesztésébe (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Képes befolyásolni a munkája szempontjából fontos döntéseket (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Munkahelyén általában képes meg tárgyalni a munkakörülményeket (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Munkahelyén képes meg tárgyalni a munkaszervezést, ha abban változás következik be (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Ezeket a tárgyalásokat a munkatársaival folytatja le? (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Ezeket a tárgyalásokat feletteseivel folytatja le? (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Ezeket a tárgyalásokat a munkavállalói képviselőkkel folytatja le? (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Ezeket a tárgyalásokat külső szakértőkkel folytatja le? (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Rendszeresen részt vesz ilyen megbeszéléseken? (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Ezek a megbeszélések formálisak? (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Az elmúlt 12 hónap során vett részt olyan megbeszélésen, melyen a munkaszervezéssel és/vagy munkakörülményekkel kapcsolatos változásokról konzultáltak? (2005, 1996)	1-2 (Igen - Nem)
Az elmúlt 12 hónap során beszélt munkavállalói képviselővel valamilyen munkahelyi probléma kapcsán? (2005, 1996)	1-2 (Igen - Nem)
Munkahelyén a vezetőség szervez olyan megbeszéléseket, ahol ki tudja fejteni azzal kapcsolatos véleményét, hogy mi történik a vállalatnál? (2010)	1-2 (Igen - Nem)
Európai Társadalmi Felmérés	
A vezetőség mennyire teszi lehetővé, hogy befolyásolja a szervezet tevékenységével kapcsolatos vállalati politikát? (2004, 2010)	0-10 (Nincs befolyással - Teljes mértékben befolyásolja)
Sor kerül olyan, rendszeres, munkáltatói és a munkavállalói képviselői találkozókra a munkahelyén, ahol lehetőség van megvitatni a munkakörülményeket és munkavégzési gyakorlatokat? (2010)	1-2 (Igen - Nem)
Hogyan határozná meg, hogy mennyire képesek ezek a találkozók befolyásolni a munkafeltételekre és munkavégzési gyakorlatokra vonatkozó döntéseket? (2010)	1-4 (Nem nagyon vagy egyáltalán nem befolyásolja - Nagymértékben befolyásolja)
Gallup Világfelmérés	
Hogy látja, munkahelyén számít a véleménye /nem számít a véleménye? (2005, 2006, 2007, 2008)	1-2 (Igen - Nem)
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
Beszélt főnökével munkával kapcsolatos problémákról az elmúlt 12 hónapban?	1-2 (Igen - Nem)
Részt vett a munkaszervezéssel és/vagy a munkakörülményekkel kapcsolatos konzultáción az elmúlt 12 hónapban ?	1-2 (Igen - Nem)
Egyeztetett munkavállalói képviselőjével munkával kapcsolatos problémákról az elmúlt 12 hónapban ?	1-2 (Igen - Nem)
Tájékoztatták az elmúlt 12 hónapban a vállalat/szervezet helyzetéről, pénzügyi helyzetéről, jövőjéről, beleértve az átszervezéseket is?	1-2 (Igen - Nem)
Konzultált munkahelyi egészséget és biztonságot érintő témákról munkavállalói képviselőjével, vagy munkaegészségi és biztonsági képviselőjével az elmúlt 12 hónapban?	1-2 (Igen - Nem)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Lehetőségem van részt venni a munkámat érintő döntésekben	1-4 (Nagyon igaz - Egyáltalán nem igaz)
Munkahelyén rendez a vezetőség olyan találkozókat, ahol tájékoztatják arról, hogy mi történik a vállalatnál?	1-2 (Igen - Nem)
Munkahelyén rendez a vezetőség olyan találkozókat, ahol lehetősége van kifejezni azzal kapcsolatos véleményét, hogy mi történik a vállalatnál?	1-2 (Igen - Nem)
Ezeken a találkozókon kifejezheti a szervezet pénzügyi helyzetével kapcsolatos véleményét?	1-2 (Igen - Nem)
Ezeken a találkozókon kifejezheti a szervezet beruházási terveivel kapcsolatos véleményét?	1-2 (Igen - Nem)
Ezeken a találkozókon kifejezheti a munkavégzési gyakorlatok változásával kapcsolatos véleményét?	1-2 (Igen - Nem)
Ezeken a találkozókon kifejezheti a termékek vagy szolgáltatások tervezett változásával kapcsolatos véleményét?	1-2 (Igen - Nem)
Ezeken a találkozókon kifejezheti munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos véleményét?	1-2 (Igen - Nem)
Ezeken a találkozókon kifejezheti képzési tervekkel kapcsolatos véleményét?	1-2 (Igen - Nem)
Tegyük fel, hogy a munkahelyén olyan döntést hoznak, amely megváltoztatja azt, hogy hogyan végzi munkáját.	
- Mit gondol, személyesen lenne bármilyen beleszólása a változásokkal kapcsolatos döntésekbe?	1-2 (Igen - Nem)
- Mennyi esélye lenne személyesen beleszólni vagy befolyásolni a döntést?	1-3 (Nagymértékben - Csak kicsit)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Beszélt valamilyen munkahelyi problémáról az elmúlt 12 hónapban munkavállalói képviselővel (munkavállalói képviselő, szakszervezeti képviselő, munkavállalói vagy munkaegészségi és biztonsági bizottság tagja, stb.)?	1-2 (Igen - Nem)

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

hogy a munkavállalók véleményüket kifejezve hogyan tudják befolyásolni a vezetői döntéseket (5.9 táblázat). Az EWCS 1996 óta tartalmaz olyan kérdéseket, melyek azt vizsgálják, hogy a válaszadóknak van-e lehetőségük problémáikat a különböző munkahelyi szereplőkkel megvitatni, újabban pedig emellett a munkavállalók munkával kapcsolatos döntések befolyásolási lehetőségeire vonatkozó kérdés is szerepel. Az ESS-ben a munkavállalók döntéshozatalra gyakorolt befolyásával kapcsolatosan egy általános kérdés, valamint több konkrét kérdés is szerepel, utóbbiak a munkakörülmények és a munkavégzési gyakorlatok befolyásolásához kapcsolódóan, illetve arra vonatkozóan, hogy a rendszeresen szerveznek-e megbeszéléseket a munkavállalók képviselőivel. Az Eurobarométer gyorsfelmérés kérdései pedig azt vizsgálják, hogy a munkavállalókkal konzultálnak-e, megbeszélnek-e velük, vagy informálják-e őket a vállalat munkavégzéssel kapcsolatos ügyeit illetően. Végül, a Gallup Világfelmérés azt kérdezi a válaszadóktól, hogy úgy érzik-e, hogy véleményük számít a munkahelyükön.

A szervezeti részvétel és a munkahelyi hang témájával mindkét nemzeti felmérés foglalkozik (5.9 táblázat). A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés több kérdést is feltesz a szervezeti jellemzőkkel, a szervezeti részvétellel és munkavállalói hanggal, valamint tájékoztató megbeszélésekkel kapcsolatosan. Utóbbi kapcsán arra kíváncsiak, hogy szervez-e a menedzsment olyan megbeszélést, amelyen a munkavállalókat tájékoztatják arról, hogy mi történik a vállalatnál, vagy olyan konzultációs megbeszélést ahol az alkalmazottak kifejezhetik véleményüket és ha igen, mely területeken, a vállalat pénzügyi pozícióját befolyásoló és beruházási tervektől kezdve a gyakorlati ügyekig, mint például a képzések és a munkaegészségi és –biztonsági szabályzatok. A brit felmérés azt is vizsgálja, hogy a munkavállalók hogy érzik, milyen mértékben lehetnek hatással a munkavégzést közvetlenül befolyásoló vagy tágabb szervezeti döntésekre irányuló döntéshozatali folyamatra. A francia Munkakörülmények Felmérés a szervezeti részvételt egyetlen kérdéssel ragadja meg, mégpedig, hogy az elmúlt 12 hónap során a válaszadó részt vett-e valamilyen, a munkáját érintő kérdések megvitatását célzó egyeztetésen a munkavállalók képviselőjével.

Az országok közötti korreláció elemzése azt mutatja, hogy a felmérések szervezeti részvétel és munkavállalói hang hasonló szempontjait vizsgáló tételei – vagyis azok, amelyek a munkaszervezésre vonatkozó vezetői döntések befolyásolására vonatkoznak és azok, amik azt vizsgálják, hogy a menedzsment szervez-e a munkavégzéssel kapcsolatos ügyek megvitatása céljából megbeszéléseket – pozitívan és erősen korrelálnak a kérdőívek között (5.A.7 táblázat). Például a munkahelyi munkavégzési és vállalatpolitikai döntések befolyásolására vonatkozó országos átlagpontok a 2004-es ESS és a 2005-ös EWCS között 0,58-as korrelációs együtthatót mutatnak; a 2010-es ESS és EWCS 0,86-at, a Gallup Világfelmérés és a 2005-ös EWCS pedig 0,59-cet. A 2010-es ESS és a 2010-es EWCS azt vizsgáló kérdései között, hogy a vezetőség szervez-e rendszeres megbeszéléseket annak érdekében, hogy a munkavállalók kifejezhessék véleményüket, a korrelációs együttható 0,77.

Jó vezetői gyakorlatok

A vezetői készségek nagymértékben befolyásolják azon munkavállalók munkahelyének minőségét, akik felettes irányítása alatt dolgoznak. A jó vezetői gyakorlatokba beleértjük a (jó) munkaszervezési tevékenységeket, a konfliktusok megoldását, a munkavállalókkal szemben tiszteletet tanúsító bánásmódot és a beosztottak

5.10 táblázat A felmérések jó vezetői gyakorlatokra vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Közvetlen felettese/főnöke általánosságban: Tisztelet Önt, mint személyt. (2010)	1-2 (Igen - Nem)
Közvetlen felettese/főnöke általánosságban: Jó a konfliktusok feloldásában (2010)	1-2 (Igen - Nem)
Közvetlen felettese/főnöke általánosságban: Jó a munkatervezésben és -szervezésben (2010)	1-2 (Igen - Nem)
Közvetlen felettese/főnöke általánosságban: Bátorítja Önt, hogy részt vegyen a fontos döntések meghozatalában (2010)	1-2 (Igen - Nem)
Gallup Világfelmérés	
Munkahelyén felettese inkább főnökként vagy partnerként viselkedik Önnel? (2005, 2006, 2007, 2008, 2011, 2012)	1-2 (Főnök - Partner)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
A főnököm meghallgatja, amit mondok	1-4 (Nagyon egyetért - Egyáltalán nem ért egyet)
A főnököm segít abban, hogy sikeresen elvégezzem a munkámat	
Az emberek, akik a munkámat értékelik, teljeskörű ismerettel rendelkeznek róla	
A főnököm minden beosztottjával egyenlően bánik	

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

bátorítását a szervezeti döntéshozatalban való részvételle. A jó vezetői gyakorlatok (4.1 táblázat C.2 rész) növelik a munkavállalók motivációját, elkötelezettségét, termelékenységét és biztosítják számukra a munkahelyi társas támogatás mechanizmusait, valamint segítenek a munkahelyi stressz csökkentésében.

A hét nemzetközi felmérés közül csak kettő foglalkozik a vezetői gyakorlatokkal (5.10 táblázat). Az EWCS 2010-es körében arról kérdezték a közvetlen feletessel rendelkező alkalmazottakat, hogy főnökük tiszteli-e őket, mint embert; jó-e a konfliktusok feloldásában, a munka tervezésében és szervezésében; valamint hogy bátorítja-e részvételüket a fontos döntések meghozatalában. A Gallup Világfelmérés egyik tétele pedig arra kérdez rá, hogy felettesük főnökként vagy pedig partnerként kezeli beosztottjait.

A francia Munkakörülmény Felmérés több, a vezetői képességekre vonatkozó kérdést is tartalmaz (5.10 táblázat). Ezek azt vizsgálják, hogy a fellettes odafigyel-e arra, amit a beosztottak mondanak, segíti-e a munkafeledek elvégzését, beosztottjait tisztelettel kezeli-e, illetve, hogy a teljesítményértékelésért felelős személyek megfelelő ismeretekkel rendelkeznek-e az általuk értékelt munkájáról.¹²

Egyértelmű feladatok és a teljesítménnyel kapcsolatos visszajelzés

Ez a jellemző arra vonatkozik, hogy a munkahelyi feladatok jól vannak-e megfogalmazva és hogy azokat megfelelően kommunikálják-e a munkavállalók felé, valamint, hogy a munkavállalók kapnak-e visszajelzést ezeknek a feladatoknak a teljesítéséről, akár közvetlen feletteseiktől, akár formális értékelési eszközökön vagy más humán-erőforrás menedzsment gyakorlatokon keresztül. A rendszeres vezetői visszajelzés elősegíti a tanulást, növeli a munkavégzési kompetenciákat és a munkahelyi célok sikeres elérésének valószínűségét, emellett pedig fejleszti a felettes és a beosztott közötti kommunikációt is. Ezzel szemben a visszajelzés hiánya a munkavállaló „szereptévesztéséhez” (nem világos számára, hogy mit várnak el tőle a munkahelyén) és stresszhez vezethet. A rendszeres visszajelzés ezen kívül csökkenti annak esélyét, hogy a munkavállalók otthon is munkahelyi kérdéseken

rágódjanak, ezáltal csökkenti a munka- és a magánélet közötti konfliktusokat, valamint hozzájárul a munkahelyi túlterhelés és kimerülés negatív következményeinek a csökkentéséhez.

A feladatok egyértelműségére vonatkozó témával a hétből két nemzetközi felmérés foglalkozik (5.11 táblázat). A 2011. évi EWCS-ben egy általános értékelést igénylő kérdés található, amelyben a válaszadókat arról kérdezik, hogy tudják-e, hogy mit várnak el tőlük a munkahelyükön. A válaszlehetőségek a „Majdnem mindig” és a „Szinte soha” közötti skálán mozognak. A Gallup Világfelmérés 2010-ben hasonló kérdést tartalmazott Igen/Nem válaszlehetőségekkel. A teljesítményértékelés kapcsán csak az EWCS-ben található kérdések. A három, bináris válaszlehetőséget felkínáló kérdés arra vonatkozik, hogy a közvetlen felettestől kap-e a munkavállaló visszajelzést az általa végzett munkáról, hogy a munkavállaló és főnöke között van-e őszinte megbeszélés a munkavállaló teljesítményéről, valamint hogy a munkáltatónál folynak-e le rendszeres, formális teljesítményértékelést.

5.11 táblázat **A felmérések feladatok egyértelműségére és teljesítményértékelésre vonatkozó kérdései**
Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Tudja, hogy mit várnak el Öntől a munkahelyén (2010)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Közvetlen főnöke/felettese általában ad visszajelzést a munkájáról (2010)	1-2 (Igen-Nem)
Került sor Ön és főnöke között őszinte beszélgetésre a munkateljesítményével kapcsolatban? (2005, 1996)	1-2 (Igen-Nem)
Munkateljesítményt rendszeresen és formálisan értékeli a munkahelyén? (2010, 2005)	1-2 (Igen-Nem)
Gallup Világfelmérés	
Tudja, hogy mit várnak el Öntől a munkahelyén (2010)	1-2 (Igen-Nem)
Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Van formális teljesítményértékelési rendszer a munkahelyén?	1-2 (Igen-Nem)
Sor került munkateljesítményének formális értékelésére az elmúlt 12 hónapban?	1-2 (Igen-Nem)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Kap egymásnak ellentmondó munkavégzési utasításokat?	1-2 (Igen-Nem)
Teljesítményét évente legalább egyszer értékeli formálisan?	1-2 (Igen-Nem)
Ez a teljesítményértékelés specifikus és mérhető kritériumokon alapul? (célok, eredmények, készségek fejlődése)	1-2 (Igen-Nem)
Rendszerint egyértelmű és elegendő információt kap ahhoz, hogy feladatait sikeresen elvégezze?	1-2 (Igen-Nem)
Milyen gyakran történik meg Önnel munkahelyén, hogy előre tudja, hogy a következő hónapban milyen munkát kell majd végeznie?	1-4 (Mindig - Soha)

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

A feladatok egyértelműségére vonatkozó kérdések a francia Munkakörülmények Felmérésben, míg a teljesítményértékelésre vonatkozóak mindkét nemzeti felmérésben megtalálhatók. A francia felmérés három kérdést tartalmaz a feladatok egyértelműsége irányulóan: kap-e a munkavállaló egymásnak ellentmondó információkat; kap-e egyértelmű és elegendő információt a munkája elvégzéséhez; és hogy egy hónappal előre tudja-e, hogy milyen feladatokat kell majd elvégeznie. A teljesítményértékelés – ami mindkét felmérésnek részét képezi – a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésben a formális teljesítményértékelésre kérdez rá (van-e formális értékelési rendszer a munkahelyen, és hogy a válaszadó teljesítményét értékelték-e az elmúlt 12 hónapban), míg a francia felmérésben arra kíváncsiak, hogy

van-e formális teljesítményértékelési rendszer a munkahelyen, és, hogy milyen kritériumok (célok, készségek és kimenetek) alapján folytatják le az értékelést.

Míg az egyértelmű feladatok és a visszajelzés összességében hozzájárulnak a munkakörnyezet minőségének javításához, a túl gyakori visszajelzés, a negatív vagy nem konstruktív jellegű visszajelzés frusztrációhoz és alacsonyabb önértékeléshez, valamint az autonómia érzésének csökkenéséhez vezethet. A kérdőívek teljesítményértékelésre vonatkozó kérdéseinek – amellett, hogy rákérdeznek, hogy van-e teljesítményértékelés a munkahelyen – különbséget kell tenniük a tekintetben is, hogy a visszajelzés hasznos, vagy éppen destruktív-e.¹³

5.5 Munkaidő-szervezés

A munkaidő-szervezés a munkaidő tényleges hosszán felül is fontos hatással van a munkavállalók jóllétére, akár negatív (általánostól eltérő időben történő munkaidő-beosztás esetén), akár pozitív értelemben (mikor a munkavállalók számára rugalmasságot biztosítanak a munkaidő meghatározása során). A munkaidő-szervezés a munkavállalók és családjuk számára a munka-magánélet egyensúlya szempontjából is fontos, így a téma az OECD jólléti keretrendszerének 11 dimenziója között is megtalálható (ld. OECD *How's Life?* („Milyen az élet?”) című kiadványa, OECD, 2017). Miközben a munka-magánélet egyensúlya önmagában nem képezi részét jelen *Iránymutatásoknak* – mivel arra az egyes emberek családi helyzete és a lakhelyükkel, közlekedéssel stb. kapcsolatos egyéb tényezők is egyértelmű hatással vannak – addig a legtöbb kérdőív tartalmaz erre vonatkozó speciális kérdéseket (5.3 szövegdoboz.)

Az általánostól eltérő munkaidő-beosztás

Az általánostól eltérő munkaidő-beosztás (4.1 táblázat D.1 rész) olyan munkaidőt jelent, amelynek részét képezi a nem hagyományos időben – például esti, éjszakai, szombati vagy vasárnapi műszakokban – történő munkavégzés. Még ha néhány munkavállaló saját maga választja is ezt a fajta munkaidőt, a kutatások szerint az általánostól eltérő időben történő munkavégzés negatív hatással van a munkavállaló családi kapcsolataira, társadalmi életére és pszichológiai jóllétére.

Az EWCS, az ESS, az EU MEF ad hoc moduljai és az Eurobarométer gyorsfelmérés külön kérdéseket tartalmaz a hagyományostól eltérő munkaidő-beosztásra vonatkozóan (5.12 táblázat). Az EWCS és az ESS az egyes nem szokásos munkaidőben végzett munka gyakoriságára kérdez rá (hétvégi vagy esti munkavégzés), míg az EU MEF ad hoc moduljai a műszakokban végzett munkák olyan típusaira vonatkozóan gyűjtenek információt, amelyeket általánostól eltérő munkaidőben végzett munkának tekintenek. Az Eurobarométer gyorsfelmérés több kérdést is feltesz a válaszadóknak a munkaidővel való elégedetlenség okairól (ahol a válaszadók legfeljebb három választhatnak a következő tényezők közül: „többműszakos munkavégzés vagy rendszertelen munkaórák kényszere”, a „kizárólag vagy nagyrészt éjszaka történő munkavégzés”, „otthoni rendelkezésre állás kényszere” és „ügyelet tartásának kényszere”. Az Eurobarométer gyorsfelmérés kérdéseinek megfogalmazása vélhetően jobb, mint az EWCS és az ESS felméréseké, mivel előbbiben megkülönböztetik azokat a válaszadókat, akik önként választották (vagy nem bánják) a rendszertelen vagy általánostól eltérő munkaidőt és azokat, akiket ez negatívan érint. Azonban ezek

5.3. szövegdozso

Munka-magánélet egyensúlya

A munka-magánélet egyensúlya az emberek munkája és magánélete közötti harmonikus, kiegyensúlyozott helyzetre utal. A munka-magánélet egyensúlyt elősegítő intézkedések a munkaszervezés részét képezik és magukban foglalják a formális távollétek különböző formáit (születési szabadság, betegszabadság, a gyermekekhez kapcsolódó szabadság stb.), a családi kötelezettségek teljesítését lehetővé tevő munkaidőt, olyan munkakövetelményeket, amelyek nem fednek át a magánélettel. Ezen kívül ide értjük azokat a közszolgáltatásokat is, amelyek a munkavállalók gondozási és munkahelyi kötelezettségei között felmerülő akadályok megszüntetését célozzák. A munka-magánélet közötti konfliktusok, melyeket a munkahelyi és a családi szerepek együttes ellátásából fakadó nehézségek okoznak, negatív pszichológiai stresszt, motiválatlanságot és alacsonyabb termelékenységet eredményeznek. A munka-magánélet egyensúlyát megnehezíti, ha a munka beszívó a magánéletbe, vagy épp fordítva: a magánélet a munkába. A munka-magánélet egyensúly megborulásának azt az esetét, mikor a munka belefolyik a magánéletbe, a túl sok munkaóra, a munkaórák szerkezete vagy rugalmatlansága, valamint a munkahelyi követelményekből eredő nyomás okozhatja.

A hét vizsgált felmérés közül ötben található a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó kérdések. Ezek közül némelyik általánosságban vizsgálja, hogy a munkaidőből fakadnak-e a munka és a magánélet/családi élet közötti konfliktusok. Például az EWCS arról kérdezi a munkavállalókat, hogy mennyire illeszkedik munkaidejük egyéb, nem munkahelyi kötelezettségeikhez; az ESS arról, hogy milyen gyakran nem tud a munkavállaló munkája miatt elegendő időt tölteni családjával; az ISSP arról, hogy a megkérdezettnek sok szabadideje marad-e a munkája mellett; az EU MEF ad hoc modulájáról, hogy a többműszakos, vagy készenléti munkakörben dolgozók össze tudják-e hangolni munkájukat a magánéletükkel; az EQLS pedig arról, hogy a munkavállaló munkaideje illeszkedik-e családi és közösségi életéhez, illetve, hogy nehéznek érzi-e családi feladatai ellátását a munkahelyén töltött időből kifolyólag. Az EWCS-ben további kérdések találhatóak annak mértékére vonatkozóan, hogy a munkaidő mennyire akadályozza a munkavállalót a nem munkában töltött idejében, azaz például dolgozik-e a hagyományos munkaidőn kívül, hazavisz-e munkát, vagy keresik-e munkaidőn kívül is munkával kapcsolatos ügyekben. Az EWCS-ben és az ISSP-ben is megtalálhatók a munkaidő rugalmasságára vonatkozó kérdések, melyek arra vonatkoznak, hogy a munkavállalónak van-e lehetősége munkaidőben, személyes ügyek elintézése céljából néhány órát „kivenni”.

A legtöbb felmérésben arra vonatkozóan is található kérdések, hogy a munkahelyi terhek és követelmények milyen mértékben ütköznek a családi és magánélettel. Az EES egyik kérdése a családi konfliktusokra irányul és arra kérdez rá, hogy a családtagoknak eleve van-e az egyiküket terhelő munkahelyi nyomásból, miközben az ISSP azt vizsgálja, hogy a munkahelyi követelmények milyen gyakran kerülnek konfliktusba a családi élettel. Az EQLS azt kérdezi, hogy milyen gyakran éreke haza a válaszdók úgy munkájukból, hogy túl fáradtak ahhoz, hogy elvégezzék a szükséges háztartási teendőket. A munkához kapcsolódó kérdéseken felül az 1996-os EWCS a foglalkoztatóval kapcsolatosan több kérdést is tartalmazott, mint például, hogy a munkáltató biztosít-e a beteg gyermek ápolása céljából plusz szabadságot, születési/gyermekgondozási szabadságot és napközbeni gyermekellátást.

A munka-magánélet egyensúlyának témája a két nemzeti felmérésben is szerepel. A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésben és a francia Munkakörülmények Felmérésben egyaránt megtalálhatók azok a kérdések, hogy a munkavállalónak munkaidőben van-e lehetősége kivenni néhány órát személyes vagy családi ügyek intézése céljából (az EWCS-ben és az ISSP-ben szereplő kérdésekhez hasonlóan). A francia felmérés emellett általánosságban is vizsgálja, hogy a munkaidő illeszkedik-e a válaszdók családi vagy magánéleti kööttségeihez.

Abban a három felmérésben, ahol elegendő országból ($n > 10$) áll rendelkezésünkre adat), a munka-magánélet egyensúlyának különböző szempontjaira vonatkozó kérdések közötti korrelációk nem erősek, illetve nem következetes irányúak. Ez a munka-magánélet összhangjának azonos szempontjait vizsgáló elemek esetében is igaz. Az egyetlen erős korreláció a 2010-es EES „milyen gyakran akadályozza meg munkája abban, hogy idejét családjával töltsse” és a 2010-es EWCS „mennyire okoz nehézséget, hogy személyes vagy családi ügyek intézése céljából néhány órára elkerédkedjen” között van ($r = 0,76$). A többi esetben a korreláció gyenge és a határértékek között irányt vált, amely (legalábbis részben) az összehasonlított kérdések eltérő megfogalmazására vezethető vissza. Az összefüggés különösen gyenge az olyan kérdések között, amelyek a válaszdók szerint a munka és a család közötti interferencia nem kívánatos (vagy létezik, de különböző mértékben), illetve azok között, amelyek ennél semlegesebb megfogalmazást alkalmaznak. Például az ESS negatívan hangzó „Milyen gyakran akadályozza meg a munkája abban, hogy családjára fordítsa idejét?” kérdése és a „Milyen gyakran van elege partnerének vagy családjának munkája Ön felé támasztott követelményeivel?” gyenge és/vagy inkonzisztens összefüggést mutat az EWCS (semlegesebb) kérdésével, amely arra kérde rá, hogy a munkaidő illeszkedik-e az egyén családi vagy közösségi feladataihoz.

a kérdések is inkább az általánostól eltérő munkaidő akadályozó tényezőire kérdeznek rá, ezért elképzelhető, hogy felülbecsülik az általánostól eltérő munkaidőben dolgozók foglalkoztatottakon belüli arányát. Ettől függetlenül azoknak a válaszadóknak, akik ezek közül egyetlen tényezővel sem elégedetlenek, még lehet, hogy alacsonyabb szintű a pszichológiai jóllétük és rosszabbak a családi körülményeik, azonban ennek rövid távon nincsenek tudatában, ami miatt viszont éppen ellenkezőleg alulbecsülhetik az általánostól eltérő munkaidő jóllétre gyakorolt hatását. Mindezek azt mutatják, hogy sokkal informatívabb az általánostól eltérő munkaidőre közvetlenül rákérdezni, ahogy azt az EWCS és az ESS teszi.

A nemzeti felméréseket illetően, a francia Munkakörülmények Felmérésben számos kérdés található a munkaidő mintázatára vonatkozóan. Néhány ezek közül az általánostól eltérő időben végzett munka szempontjaival foglalkozik (5.12 táblázat). Például rákérdez, hogy a válaszadók dolgoznak-e szombatonként, vasárnaponként és éjszakai műszakban, és ha igen, évente hány alkalommal. Azoknak, akik vasárnaponként vagy éjszakai műszakban dolgoznak, a francia felmérés további kérdéseket tesz fel arra vonatkozóan, hogy ezért részesülnek-e plusz díjazásban, vagy kompenzációs pihenőidőben. A felmérésben emellett a közösségi élet szempontjából hátrányos műszakokra vonatkozóan is szerepelnek kérdések, azaz, hogy a válaszadónak kell-e dolgoznia reggel 5 és 7 vagy este 8 és éjfél között.

Az általánostól eltérő időben történő munkavégzésre vonatkozó kérdések megbízhatóságának empirikus elemzése az EWCS-re és az ESS-re vonatkozik (5.A.8 táblázat). A két felmérés összehasonlítható kérdései az esti/éjszakai munkára és a hétvégi munkavégzés gyakoriságára kérdeznek rá. Az országok közötti korreláció az esti és éjszakai munkavégzésre vonatkozó kérdései tekintetében inkább gyengének tekinthető. Azonban a két felmérés hétvégi munkára vonatkozó kérdéseire adott pontszámok szorosan és pozitívan korrelálnak egymással, különösen a 2004/5-ös felmérések esetében. Például, az ESS „Milyen gyakran kell hétvégenként dolgoznia?” és az EWCS „Havonta hány alkalommal kell vasárnap dolgoznia?” kérdései közötti korrelációs együttható 0,74, míg az EWCS szombati munkavégzésére vonatkozó kérdése esetében 0,76.

A munkaidő rugalmassága

A munkaidő rugalmassága (4.1 táblázat, D.2 rész) azt vizsgálja, hogy a munkavállalónak van-e lehetősége megválasztani vagy befolyásolni munkaidő-beosztását, köztük a munkanap kezdetét és végét, a munkaközi szüneteket és a szabadságokat. A munkaidő rugalmassága a munkavállalók jóllétének alapvető elemét jelenti, mivel segíti a munkavállalók munkájának és magánéletének összehangolását. A rugalmas munkaidő segíti a munka-magánélet egyensúlyának fenntartását, növeli a munkaidő feletti személyes kontrollt, csökkenti a túlterheltség miatti kiegészítő kockázatát és lehetővé teszi, hogy az egyén akkor dolgozzon, amikor legjobban tud teljesíteni.

A vizsgált hét nemzetközi felmérésből hatban található kérdések a munkaidő rugalmasságára vonatkozóan, köztük a munkaidő kezdetének és végének, illetve a munkaközi szüneteknek a meghatározására, valamint a távmunka lehetőségére (5.12 táblázat). Az EWCS, egész pontosan a 2010-es felmérés a munkaidő rugalmasságához kapcsolódó valamennyi itt felsorolt szempontra és azok gyakoriságára is rákérdez. Az ESS a munkaidő rugalmasságához kapcsolódóan egyetlen

5.12. táblázat

A felmérések általánostól eltérő időben történő munkavégzésre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változó neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Havonta általában hányszor dolgozik éjszaka, legalább 2 órát este 10 és reggel 5 óra között?*(2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	[Szám]
És havonta hányszor dolgozik este, legalább 2 órát este 6 és este 10 óra között? (2010, 2005, 2000)	[Szám]
És havonta hányszor dolgozik vasárnap? (2010,2005,2000, 1996, 1991)	[Szám]
És havonta hányszor dolgozik szombaton? (2010, 2005, 2000, 1996, 1991)	[Szám]
És havonta hányszor dolgozik legalább napi 10 órát? (2010, 2005, 2000)	[Szám]
Európai Társadalmi Felmérés	
Milyen gyakran része munkájának az esti/éjszakai munkavégzés? (2004, 2010)	1-7 (Soha - Minden nap)
Milyen gyakran része munkájának a rövid határidejű túlórázás? (2004, 2010)	1-7 (Soha - Minden nap)
Milyen gyakran része munkájának a hétfégi munkavégzés? (2004, 2010)	1-5 (Soha - minden héten)
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Félig folyamatos műszakban történő munkavégzés, általában három műszakos munkarend; két műszakos munkarend: Néha éjszakai, néha nappali műszak; Fix kijelölés egy adott műszakra (2001)	[Válasszon egyet]
Több műszakos munkarend, folyamatos műszakok, általában négy műszakos munkarend; félig folyamatos műszakban történő munkavégzés, általában három műszakos munkarend; Két műszakos munkarend, dupla műszak; néha éjszakai, néha nappali műszak; (2004)	[Válasszon egyet]
A több műszakos munkarend személyes élethelyzet miatt megfelelő; Készenléti munkarend személyes élethelyzet miatt megfelelő; Több műszakos vagy készenléti munkarend a személyes élethelyzet szempontjából nem megfelelő (2004)	[Válasszon egyet]
Esti, éjszakai vagy hétfégi munkavégzés személyes élethelyzet miatt megfelelő, Esti, éjszakai vagy hétfégi munkavégzés személyes élethelyzet miatt nem megfelelő (2001)	[Válasszon egyet]
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
A következő okok közül melyik miatt nem elégedett a munkaidejével? Többműszakos munkavégzés vagy más, rendszertelen munkaidő kényszere.	[Válasszon maximum hármat]
A következő okok közül melyik miatt nem elégedett a munkaidejével? Kizárólag vagy főként éjszakai munkavégzés.	[Válasszon maximum hármat]
A következő okok közül melyik miatt nem elégedett a munkaidejével? Hosszabb otthoni pihenőidőszakok kényszere.	[Válasszon maximum hármat]
A következő okok közül melyik miatt nem elégedett a munkaidejével? Készenléti időszakok kényszere.	[Válasszon maximum hármat]
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Dolgozik szombatonként?	1-3 (Rendszeresen - Soha)
Évente hányszor dolgozik szombaton?	[Szám]
Dolgozik vasárnaponként?	1-3 (Rendszeresen - Soha)
Évente hányszor dolgozik vasárnap?	[Szám]
Kap valamilyen kompenzációt a vasárnapi munkavégzésért, kiegészítő fizetés vagy szabadidő formájában?	1-3 (Speciális kompenzáció - szabadidő)
Főállásának része a reggel 5 és 7 óra közötti munkavégzés?	1-3 (Rendszeresen - Soha)
Dolgozik este 8 és éjfél között?	1-3 (Rendszeresen - Soha)
Dolgozik éjszaka éjfél és reggel 5 között?	1-3 (Rendszeresen - Soha)
Évente hány alkalommal dolgozik éjszaka?	[Szám]
Kap valamilyen kompenzációt az éjszakai munkavégzésért, kiegészítő fizetés vagy szabadidő formájában?	1-3 (Speciális kompenzáció - szabadidő)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

kérdést tartalmaz, mégpedig a munkaidő kezdetének és végének meghatározásához kapcsolódó munkavállalói kontroll kapcsán. Az ISSP-ben, az EQLS-ben és az EU MEF ad hoc moduljaiban található kérdések arra irányulnak, hogy a munkaidő rugalmas-e vagy sem, illetve hogy ki dönt a munkaidő kezdetéről és végéről,

valamint a munkaközi szünetekről. Az EU MEF ad hoc moduljai ennél részletesebben kérdeznék rá a rugalmas munkavégzési lehetőségek elérhetőségére. Végül, az Eurobarométer gyorsfelmérés a válaszadók munkaidő feletti befolyása és a rugalmas munkavégzési formák hiányából fakadó, munkaidővel kapcsolatos elégedettségére kérdez rá.

5.13. táblázat A felmérések rugalmas munkaidőre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változók neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Akkor tud szünetet tartani, amikor akar (2010, 2005, 2000, 1996)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Szabodon eldöntheti, hogy mikor akar szabadságot vagy szabandnapot kivenni (2005, 2000, 1996)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Befolyásolni tudja munkaidejét (2000)	1-2 (Igen - Nem)
Főállásának része, hogy számítógéppel otthonról, távmunkában dolgozik?* (2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig - Soha)
Főállásának része az otthonról történő munkavégzés?* (2005, 2000, 1996)	1-7 (Mindig - Soha)
Hogyan lett megállapítva a munkaidő-beosztása?	
(1) A vállalat/szervezet határozta meg és nincs lehetőség változtatásra	1-4 (Válasszon egyet)
(4) A munkaidőt teljes mértékben önmaga határozta meg (2010, 2005)	
Rendszeresen változik a munkaidő-beosztása? (HA IGEN) Mennyivel előre tájékoztatják Önt ezekről a változásokról? (2010, 2005)	1-5 (Nem - Hetekkel előre)
Mit mondana, ha ki akarna venni egy-két órát munkaidőben családi vagy személyes ügyek intézése céljából, az mennyire lenne ... (2010)	1-4 (Nem túl nehéz - Nagyon nehéz)
Európai Társadalmi Felmérés	
Én dönthetem el, hogy mikor kezdem és fejezem be munkámat (2004, 2010)	1-4 (Egyáltalán nem igaz - Nagyon igaz)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Munkámnak része a rugalmas munkaidő (1989)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Az alábbi állítások közül melyik írja le, hogy hogyan alakul a munkaideje? (Munkaidő alatt itt azt értjük, hogy mikor kezd el és fejezi be a munkát, nem pedig azt, hogy hetente vagy havonta összesen hány órát dolgozik.	
(1) a munkáltatóm dönti el, és nem tudom magam egyedül megváltoztatni	[Válasszon egyet]
(2) bizonyos határok között én dönthetek	
(3) teljes mértékben én dönthetem el a munkaidőm kezdetét és végét (2005, 1997)	
Mennyire lenne nehéz kivenni egy-két órát munkaidőben személyes vagy családi ügyek intézése céljából? (2005)	1-4 (Egyáltalán nem nehéz - Nagyon nehéz)
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Változó munkaidő	
(1) A munkaidő kezdete és vége fix, a munkáltató maga határozza meg a munkaidő-beosztást.	[Válasszon egyet]
(2) Rugalmas munkaidő/munkaidőbank	
(3) Napi fix óraszám, a napon belül némi rugalmassággal	
(4) Önállóan határozza meg munkaidejét (nincs formális kööttség) (2010)	
Változó munkaidő	
(1) A munkaidő kezdete és vége fix.	[Válasszon egyet]
(2) Lépcsőzetes munkaidő, a munkaidő kezdete és vége sávosan van meghatározva	
(3) Munkaidőbank, de csak néhány órát van lehetőség kivenni	
(4) Munkaidőbank, teljes napot ki lehet venni	
(5) A munkaidő kezdete és vége egyéni megállapodástól függ	
(6) Önállóan határozza meg munkaidejét (nincs formális kööttség) (2010)	
Van lehetőség a munkaidő kezdetének és végének (legalább egy órával történő) megváltoztatására családi okokból? (2010, 2005)	1-3 (Általában lehetséges -nem lehetséges)
Van lehetőség arra, hogy úgy szervezze munkaidejét, hogy egy teljes napra szabad legyen családi okokból anélkül, hogy szabadságot kellene kivennie? (2005, 2010)	1-3 (Általában lehetséges -nem lehetséges)

5.13. táblázat A felmérések rugalmas munkaidőre vonatkozó kérdései (folytatás)

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

Európai Életkörülmény Felmérés	
Jelenlegi munkájában: megváltoztathatom munkaidőm kezdetét és végét (2012)	1-2 (Igen - Nem)
Jelenlegi munkájában: összegyűjthetem a munkaidőrákat, szabadidőm fejében (2012q13a)	1-2 (Igen - Nem)
Jelenlegi munkájában: kivehetek egy napot rövid időn belül ha szükségem van rá (2012)	1-2 (Igen - Nem)
Eurobarométer gyorsfelmérés 398. modul (2014)	
A következő okok közül melyik miatt nem elégedett a munkaidejével? Nem tudom befolyásolni a munkaidő-beosztásom.	[Válasszon maximum hármat]
A következő okok közül melyik miatt nem elégedett a munkaidejével? Nincs lehetőségem rugalmasan, például távmunkában dolgozni.	[Válasszon maximum hármat]
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Eldönthetem munkaidőm kezdetét és végét.	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Úgy érzi, hogy személyes vagy családi ügyek elintézése miatt kivenni egy-két órát munkaidőben.....	1-4 (Egyáltalán nem nehéz - Nagyon nehéz)
Francia Munkakörülmény Felmérés (2013)	
Ki tud venni egy-két órát munkaidőben előre nem látott személyes vagy családi ügyek elintézése céljából?	1-3 (Igen, könnyen - Nem, lehetetlen)
Ha váratlan esemény történik át tudja szervezni munkaidejét a kollégáival?	1-2 (Igen - Nem)
Ki dönt a munkaidejéről?	1-3 (A vállalat/hivatal és nincs lehetőség változtatásra - Én magam)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

Mind a brit, mind pedig a francia felmérésben megtalálhatók a rugalmas munkaidőre vonatkozó kérdések. A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés kérdései arra irányulnak, hogy az egyének dönthetnek-e a munkaidejük kezdetéről és végétől, valamint, hogy van-e lehetőségük munkaidőben kivenni néhány órát személyes vagy családi ügyek intézése céljából. A francia Munkakörülmény Felmérés hasonló kérdést fogalmaz meg a néhány órás „elkéredzkedés” kapcsán. A felmérés másik ide kapcsolódó kérdése, hogy előre nem látott körülmények miatt a munkavállalók megváltoztathatják-e munkaidejüket a munkatársakkal való megállapodás alapján. További kérdés, hogy ki hoz döntést a munkaidőről, beleértve azt is, hogy ezeket a munkáltató egyoldalúan dönti-e el, vagy abba a munkavállalónak is van beleszólása.

A munkaidő rugalmasságának legtöbb szempontja összefügg egymással, például abban az esetben, ha a vállalat rugalmas munkaidővel kapcsolatos megállapodásokat vezet be. Ennek eredményeképpen az EWCS, az ESS és az ISSP több eleme között összességében erős az országok közötti korreláció (5.A.9 táblázat). A munkaidő rugalmasságának hasonló szempontjaira fókuszáló kérdések esetében az empirikus elemzések azt mutatják, hogy a munkaidő feletti autonómia erősen korrelál a 2005-ös EWCS és ISSP ($r = 0,81$), valamint a 2005-ös ISSP és 2004-es ESS esetében ($r = 0,65$). A korreláció még nagyobb a legmagasabb pontszámot adókra vonatkozóan. A munkaidő rugalmasságának másik, több felmérés által is vizsgált szempontja a munkaközi szünetek/szabadság kivételének lehetősége, amely szintén relatíve erős korrelációt mutat. Az országok közötti korreláció az ISSP arra irányuló kérdése, hogy mennyire nehéz kivenni néhány órát személyes/családi ügyek intézése céljából, valamint az EWCS arra vonatkozó kérdése, hogy a munkavállalók akkor tarthatnak-e szünetet, amikor akarnak 0,69, míg az az ISSP és az EWCS szabadságok kivétele feletti autonómiát érintő kérdései esetén 0,60. Ez azt jelenti, hogy

a munkaidő rugalmasságára vonatkozó mérések a felmérésekben szereplő kérdések megfogalmazásában lévő kisebb különbségek ellenére is megbízhatóak.

5.6 Munkahelyi kilátások

A munkahelyi kilátások különböző irányúan befolyásolhatják a munkakörnyezetet: negatívan, ha a munkavállaló munkahelye bizonytalanságával szembesül; és pozitívan, ha az állás a munkavállaló számára képzési, tanulási és előrelépési lehetőséget biztosít.

A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzések

A munkahellyel kapcsolatos megérzések a munkavállaló azzal kapcsolatos érzéseit vagy félelmét jelentik, hogy munkahelyét a belátható jövőben (például a következő 6 vagy 12 hónapban) elveszíti. Ezek az aggodalmak általában megalapozottnak számítanak, mivel a kutatások szerint a munkavállalók munkahelyük bizonytalanságával kapcsolatos megérzése megbízható előrejelzője a munkahely jövőbeli elvesztésének, amely azt mutatja, hogy a munkavállalók jól érzékelik a munkahelyükkel kapcsolatos kilátásokat. A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzések olyan hatással vannak az egyén jóllétére, mint maga a munkanélküliség (Burchell, 2011; De Witte, 1999). Például azok a munkavállalók, akik munkahelyük elvesztése miatt aggódnak, azonos valószínűséggel tapasztalnak szív- és érrendszeri betegségeket, magas vérnyomást és krónikus depressziót, mint azok, akik munkanélküliek. Emellett a munkahely bizonytalansága akadályozhatja a munkahelyi „pszichológiai szerződés” alkalmazását, amely aláássa az erőfeszítés-jutalom egyensúlyát, csökkenti a munkavállaló elköteleződését és diszkrecionális erőfeszítéseit.

A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos előérzetek a vizsgált hét felmérés közül ötben találhatók meg, és nagyvonalakban hasonló módon vannak megfogalmazva (5.14 táblázat). Az ötből három felmérés, az EWCS, a Gallup Világfelmérés és az EQLS azt kérdezi a válaszadóktól, hogy milyenek érzékelik a munkahelyük elvesztésének valószínűségét a következő 6 vagy 12 hónap során. Két felmérés (az EWCS és az EQLS) és az ESS „Munkahelyem biztos” kérdését az „érezelt munkahelyi bizonytalanság” kérdése követi, amelyben arra kéri a foglalkoztatottakat, hogy becsüeljék meg annak a valószínűségét, hogy munkahelyük elvesztése esetén tudnának jelenlegi állásukhoz hasonlókat találni. Az EWCS és az ESS korábbi hullámaiban, valamint az ISSP-ben csak egyetlen kérdés szerepelt arra vonatkozóan, hogy a résztvevők mennyire tartják munkahelyüket biztosnak, arra azonban nem kérdeztek rá, hogy véleményük szerint a mostanihoz hasonló új állás megtalálása mennyire jelentene nehézséget számukra. Az ISSP és a Gallup Világfelmérés is megkérdezi emellett, hogy a válaszadók mennyire aggódnak munkájuk elvesztése miatt.

A két, itt vizsgált nemzeti felmérés számos kérdést tartalmaz a munkahely bizonytalanságával kapcsolatos előérzetekre vonatkozóan. A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésben szereplő kérdés, hogy a válaszadó elveszítheti-e állását és munkanélkülivé válhat-e a következő 12 hónapban, míg az ezt követő kérdésekben ennek, illetve a jövőbeli újbóli munkába állásnak a valószínűségére kérdeznak rá, mégpedig úgy, a válaszadó szerint, mennyire lenne nehéz a mostanihoz hasonlóan jó, új állást találnia. A francia felmérésben hasonló kérdések szerepelnek, eltérő megfogalmazásban: arról kérdezik a válaszadót, hogy fél-e amiatt, hogy elveszíti munkáját a következő évben, azonban ennek valószínűségére már nem kérdeznak

rá; egy kiegészítő kérdés pedig azt vizsgálja, hogy a munkavállaló véleménye szerint fog-e állást váltani, vagy más képesítést szerezni a következő három évben.

Az munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre vonatkozó országos pontok relatíve jól korrelálnak egymással az egyes nemzetközi felmérésekben (5.A.10 táblázat). A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre vonatkozó elemek között erős és pozitív a korrelációs együttható a 2004-es ESS és a 2005-ös ISSP esetében ($r = 0,55$). A munka elvesztésének valószínűségére vonatkozó megérzés csak az EWCS-ben érhető el, ez a tétel azonban jól korrelál a 2004-es ESS „állásom biztos” tételével ($r = -0,70$). Hasonlóképpen az ISSP azon tétele, hogy a válaszadó mennyire aggódik az állása elvesztéséről, szintén erősen korrelál a 2004-es ESS biztos állásra vonatkozó tételével ($r = -0,68$). Erős korrelációt figyeltek meg a *foglalkoztathatósággal kapcsolatos megérzésekre* vonatkozó kérdések esetében is. Az ESS és az EWCS kérdései között, melyek azt kérdezik a válaszadóktól, hogy munkahelyük elvesztése esetén mennyire lenne könnyű/nehéz a mostanihoz hasonló állást találniuk a korrelációs együttható $r = 0,90$ a 2010-es adatok alapján. A korreláció annak ellenére ilyen magas, hogy a kérdések épp ellentétesen vannak megfogalmazva (könnyű kontra nehéz) és a válaszlehetőségek is eltérők (különösen nehéz/könnyű kontra nagyon nem értek egyet/nagyon egyetértek). Továbbá az átlagpontok és a legmagasabb pontszámot adó válaszadók aránya is nagyban korrelál egymással. Ez alátámasztja azt az elképzelést, miszerint a foglalkoztathatósággal kapcsolatos megérzések, csakúgy, mint a munkahely bizonytalansága megbízható módon mérhetőek a nemzetközi társadalmi felmérések jelenlegi kérdéseivel.

Képzési és tanulási lehetőségek

A képzési és tanulási lehetőségek alapvető fontosságúnak számítanak a munkavállaló szakmai előmenetele és a karrierje, illetve a jobb munkahelyen történő elhelyezkedés szempontjából (5.15 táblázat). A munkahelyi tanulás lehet formális és nem-formális: az első a szervezett képzési lehetőségeket jelenti, mely mérhető azzal, hogy sor került-e ilyenre (egy adott időszakban biztosítottak-e a munkavállaló számára munkahelyi képzést), a képzés hosszával (mennyi ideig tartott a képzés), minőségével (mennyivel növelte a képzés a kereseti lehetőségeket és a készségeket); a második pedig az munkahelyen végzett feladatok és munkahelyi társas kapcsolatok útján történő tanulást jelenti. A képzési és tanulási lehetőségek döntő fontosságúak a készségek elavulásának megelőzése, a munkanélkülivé válás kockázatának csökkentése és a munkával való elégedettség, motiváció és előrejutási lehetőségek növelése szempontjából. Mindezek alapján, tehát a munkavállaló jóllétének integráns elemét képezik.

A tanulási és képzési lehetőségekkel kapcsolatos szempontok vizsgálatára öt nemzetközi felmérésben kerül sor (EWCS, ESS, ISSP, EU MEF ad hoc modul és EQLS). Valamennyi felmérésben rákérdeznek arra, hogy az elmúlt 12 hónapos referenciaidőszak során sor került-e képzésre.¹⁴ A felmérések közül csak az EWCS és az ESS különbözteti meg a munkáltató által szervezett és a munkavállaló által kezdeményezett képzéseket, míg az EU MEF ad hoc modulja arra kérdez rá, hogy a képzésre munkaidőben került-e sor. A képzés hosszát is vizsgálja a 2005-ös EWCS (napokban); a 2010-es ESS (napokban), az EU MEF 2003-as ad hoc modulja (órákban); és a 2003-as EQLS (intervallum napok). A képzés minőségét azonban csak az EWCS és az ESS vizsgálja: az ESS általános kérdése arra irányul, hogy a képzés

5.14 táblázat A felmérések munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változók neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Munkahelyem biztos (1996)	1-2 (Igen - Nem)
Lehet, hogy elveszítem munkámat a következő 6 hónapban (2010, 2005)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Ha elveszíténém az állásomat, könnyen találnék egy új, hasonlóan fizető munkahelyet (2010)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Európai Társadalmi Felmérés	
Állásom biztos (2004, 2010)	1-4 (Egyáltalán nem igaz - Nagyon igaz)
Lehet, hogy egy kevésbé érdekes munkakörbe helyeznek át vállalaton belül a következő 12 hónapban (2010)	1-4 (Egyáltalán nem igaz - Nagyon igaz)
Ha a mostani munkahelyéről elbocsátanák, mennyire lenne könnyű/nehéz a mostanihoz hasonló vagy jobb állást találnia egy másik munkáltatónál? (2004, 2010)	1-10 (Különösen nehéz - Különösen könnyű)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Egyetért/nem ért egyet: Állásom biztos (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Milyen mértékben aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti munkahelyét? (2005, 1997)	1-4 (Nagyon aggódom - Egyáltalán nem aggódom)
Gallup Világfelmérés	
Aggódik/nem aggódik amiatt, hogy elveszíti munkahelyét? (2010, 2011, 2012, 2013, 2014)	1-2 (Igen - Nem)
Mit gondol, elveszitheti munkáját a következő 6 hónapban? (2007, 2008)	1-2 (Igen - Nem)
Európai Életkörülmény Felmérés	
Mit gondol, mennyire valószínű, hogy a következő 6 hónapban elveszíti munkahelyét? (2012, 2007, 2003)	1-5 (Nagyon valószínű - Egyáltalán nem valószínű)
Ha elveszíténé jelenlegi munkáját vagy kilépne, mennyire lenne valószínű/valószínűtlen, hogy találna egy másik, hasonlóan fizető állást? (2012)	1-5 (Nagyon valószínű - Egyáltalán nem valószínű)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Ha ma elkezdene állást keresni, mennyire lenne könnyű/nehéz, hogy legalább ugyanolyan jó állást találjon, mint a mostani munkája?	1-4 (Nagyon könnyű - Nagyon nehéz)
Mit gondol, van bármi esély rá, hogy a következő 12 hónapban elveszíti munkáját és munkanélkülivé válik?	1-2 (Igen - Nem)
Mennyi az valószínűsége, hogy ez megtörténik?	1-5 (Nagyon valószínű - Egyáltalán nem valószínű)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Aggódik bármennyire is amiatt, hogy munkahelye mennyire biztos a következő évben?	1-2 (Igen - Nem)
Gondolja, hogy a következő három évben változtatnia kell foglalkozási besorolásán vagy foglalkozásán?	1-2 (Igen - Nem)
Ha elveszíténé jelenlegi munkáját vagy kilépne, mennyire könnyen/nehezen találna egy hasonlóan fizető (hasonló fizetési csomaggal bíró) állást?	1-2 (Igen - Nem)

Megjegyzés: * Az egyes években a kérdés formátuma kismértékben változott. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

5.15 táblázat A felmérések képzési és tanulási lehetőségekre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változók neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Munkájának része új dolgok tanulása? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen - Nem)
- Az elmúlt 12 hónapban az alábbiak közül vett részt valamilyen típusú képzésben készségeinek fejlesztése céljából?	[Pipálja ki ha igen]
- Munkáltatója által biztosított vagy fizetett képzés vagy saját maga által ha önfoglalkoztatott? (2010, 2005, 2000, 1996)	[Pipálja ki ha igen]
- Munkahelyi képzés (munkatársak, felettesek) (2010, 2005, 2000, 1996)	[Pipálja ki ha igen]
- Más típusú helyszíni képzés és tanulás (pl. önképzés, online szeminárium) (2005, 2000, 1996)	[Pipálja ki ha igen]
- Egyéb (2005, 2000, 1996)	[Pipálja ki ha igen]
A képzés segítette hogy fejlesszem a munkavégzésem módját (2010)	1-2 (Egyetértek - Nem értek egyet)
Úgy érzem munkám biztosabb a képzés miatt (2010)	1-2 (Egyetértek - Nem értek egyet)
Úgy érzem jövőbeli foglalkoztatási kilátásaim javultak (2010)	1-2 (Egyetértek - Nem értek egyet)
Munkahelyemen lehetőségem van rá, hogy fejlődjenek és növekedjenek (2005)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Munkájának részét képezik: összetett feladatok? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen - Nem)
Munkájának részét képezi: előre nem látott problémák önálló megoldása? (2010, 2005, 2000, 1996)	1-2 (Igen - Nem)

5.15 táblázat A felmérések képzési és tanulási lehetőségekre vonatkozó kérdései (folytatás)

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

Európai Társadalmi Felmérés	
Az elmúlt 12 hónapban részt vett valamilyen kurzuson, előadáson vagy konferencián munkához kapcsolódó tudásának vagy készségeinek fejlesztése céljából? (2004, 2010)	1-2 (Igen- Nem)
Összesen körülbelül hány napon vett részt ilyen képzéseken az elmúlt 12 hónapban? (2010)	[Szám]
Mennyire éri hasznosnak a tanultakat akkor, ha kilépne és egy másik munkáltatónál vagy vállalatnál akarnak elhelyezkedni? (2010)	1-4 (Nagyon hasznos - Egyáltalán nem hasznos)
E képzésnek vagy oktatásnak mekkora részét fizette a munkáltató vagy a vállalat? (2010)	1-5 (Az egészet - Semekkorát)
Munkám megköveteli hogy folyamatosan új dolgokat tanuljak (2004, 2010)	1-2 (Igen- Nem)
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Egyetért/nem ért egyet: munkám lehetőséget ad készségeim fejlesztésére (2005)	1-5 (Soha - Mindig)
Az elmúlt 12 hónapban részt vett valamilyen képzésen akár munkahelyén, akár máshol készségeinek fejlesztése érdekében? (2005)	1-2 (Igen- Nem)
EU Munkaerő-felmérés ad hoc modulok	
Részt vett valamilyen, hagyományos iskolarendszeren kívül kurzuson, szemináriumon, konferencián vagy magánórán, vagy betanítást az elmúlt 12 hónapban? (2003)	1,2,3 vagy bármennyi tevékenység
A tanulási tevékenységben való részvétel időtartama (2003)	[Szám]
Mi volt a fő oka annak, hogy részt vett ebben a tanulási tevékenységben? *(2003)	1-2 (Főként munkával kapcsolatos - Főként személyes/közösségi okokból)
A tanulási tevékenységek bármely részére munkaidőben került sor? *(2003)	1-4 (Csak munkaidőben - Csak munkaidőn kívül)
Európai életminőség felmérés	
Az elmúlt évben részt vett bármilyen oktatásban vagy képzésen? (2003)	1-2 (Igen- Nem)
Milyen típusú képzés volt ez? (2003)	4. opció: A munkájához kapcsolódó képzés
Milyen hosszú volt ez a képzés? (2003)	[Szám]
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés	
Új készségeket szerzek a munkavégzés során vagy kollégáimtól	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Munkám megköveteli, hogy új dolgokat tanuljak	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Az új dolgok miatt, amiket tanult mennyire:	
- Gondolkodik el jobban azon, hogy munkáját milyen különböző módokon végezheti?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
- Szükséges szigorúan követnie az utasításokat és eljárásokat?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
- Szükséges ezeket fejből megtanulnia?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
- Van több függetlensége abban, hogy hogyan végzi a munkáját?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
Az elmúlt évben vett részt jelenlegi munkájával kapcsolatban a következő képzések vagy oktatások valamelyikén?	
- Betanították vagy képezték, amely miatt kivették normál munkájából	1-2 (Igen- Nem)
- Betanították, miközben normál munkáját végezte	1-2 (Igen- Nem)
- Valamilyen egyéb, munkájához kapcsolódó képzésben részesült	1-2 (Igen- Nem)
Az elmúlt évben, jelenlegi munkájában hány külön napon részesült ilyen specifikus képzésben vagy oktatásban?	[Szám]
Ez a képzés vagy oktatás jelentett Önnek valamilyen költséget (pl. tandíj vagy tankönyvek vásárlása).	1-2 (Igen- Nem)
Ki fizette ezeket a költségeket?	1-3 (Foglalkoztató - Saját maga)
Mikor került sor a képzést vagy oktatást?	1-3 (Normál munkaidő, szabadidő, mindkettő)
E képzés vagy oktatás miatt mennyire:	
- Gondolkodik el jobban azon, hogy munkáját milyen különböző módokon végezheti?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
- Szükséges szigorúan követnie az utasításokat és eljárásokat?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
- Szükséges ezeket fejből megtanulnia?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
- Van több függetlensége abban, hogy hogyan végzi a munkáját?	1-5 (Nagyon sokat - Egyáltalán nem)
Úgy éri ez a képzés vagy oktatás növelte készségeit...?	1-3 (Nagyon - Egyáltalán nem)
Tudja ezeket a fejlesztett készségeket használni a jelenlegi munkájában?	1-2 (Igen- Nem)
Mennyire lennének hasznosak ezek a fejlesztett készségek, ha ugyanebben az ágazatban másik munkáltatónál kívánna elhelyezkedni?	1-5 (Nagyon hasznos - Egyáltalán nem hasznos)
Mennyire lennének hasznosak ezek a fejlesztett készségek, ha eltérő ágazatban másik munkáltatónál kívánna elhelyezkedni?	1-5 (Nagyon hasznos - Egyáltalán nem hasznos)
Francia Munkakörülmények Felmérés	
Tud a munkavégzés során új készségeket szerezni?	1-2 (Igen- Nem)

Megjegyzés: * Az egyes években kismértékű változás volt a kérdés formájában. A részletek az eredeti kérdőívekben tekinthetők meg.

Forrás: A Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek OECD Leltár

mennyire hasznos más munkahely szempontjából, a 2010-es EWCS pedig azt kérdezi, hogy javított-e a képzés azon, hogy a megkérdezett hogyan dolgozik, illetve a munkahelyi biztonságon és a karrierkilátásokon.¹⁵

A nem formális tanulásra vonatkozó információ ennél jóval szűkebb körű. Az EWCS az egyelten felmérés, amelyben található ezzel kapcsolatos kérdés, miszerint az aktuális munkafeladatok lehetőséget adnak-e rá, hogy azok elvégzése által tanuljon a munkavállaló, hogy a munka magában foglal-e összetett feladatokat, illetve, hogy megköveteli-e az előre nem látott problémák munkavállaló általi megoldását. A tanulásra vonatkozó általános kérdések részét képezik az EWCS-nek, az ESS-nek és az ISSP-nek is. Az első kettő arra kérdez rá, hogy az állás magában foglalja illetve megköveteli-e új dolgok tanulását, míg az ISSP-ben a következő szerepel: „munkám lehetőséget ad készségeim fejlesztésére”. Az első típusú képzés inkább az informális tanulást fedi le, míg a második a formális tanulás egyes elemeihez is kapcsolódóik.

A nemzeti felméréseket illetően, a Brit Készség- és Foglalkoztatás felmérés átfogóan vizsgálja a képzési és tanulási lehetőségeket. Mind a formális, mind az informális képzési lehetőségek jól kifejtettek a felmérésben, csakúgy, mint minőségük és a tanulás típusa (mély vagy felszínes tanulás); például az oktatáskutatás pszichológiájából kölcsönzött kérdéssel a felmérés arra is rákérdez, hogy a tanulás miatt a válaszadó többen gondolkodik-e azon, hogy milyen különböző módokon tudja elvégezni feladatait, szükség van-e rá, hogy az utasításokat és eljárásokat szigorúan betartsa, kell-e dolgokat fejből megtanulnia, valamint, hogy a tanulás vagy képzés által több szabadsága lett-e a tekintetben, hogy hogyan végzi munkáját. A kérdések tehát azt vizsgálják, hogy a nem formális tanulás és képzés milyen mértékben segíti elő a munkavégzést. A brit felmérés a képzés hasznosságára vonatkozóan is tartalmaz kérdéseket, melynek során azt kérdezik a munkavállalóktól, hogy a tanulás során megszerzett készségek hasznosak-e jelenlegi munkájuk szempontjából, illetve az azonos vagy más ágazatban történő elhelyezkedés esetén. A francia Munkakörülmények Felmérés csak egy, általános kérdést tartalmaz e szempont-ra vonatkozóan, mégpedig azt, hogy a munkahely biztosít-e lehetőséget arra, hogy a munkavállaló új dolgokat tanuljon – amely hasonló az EWCS, az ESS és a brit kérdésekhez, azonban bináris válaszlehetőséget (Igen/Nem) alkalmaz.

Az empirikus elemzések azt mutatják, hogy az országok azzal kapcsolatos pontjai, hogy került-e sor képzésre, erősen és pozitívan korrelálnak az ilyen típusú kérdéseket tartalmazó felmérésekben. A 2004-es ESS és a 2005-ös EWCS arra irányuló kérdései között, hogy került-e sor képzésre a korrelációs együttható 0,86 (5.A.11 táblázat). Az arra vonatkozó korrelációs együttható, hogy sor került-e képzésre a munkáltató által nyújtott képzés esetében a 2005-ös ISSP-ben és a szintén 2005-ös EWCS-ben 0,56, munkahelyi képzés esetén 0,69 és egyéb, helyszíni képzés esetében 0,68 volt. Ugyanez a 2005-ös ISSP és a 2005-ös ESS azonos elemei között 0,56 (munkáltató által biztosított képzés), 0,69 (munkahelyi képzés) és 0,68 (egyéb, helyszíni képzés) volt. A 2004-es ESS és 2005-ös EWCS képzések biztosítására vonatkozó kérdései közötti korrelációs együttható szintén erős és pozitív, 0,86 a munkáltató által nyújtott képzés és 0,69 a munkahelyi képzés esetében.

Azonban sajnos nincs lehetőség a képzés időtartamára vonatkozó kérdések megbízhatóságának a vizsgálatára, mivel az EWCS-nek csak a 2005-ös, az ESS-nek pedig csak a 2010-es hullámában szerepelt ilyen kérdés. A képzés minőségére irányuló (a 2010-es ESS-ben és a 2010-es EWCS-ben hasonlóan megfogalmazott) kérdések

országok közötti korrelációja csak mérsékelten erős, lehetséges, hogy amiatt, hogy az értékelés során eltérő kritériumokat használtak: míg az ESS az átvihető készségek szempontjából kérdezett rá a képzés hasznosságára, addig az EWCS azt vizsgálta, hogy a képzés segítette-e a napi munkavégzést és növelte-e a jelenlegi állás biztonságát ($r = 0.36$). Az ESS e kérdése és az EWCS arra irányuló kérdése között, hogy a munkavállaló úgy érzi-e, hogy foglalkoztatási kilátásai jobbak és erősebbek lettek a korrelációs együttható 0,55.

Végül a munkahelyi tanulási lehetőségeket/követelményeket vizsgáló kérdések is erősen korrelálnak az országok között. Az ISSP (biztosít-e a munka a munkavállalónak lehetőséget készségei fejlesztésére) valamint az EWCS (a munkavégzés során van-e lehetőség új dolgokat tanulni) kérdései közötti korrelációs együttható 0,63. Ezek az ESS és EWCS kérdések erősen és pozitívan korrelálnak egymással (a 2004/2005-ös hullámok esetén $r = 0,67$, a 2010-es hullámok esetén pedig $r = 0,57$). Mivel az EWCS speciális kérdéséhez, hogy a munkafeladatok lehetővé teszik-e a munkahelyi tanulást, nincs egyetlen más felmérésben sem hasonló, így ennek az elemnek a megbízhatósága nem ellenőrizhető.

Előléptetési és karrierlehetőségek

A munkahelyi előléptetési és karrierlehetőségek (4.1 táblázat, E. 3 rész) arra vonatkoznak, hogy a munkavállaló jelenlegi munkája kínálja-e számára karrierlehetőségeket, akár ugyanannál a foglalkoztatónál (előléptetés) vagy más munkáltatónál. Magában foglalja az előléptetési lehetőségeket és az átvihető munkahelyi készségeket is. Az alacsony előmeneteli lehetőségek jellemezte, „zsákutcának” tekinthető állások negatív pszichológiai stresszt okoznak és stressz által okozott pszichológiai megbetegedésekhez vezethetnek.

Az OECD Leltárban található hét nemzetközi felmérés közül öt foglalkozik a karrierlehetőségekkel (5.16 táblázat). Ezek közül négy felmérés (az EWCS, az ESS, az ISSP és az EQLS) közvetlenül is rákérdez arra, hogy az aktuális állás tartogat-e jó előmeneteli lehetőségeket, a Gallup Világfelmérés pedig indirekt megközelítést alkalmazva azt vizsgálja, hogy van-e a megkérdezett munkahelyén olyan személy, aki bátorítja szakmai előrehajlását. Az ISSP további kérdéseket is tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a válaszadó jelenlegi munkájában mennyire tudja használni korábbi munkatapasztalatait és készségeit, és hogy a jelenlegi munka hozzásegítheti-e egy újabb álláshoz.

A karrierlehetőségeket a két nemzeti felmérés is vizsgálja (5.16 táblázat). A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés azt kéri a válaszadóktól, hogy mostani állásuk figyelembe vételével értékeljék, hogy milyenek az esélyeik a jelentős előléptetésre a következő öt év során, a valószínűséget 0 és 1 közötti értékben megadva. A felmérés arra is rákérdez, hogy mennyire fél a munkavállaló a lefokozástól, például a tekintetben, hogy kevesebb beleszólása lesz abba, hogy miként végzi el feladatait, hogy nehezebbé válik készségeinek és képességeinek a használata, csökken a fizetése vagy kevésbé érdekes munkakörbe helyezik át a vállalaton belül. A francia Munkakörülmények Felmérés két ide vonatkozó kérdést tartalmaz. Az első - amely hasonló a brit kérdéshez - arra kéri a válaszadót, hogy értékelje előléptetési esélyeit a közeljövőben, míg a második arra vonatkozik, hogy a megkérdezettnek van-e lehetősége szakmai készségeinek fejlesztésére a jelenlegi munkahelyén.

5.16 táblázat A felmérések előléptetési és karrierlehetőségekre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változók neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Állásom jó kilátásokkal kecsegtet a karrierem szempontjából. (2010, 2005)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Európai Társadalmi Felmérés	
Szakmai előmeneteli lehetőségeim jók. (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Mennyit használja korábban megszerzett tapasztalatait és tudását? (2005, 1997)	1-5 (Soha - Mindig)
Mennyire segít a jelenlegi munkatapasztalat egy új munkahelyen? (2005)	1-4 (Nagyon segít - Egyáltalán nem segít)
Gallup Világfelmérés	
Van/nincs olyan személy a munkahelyén, aki bátorítja Önt a fejlődésben? (2006, 2007, 2008)	1-2 (Igen - Nem)
Európai Életkörülmény Felmérés	
Mennyire ért/nem ért egyet: A munkám jó előrelépési lehetőségekkel szolgál. (2007, 2003)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Mit gondol, milyen esélyei vannak a jelenlegi munkahelyén egy jelentős előléptetésre a következő 5 évben?	1-5 (100%/Határozottan - 0% Esélytelen)
Mennyire nyugtalanítja, hogy az alábbi helyzetekbe kerülhet munkahelyén?	
- Olyan jövőbeli változások a munkahelyemen, amik kevesebb beleszólást engednek abba, hogy hogyan végezzem a munkám	1-4 (Nagyon nyugtalanítja - Egyáltalán nem nyugtalanítja)
- Olyan jövőbeli változások a munkahelyemen, amik nehezebbé teszik készségeim és képességeim használatát	1-4 (Nagyon nyugtalanítja - Egyáltalán nem nyugtalanítja)
- Olyan jövőbeli változások, amik miatt csökken a fizetésem.	1-4 (Nagyon nyugtalanítja - Egyáltalán nem nyugtalanítja)
- Hogy áthelyeznek egy sokkal kevésbé érdekes munkakörbe a vállalaton belül.	1-4 (Nagyon nyugtalanítja - Egyáltalán nem nyugtalanítja)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Az általam tett erőfeszítésért cserébe, kielégítő kilátásaim vannak az előléptetésre	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Lehetőségem van rá, hogy fejlesszem szakmai tapasztalataimat	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

A közvetlenül az előléptetési és karrierlehetőségekre irányuló kérdésekre adott válaszok alapján az országok sorrendje mérsékelten korrelál a 2004-ös felmérésekben ($r = 0,75$ a 2004-es ESS 2004 és a -2005ös ISSP között, $r = 0,56$ a 2005-ös EWCS 2005 és a -2004es ESS 2004 között és $r = 0,47$ a 2005-ös EWCS 2005 és a -2005ös ISSP között, 5.A.12 táblázat).

5.7 A munka belső szempontjai

A munka belső szempontjai egyrészt az önmegvalósítást, másrészt pedig azokat a belső jutalmakat foglalják magukba, hogy a végzett munka hasznos mások számára, vagy egyszerűen csak a jól végzett munka kellemes érzését adják. Azok a munkák, amelyek a munkavállalók számára ilyen jellegű, nem anyagi jutalmakkal járnak, növelik a vállalat teljesítményét és termelékenységét, és biztosítják a munkavállalók számára azokat az erőforrásokat, amelyek növelik a stresszel és a kockázatokkal szembeni rugalmas ellenállóképességet (rezilienciát).

Önmegvalósítási lehetőségek

Az önmegvalósítási lehetőségek (4.1 táblázat F.1 rész) arra vonatkoznak, hogy a munkavállalónak milyen mértékben van lehetősége munkahelyén saját ötleteit megvalósítani és a tőle telhető legjobb teljesítményt nyújtania. Ha az egyénnek van lehetősége saját ötleteit végrehajtania munkahelyén, akkor munkájának eredményét

befolyásolni tudja és személyesen is hozzájárul munkájához. Ez a munkahely minőségének fontos szempontját jelenti, mert azon keresztül, hogy javítja a munkavállalók motivációját és elkötelezettségét, megvédi őket a pszichológiai kimerüléstől és csökkenti a negatív stresszt, valamint hozzájárul a munkavállalók jóllétének növeléséhez.

Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmerések Kérdéseinek Leltárában szereplő hét nemzetközi felmérés közül kettő tartalmaz kérdéseket az egyének önmegvalósítására vonatkozóan (5.17 táblázat). Ezek közül a 2005. évi EWCS arról kérdezi a résztvevőket, hogy van-e lehetőségük a munkavégzés során azt csinálni, amihez a legjobban értenek, hogy milyen gyakran tudják saját ötleteiket alkalmazni a munkájukban, illetve, hogy úgy érzik-e, hogy jól végzik a munkájukat (mind a 2005-ös, mind a 2010-es felmérésekben). A 2010-es hullám kérdései között szerepelt egy olyan, szervezeti szintre vonatkozó kérdés is, hogy a munkahely mennyire motiválja a válaszadókat arra, hogy a tőlük telhető legjobbat nyújtsák. A Gallup Világfelmérés az önmegvalósítás mértékével kapcsolatban tesz fel három (bináris válaszlehetőségű) kérdést arra vonatkozóan, hogy a megkérdezett különösen termelékenynek érzi-e magát, sok időt elpocsékol-e, valamint, hogy van-e lehetősége arra, hogy minden nap azt tegye, amihez a legjobban ért.

Az önmegvalósítási lehetőségeket mindkét nemzeti felmérésben vizsgálják (5.17 táblázat). A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés egyik kérdésében a résztvevőket arról kérdezik, hogy elegendő lehetőségük van-e arra, hogy munkahelyükön tudásukat és készségeiket használják (az egyetértés/egyet nem értés 1-5 skálán történő értékelésével), míg a francia Munkakörülmények Felmérés két, ehhez kapcsolódó kérdést tartalmaz. Az egyik arra irányul, hogy a megkérdezettek milyen gyakran érzik magukat büszkének arra, hogy jól végzik a munkájukat, és hogy azokat a típusú dolgokat csinálják-e, amik számukra a legértékesebbek.

5.17 táblázat A felmerések önmegvalósítási lehetőségekre vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változók neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Munkahelyemen lehetőségem van rá, hogy azt csináljam, amiben a legjobb vagyok (2005)	1-5 (Nagyon egyetérték - Nagyon nem értek egyet)
A szervezet, amelynél dolgozom, arra motivál, hogy a lehető legjobb teljesítményt nyújtsam (2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Lehetősége van, hogy saját ötleteit alkalmazza munkájában (2010, 2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Munkája a jól végzett munka érzését adja	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Gallup Világfelmérés	
Jelenlegi munkájában úgy érzi/nem érzi úgy, hogy különösen produktív? (2011, 2012, 2013)	1-2 (Igen - Nem)
Úgy érzi/nem érzi úgy, hogy a munkahelyén sok időt elpocsékol?	1-2 (Igen - Nem)
Munkahelyén, lehetősége van/nincs lehetősége arra, hogy minden nap azt csinálja, amit a legjobban tud csinálni?	1-2 (Igen - Nem)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Jelenlegi munkámban elég lehetőségem van arra, hogy használjam tudásomat és képességeimet	1-5 (Nagyon egyetérték - Nagyon nem értek egyet)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
A munkavégzés során milyen gyakran érzi a következőket?	
• A jól elvégzett munka miatti elégedettség	1-4 (Mindig - Soha)
• Lehetőségem van rá, hogy olyan dolgokat csináljak, amiket szeretek	1-4 (Mindig - Soha)

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmerések Kérdéseinek Leltára

Az önmegvalósítás mérésére vonatkozó kérdésekre adott országos pontok közötti korreláció az EWCS és a Gallup Világfelmérés esetében pozitív, de gyenge (5.A.13 táblázat), ami azt sugallja, hogy az erre a munkahelyi jellemzőre vonatkozó jelenlegi méréseket a kérdések megfogalmazása és az adatfelvétel módszertana befolyásolja.

Belső jutalmak

A belső jutalmak (4.1 táblázat, F.2 rész) arra vonatkoznak, hogy a munkavállaló mennyire találja értékesnek, illetve mennyire látja a célját annak, amit csinál, munkáját hasznosnak tartja-e az ügyfelek vagy a társadalom egésze számára és hogy érdekesnek találja-e attól függetlenül, hogy mennyit keres. A belső jutalmak még pénzügyi jutalmak hiányában is erősen kapcsolódnak a munkával való elégedettséghez és a munkavállalói jólléthez. Azok a személyek, akik számára munkájuk belső jutalmat jelent, sokkal valószínűbb, hogy több erőfeszítést tesznek a munkavégzés során, ami közvetlen hatással van a termelékenységre és elősegíti a vállalat iránti lojalitást.

A munkahelyi motiváció gazdasági válságok idején láthatóan csökken, mivel az emberek ezekben az időkben nagyobb fontosságot tulajdonítanak a munka pénzügyi szempontjainak, mint belső értékeinek. Ennek eredményeképpen, a munkaerőpiaci körülmények romlásával a munkavállalók munkájuk alacsonyabb szintű hasznosságáról számolhatnak be. Továbbá ezekben az esetekben a munka hasznosságának érzése kevésbé vezet további erőfeszítésekhez és a vállalattal való nagyobb lojalitáshoz. Emiatt a belső jutalmakra vonatkozó mutatók változásának értelmezése során figyelembe kell venni az üzleti ciklusokat a témát pedig érdemes a gyakori statisztikai felmérések részeként vizsgálni.

A belső jutalmakhoz kapcsolódó kérdéseket az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltárában található hét nemzetközi felmérésből négy vizsgálja, azonban ezek eltérő megfogalmazást használnak (5.18 táblázat). A munka hasznosságára vonatkozóan az EWCS azt kérdezi a résztvevőktől, hogy úgy érzik-e, hogy munkájuk hasznos, míg az ISSP kérdése arra irányul, hogy a végzett munka hasznos-e a társadalom számára és hogy a munkavállaló tud-e más embereknek segíteni a munkájával. Az ESS általános kérdése arra irányul, hogy az egyén azért fektet-e energiát a munkájába, mert úgy érzi, hogy az hasznos mások számára. Míg az ISSP kérdése arra vonatkozik, hogy a munka érdekes-e, addig az EQLS ugyanezzel a kérdéssel operál, azonban negatív megfogalmazást használ: „Mennyire ért egyet/nem ért egyet az alábbi állítással: munkám egyhangú és unalmas”.

Mind a brit, mind a francia felmérések tartalmazznak kérdéseket a belső jutalmakra vonatkozóan (5.19 táblázat). A Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés a szervezeti tényezőkre fókuszálva azt kérdezi, hogy a résztvevő egyetért vagy nem azzal az állítással, hogy „A szervezet valóban a legjobbat hozza ki belőlem a munkavégzés során” és „Büszke vagyok arra, hogy ennek a szervezetnek dolgozom”. A francia Munkakörülmények Felmérésben is ehhez hasonló kérdések találhatók, azaz arra kíváncsiak, hogy a munkavállaló büszkének érzi-e magát, amiért az adott vállalatnál dolgozik. A felmérés többi kérdése arra vonatkozik, hogy a megkérdezett megkapja-e azt a tiszteletet, amit a munkába fektetett erőfeszítése alapján megérdemel, illetve hogy a válaszadó úgy érzi-e, hogy munkája hasznos mások számára.

5.18 táblázat A felmérések belső jutalmakra vonatkozó kérdései

Kiválasztott nemzeti és nemzetközi felmérések

A kérdés megfogalmazása és a változók neve	Válaszkála
Európai Munkakörülmények Felmérés	
Az az érzése, hogy hasznos munkát végez (2010, 2005)	1-5 (Majdnem mindig - Szinte soha)
Európai Társadalmi Felmérés	
A fő oka, hogy energiát fektetek munkámba: mert a munkám hasznos más emberek számára (2010)	[Válasszon egyet]
A második legfontosabb oka, hogy energiát fektetek munkámba: mert munkám hasznos más emberek számára (2010)	[Válasszon egyet]
Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program	
Munkám érdekes (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Munkámmal segíteni tudok másoknak (2005, 1997, 1989)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Munkám társadalmilag hasznos (2005)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Európai Életkörülmény Felmérés	
Mennyire ért/nem ért egyet: Munkám egyhangú és unalmas (2007, 2003)	1-5 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	
Mennyire ért egyet azzal, hogy a szervezet arra ösztönzi Önt, hogy munkáját a lehető legjobban végezze?	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Büszke vagyok rá, hogy a szervezetnél dolgozom	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Francia Munkakörülmények Felmérés (2013)	
Az általam tett erőfeszítésekért cserébe megkapom azt a tiszteletet és elismerést, amit munkám megérdemel	1-4 (Nagyon egyetértek - Nagyon nem értek egyet)
Munkavégzése során milyen gyakran érzi a következőket?	
• Büszke vagyok, hogy ennél a vállalatnál, szervezetnél dolgozom	1-4 (Mindig - Soha)
• Úgy érzem, valami olyat csinálok, ami hasznos az embereknek	1-4 (Mindig - Soha)

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

Az empirikus elemzés csak a 2005. évi EWCS és ISSP, valamint a 2010. évi EWCS és ESS esetében volt lehetséges. A munka hasznosságára vonatkozó elemek országok közötti korrelációja inkább alacsony (5.A.13 táblázat). A korreláció az ISSP azon eleme, hogy az egyén úgy érzi-e, hogy munkájával segít másoknak, illetve az EWCS hasznos munka végzésére vonatkozó tétele között a legmagasabb ($r = 0,57$), míg jóval alacsonyabb a „Munkám hasznos a társadalom számára” és „Úgy érzi, hogy hasznos munkát végez?” közötti kérdések esetében. A 2010-es ESS (munkám hasznos másoknak) és az EWCS kérdéseire vonatkozó országos átlagpontok közötti korreláció gyenge. Mindezek alapján úgy tűnik, hogy a belső jutalmakkal kapcsolatos eredményeket nagyban befolyásolja a kérdés szóhasználata, amely miatt még a felmérések azonos belső jutalomra vonatkozó elemeit mérő kérdések esetében is alacsony a korreláció.

5.8 Konklúziók

E fejezetben áttekintettük a munkakörnyezet minőségének 4. fejezetben bemutatott hat – az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltárából metaértékelés alapján beazonosított – dimenzióját. A munkakörnyezetet alkotó kulcsdimenziók és az azokba tartozó munkahelyi jellemzők leírása mellett a fejezetnek két fő célja volt.

Először is annak bemutatása, hogy az eddigi gyakorlatban hogyan vizsgálták az egyes munkahelyi jellemzőket. Ennek során hét olyan nemzetközi felmérésre

5.19 táblázat **A felmérések azon kérdései, amelyek esetében a konvergens validitás legerősebben bizonyított**
A munkahelyi környezet minőségét vizsgáló nemzetközi felmérések

Dimenziók	Munkahelyi jellemzők	
	Munkahelyi követelmények	Munkahelyi erőforrások
A. Fizikai és társas környezet	A.1: Fizikai kockázati tényezők: zaj, légszennyezés	A.4: Munkahelyi közösségi támogatás: munkatársi támogatás
	A.2: Fizikai követelmények: nehéz terhek cipelése	
	A.3: Munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció: nem meggyőző	
B. Munkahelyi feladatok	B.1: Munkaintenzitás: heti munkaórák száma	B.3: Feladatok feletti döntési lehetőség és autonómia: önállóság, lehetőség a feladatok sorrendjének meghatározására
	B.2: Érzelmi munkakövetelmények: stressz és aggodalom	
C. Szervezeti jellemzők		C.1: Szervezeti részvétel és munkavállalói hang: a munkatársak bevonása a munka szervezésébe találkozik keretében
		C.2: Jó vezetői gyakorlatok: nem meggyőző
		C.3: Egyértelmű feladatok és visszajelzés a teljesítményről: nem meggyőző
D. Munkaidő-beosztás	D.1: Általánostól eltérő munkarend: hétfégi munkavégzés	D.2: Munkaórák rugalmassága: döntés a munkaközi szünetekről és szabadságról
E: Munkahelyi kilátások	E.1: A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzések: a munkahely elvesztésének előérzete, munkahelyek közötti mobilitás	E.2: Képzési és tanulási lehetőségek: képzésen részvétel lehetősége, új dolgok tanulása
		E.3: Karrierlehetőségek: jó lehetőségek
F: Belső értékek		F.1: Önmegvalósítási lehetőségek: nem meggyőző
		F.2: Belső jutalmak: nem meggyőző

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

támaszkodtunk, amelyek a munkahelyi környezetre vonatkozó kérdéseket tartalmaznak, valamint két, jól felépített nemzeti felmérésre, melyeket kifejezetten a munkahelyi körülmények mélyreható vizsgálata céljára terveztek. Az áttekintés eredményeképpen elmondható, hogy míg a felmérések jól lefedik a munkahelyi környezet minőségének egyes aspektusait, addig más szempontokat már kevésbé. Míg például mind a hét nemzetközi felmérés tartalmaz a fizikai kockázati tényezőkre és a munkaintenzitásra vonatkozó kérdéseket, addig a munkavállalók munkahelyi önmegvalósítására vagy a vezetői gyakorlatok minőségére vonatkozó kérdések csak kettőben (az EWCS-ben és a Gallup Világfelmérésben) találhatóak. A fejezetben arra is kitértünk, hogy a felmérések azonos munkahelyi jellemzőre irányuló mérései milyen mértékben hasonlíthatók össze egymással, melynek során figyelembe vettük a kérdés megfogalmazásában és a válaszlehetőségekben megfigyelhető különbségeket is. Ennek eredményeként megállapítható, hogy a munkahelyi környezet számos szempontjára (fizikai követelmények, a munkafeladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és az autonómia, a munkahelyi képzési és tanulási lehetőségek, a belső jutalmak, a munka-magánélet egyensúly, az általánostól eltérő időben történő munkavégzés és a munkaórák rugalmassága) vonatkozóan összehasonlítható információ csak az európai országokra és néhány OECD országra vonatkozóan érhető el.

Másodszor, a fejezetben ismertetett empirikus elemzés arra is rávilágított, hogy a munkahelyi jellemzőkre vonatkozó országos pontszámok közül melyek azok, amelyek az egyes felmérések között konzisztensnek tekinthetők. Az elemzés fő eredményeit az 5.19 táblázat foglalja össze, amely valamennyi munkahelyi jellemző kapcsán ismerteti azokat az elemeket, amelyek a felmérések és a felmérési hullámok közötti legerősebb konvergens validitást mutatják, és amelyek ezért jó alapul

szolgálhatnak egy, a munkakörnyezet minőségéhez kapcsolódó jövőbeli felméréshez. A felmérések különböző kérdéseire vonatkozó, országok közötti korrelációk a következőket mutatják:

- A fejezetben megvitattott legtöbb munkahelyi jellemzőt meglehetősen megbízható módon mérték a felmérések. Pontosabban a különböző felmérésekben a fizikai kockázati tényezőkre, képzési lehetőségekre, a munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre, a munkahelyi társas támogatásra, a karrier- és előléptetési lehetőségekre, az önmegvalósításra, a feladatokkal kapcsolatos döntési szabadságra és az autonómiára, valamint a munkaidő rugalmasságára vonatkozó kérdések hasonló értékeket mutattak az adott országok esetében. Más munkahelyi jellemzők - például a belső jutalmak - sokkal érzékenyebbek a kérdés megfogalmazására (pl. negatív vagy pozitív módon teszik fel a kérdést) és a válaszadási lehetőségekre.
- Számos tétel esetében jól bizonyítható a konvergens validitás. A munkahelyi követelmények esetében ez a helyzet a zajos vagy szennyezett munkakörnyezetben történő munkavégzésre, a nehéz terhek cipelésére, a munka miatti stresszre és aggodalomra, a hétvégi munkavégzésre, a heti munkaidőre és a munkahely rövid távon történő elvesztésére vonatkozó adatok esetében. A munkahelyi erőforrások esetében pedig a munkatársaktól kapott segítség, a munkafeladatok megszervezése és sorrendjének meghatározása, a munkavállalók munkaszervezésbe való bevonása, a munkaközi szünetekről és a szabadságokról való döntés, a képzés elérhetősége, az új dolgok tanulása a munkahelyen és a jó karrierlehetőségek esetében bizonyítható.

Ugyanakkor az empirikus elemzést korlátozza az a tény, hogy a kérdések megfogalmazásában fennálló különbségek csökkenthetik az egyes felmérések közötti összehasonlítást, és a kérdések alacsony összehasonlíthatósága miatt néhány fontos szempont hiányozhat az 5.19 táblázatból. Másképp fogalmazva, az, hogy a munkakörnyezet minőségének néhány eleme esetében nem áll rendelkezésre a konvergens validításra vonatkozó bizonyíték, nem jelenti azt, hogy ezen elemek konvergens validitásának hiánya bizonyítva lenne. Ehelyett inkább felhívja a figyelmet az adatok hiányosságaira és a további kutatások szükségességére.

Megjegyzések:

1. Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára elérhető a következő linken: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I.
2. A Jegyzék az EU Munkaerő-Felmérés ad hoc moduljai közül a következőket tekintette át: 2013-as „Munkahelyi balesetek és egyéb, munkából fakadó egészségügyi problémák”, a 2010-es „Munka és családi élet összehangolása”, a 2007-es „Munkahelyi balesetek, egészségügyi problémák és veszélynek való kitettség”, a 2005-ös „Munka és családi élet összehangolása”, a 2004-es „Munkaszervezés és munkaidő beosztás”, a 2001-es „Élethosszig tartó tanulás”, a 2001-es „Munkaidő hossza és mintázatai” és az 1999-es „Munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések” modulok. Az ad hoc modulok a 15 évesnél idősebb lakossági mintán elvégzett háztartási felmérések.
3. A Leltárban áttekintjük mind a hét felmérés kérdőíveit, a kérdéseket az általuk mért munkaköri jellemzők szerint osztályozva.
4. A 6. fejezetben a modell kérdőívek mellett konkrétan ajánlásokat is bemutatunk.

5. A Gallup Világfelmérés és a többi felmérés közös országainak száma a Gallup Világfelmérés moduláris jellege miatt, amely egyes kérdéseket csak bizonyos országokban tesz fel, a vizsgált munkahelyi jellemzőitől függ.
6. Az elemzésben küszöbértékként nem statisztikai szignifikancia szintet, hanem 0,60-as fix értéket használunk, mivel ez lehetővé teszi a tételek közötti korrelációk összehasonlítását. A különböző felmérések mintanagysága miatt a 0,60 feletti korrelációs együtthatók is statisztikailag szignifikánsak, legalább $p < 0,01$ szinten.
7. A legalacsonyabb és a legmagasabb pontszámot adó csoport meghatározásához használt határértékeket mindkét felmérési kérdés esetében úgy választottuk meg, hogy maximalizáljuk az országok közötti korrelációt.
8. A munkakörnyezet ezen aspektusára vonatkozóan nem lehetséges az országok közötti összefüggések elemzése, mivel az ebben a fejezetben vizsgált felmérések (azaz az ISSP, az ESS és a Gallup Világfelmérés) nem terjednek ki rá.
9. Az ESS kérdése a következő: „Függetlenül alap- vagy szerződéses munkaidejétől, hány órát dolgozik/dolgozott általában egy héten (a főállásában), beleértve a fizetett vagy nem fizetett túlórákat is?”.
10. A Gallup Világfelmérés kevesebb mint 10 országban tesz fel kérdéseket az érzelmi követelményekre vonatkozóan, ezért nem szerepel a korrelációs elemzésben.
11. A korreláció az EWCS „Képes megválasztani/megváltoztatni a feladatok sorrendjét” tételével 2004-ben 0,79, 2010-ben 0,65; az EWCS „Képes megválasztani/megváltoztatni a munkamódszereket” tételével a korreláció a következő 0,63 2004-ben és 0,85 2010-ben; az EWCS „Van befolyása a munkatársai kiválasztására” tétel esetében 2004-ben 0,63 és 2010-ben 0,78.
12. Tekintettel arra, hogy e felmérések között nincs elegendő számú közös ország (azaz 10-nél több), nem végeztünk korrelációs elemzést.
13. Mivel e felmérések között nincs elegendő számú közös ország (azaz 10-nél több), nem végeztünk korrelációs elemzést.
14. Az EU MEF alapfelmérések tartalmaznak egy kérdést az előző 4 hétben kapott képzésre vonatkozóan, amelyet évente tesznek fel.
15. Megjegyzendő, hogy az ISSP tétele mind a képzésben való részvételre, mind a képzés minőségére rákérdez a következő megfogalmazással: „Részvett-e Ön olyan képzésben, amely a készségeinek fejlesztését szolgálta?”.

Hivatkozások

- Burchell, B. (2011), “A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on well-being”, *Sociological Research Online*, Vol. 16, No. 9, 1-20. old.
- De Witte, H. (1999), “Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, No. 2, 155-77. old.
- Jermier, J.M., J. Gaines és N. McIntosh (1989), “Reactions to physically dangerous work”, *Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 10, 15-33. old.
- Johnson, J.V. és E.M. Hall (1988), “Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease. A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population”, *American Journal of Public Health*, Vol. 78, 1336-1342. old.
- Johnson, J.V., E.M. Hall és T. Theorell (1989), “Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population”, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 15, 271-279. old.
- Inanc, H. et al. (2015), “Direct participation and employee learning at work”, *Work and Occupations*, Vol. 42, No. 4, 447-475. old.

Karasek, R. (1979), "Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job design",

Administrative Science Quarterly, Vol. 24, 285-308. old.

Karasek, R. és T. Theorell (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.

OECD (2014), "How good is your job? Measuring and assessing job quality", *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en.

OECD (2013), "Well-being at the workplace: Measuring job quality", *How's Life? Measuring Well-being*,

OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392-en>.

OECD (2016), "Inventory of survey questions on the quality of working environment", http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ_I (accessed on 1 February 2017).

OECD (2017), *How's Life?*, OECD Publishing, Paris, (előkészületben).

5.A FÜGGELÉK

*Az egyes munkahelyi jellemzőkre vonatkozó, különböző
nem hivatalos felméréseken elért országos pontok közötti
korrelációk*

5.A.1 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkahelyi fizikai kockázatokra vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Fizikai kockázati tényezők				
ISSP 2005	EWSC 2005			
Milyen gyakran dolgozik veszélyes körülmények között?	A. Úgy érzi kockáztatja egészségét vagy biztonságát munkavégzés során?	0,45
	B. Munkahelyén ki van téve kéziszerszámok vagy gépek stb. rezgésének?	0,64	0,78	0,55
	C. Munkahelyén ki van téve olyan hangos zajnak, hogy emelt hangon kelljen beszélnie?	0,82	0,83	0,78
	D. Munkahelyén ki van téve olyan anyagokkal való közvetlen érintkezésnek amelyek fertőzőek lehetnek, vagy kezel ilyeneket?	0,16	0,26	0,29
	E. Munkahelyén ki van téve olyan magas hőmérsékletnek, hogy akkor is izzad, ha nem dolgozik?	0,28	0,36	0,32
	F. Munkahelyén ki van téve más emberek dohányfüstjének?	0,36	0,53	0,27
	G. Munkahelyén ki van téve alacsony hőmérsékletnek akár bel- akár kültéren?	0,31	0,3	0,43
	H. Munkahelyén ki van téve füst vagy por stb. belélegzésének?	0,62	0,81	0,63
	I. Munkahelyén ki van téve sugárzásnak, mint például röntgensugár vagy radioaktív sugárzás?	0,23	0,46	0,26
	J. Munkahelyén ki van téve gőzök, például hígító vagy oldószer belélegzésének?	0,58	0,65	0,60
	K. Munkahelyén kezel vegyi anyagokat vagy bőre ki van téve az azokkal való érintkezésnek?	0,61	0,70	0,58
ESS 2004				
Egészségemet vagy biztonságomat kockázatom a munkám miatt	A. Úgy érzi kockáztatja egészségét vagy biztonságát munkavégzés során?	0,55
	B. Munkahelyén ki van téve kéziszerszámok vagy gépek stb. rezgésének?	0,35	0,33	0,36
	C. Munkahelyén ki van téve olyan hangos zajnak, hogy emelt hangon kelljen beszélnie?	0,61	0,64	0,47
	D. Munkahelyén ki van téve olyan anyagokkal való közvetlen érintkezésnek amelyek fertőzőek lehetnek, vagy kezel ilyeneket?	-0,23	0,08	-0,15
	E. Munkahelyén ki van téve olyan magas hőmérsékletnek, hogy akkor is izzad, ha nem dolgozik?	0,33	0,51	0,15
	F. Munkahelyén ki van téve más emberek dohányfüstjének?	0,09	0,39	0,00
	G. Munkahelyén ki van téve alacsony hőmérsékletnek akár bel- akár kültéren?	0,27	0,42	0,16
	H. Munkahelyén ki van téve füst vagy por stb. belélegzésének?	0,55	0,56	0,51
	I. Munkahelyén ki van téve sugárzásnak, mint például röntgensugár vagy radioaktív sugárzás?	0,06	0,13	0,1
	J. Munkahelyén ki van téve gőzök, például hígító vagy oldószer belélegzésének?	0,42	0,38	0,39
	K. Munkahelyén kezel vegyi anyagokat vagy bőre ki van téve az azokkal való érintkezésnek?	0,35	0,32	0,42
ESS 2004				
Egészségemet vagy biztonságomat kockázatom a munkám miatt	Milyen gyakran dolgozik veszélyes körülmények között?	0,47	-0,05	0,54
ESS 2010				
Egészségemet vagy biztonságomat kockázatom a munkám miatt	A. Munkahelyén ki van téve alacsony hőmérsékletnek akár bel- akár kültéren?	0,24	0,3	0,3
	B. Munkahelyén ki van téve füst vagy por belélegzésének?	0,68	0,56	0,81
	C. Munkahelyén ki van téve gőzök, például hígító vagy oldószer belélegzésének?	0,50	0,5	0,54
	D. Munkahelyén kezel vegyi anyagokat vagy bőre ki van téve az azokkal való érintkezésnek?	0,35	0,40	0,33
	E. Úgy érzi kockáztatja egészségét vagy biztonságát munkavégzés során?	-0,07
	F. Munkahelyén ki van téve kéziszerszámok vagy gépek stb. rezgésének?	0,33	0,48	0,35
	G. Munkahelyén ki van téve olyan anyagokkal való közvetlen érintkezésnek amelyek fertőzőek lehetnek, vagy kezel ilyeneket?	-0,03	0,09	0,07
	H. Munkahelyén ki van téve olyan hangos zajnak, hogy emelt hangon kelljen beszélnie?	0,57	0,78	0,58
	I. Munkahelyén ki van téve olyan magas hőmérsékletnek, hogy akkor is izzad, ha nem dolgozik?	-0,01	0,3	-0,08
	J. Munkahelyén ki van téve más emberek dohányfüstjének?	0,42	0,42	0,45

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörnyezeti Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606357>

5.A.2 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a fizikai követelményekre vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Fizikai követelmények				
ISSP 2005	EWCS 2005			
Milyen gyakran fordul elő: nehéz fizikai munkát végzek.	A. Fizetett főállásának részét képezik a fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek?	0,28	0,27	0,32
	B. Fizetett főállásának részét képezi emberek emelése vagy mozgatása?	-0,04	0,03	0,2
	C. Fizetett főállásának részét képezi az állás vagy a járás?	0,55	0,56	0,45
	D. Fizetett főállásának részét képezi nehéz terhek cipelése vagy mozgatása?	0,71	0,65	0,77
	E. Fizetett főállásának részét képezik ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok?	0,33	0,24	0,45
Milyen gyakran fordul elő: kimerülten érek haza a munkából.	A. Fizetett főállásának részét képezik a fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek?	0,39	0,50	0,37
	B. Fizetett főállásának részét képezi emberek emelése vagy mozgatása?	-0,42	-0,16	0,02
	C. Fizetett főállásának részét képezi az állás vagy a járás?	0,47	0,62	0,23
	D. Fizetett főállásának részét képezi nehéz terhek cipelése vagy mozgatása?	0,44	0,67	0,44
	E. Fizetett főállásának részét képezik ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok?	0,35	0,43	0,5

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606376>

5.A.3 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkahelyi társas támogatásra vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Munkahelyi társas támogatás				
ISSP 2005	EWCS 2005			
Vezetők és munkatársak közötti munkahelyi kapcsolatok	A. Ha kér, kap segítséget munkatársaitól.	0,06	0,2	-0,07
	B. Ha kér, kap segítséget feletteseitől/főnökkétől.	0,21	0,31	0,15
	C. Ha kér, kap külső segítséget.	-0,08	0,1	-0,02
	D. Otthon érzem magam a szervezetben.	-0,36	-0,35	0,15
	E. Nagyon jó barátaim vannak a munkahelyemen.	-0,3	-0,24	0,18
	F. Főnökömmel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,07
	G. Munkavállalói képviselővel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,11
Munkatársak/kollégák közötti munkahelyi kapcsolatok	A. Ha kér, kap segítséget munkatársaitól.	0,34	0,37	0
	B. Ha kér, kap segítséget feletteseitől/főnökkétől.	0,32	0,37	0,09
	C. Ha kér, kap külső segítséget.	0,25	0,41	0,2
	D. Otthon érzem magam a szervezetben.	-0,51	-0,42	0,1
	E. Nagyon jó barátaim vannak a munkahelyemen.	-0,43	-0,21	0,12
	F. Főnökömmel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,15
	G. Munkavállalói képviselővel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,15
ESS 2004	EWCS 2005			
Munkatársaim támogatnak ha szükségem van rá	A. Ha kér, kap segítséget munkatársaitól.	0,64	0,62	0,59
	B. Ha kér, kap segítséget feletteseitől/főnökkétől.	0,61	0,53	0,62
	C. Ha kér, kap külső segítséget.	0,57	0,56	0,55
	D. Otthon érzem magam a szervezetben.	-0,75	-0,47	-0,65
	E. Nagyon jó barátaim vannak a munkahelyemen.	-0,47	-0,26	-0,25
	F. Főnökömmel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,5
	G. Munkavállalói képviselővel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,37
Gallup Világfelmérés				
Van olyan valaki a munkahelyén, aki bátorítja Önt a fejlődésben?	A. Ha kér, kap segítséget munkatársaitól.	0,46
	B. Ha kér, kap segítséget feletteseitől/főnökkétől.	0,32
	C. Ha kér, kap külső segítséget.	0,43
	D. Otthon érzem magam a szervezetben.	-0,72
	E. Nagyon jó barátaim vannak a munkahelyemen.	-0,25
	F. Főnökömmel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,02
	G. Munkavállalói képviselővel beszéltem munkahelyi problémámról.	0,35
ESS 2004	ISSP 2005			
Kapok támogatást és segítséget munkatársaimtól, ha kérek	A. A vezetőség és a munkatársak közötti kapcsolat munkahelyén.	0,23	0,42	0,4
	B. A munkatársak/kollégák közötti viszony munkahelyén.	0,55	0,57	0,33
Gallup Világfelmérés				
ISSP 2005				
Van olyan valaki a munkahelyén, aki bátorítja Önt a fejlődésben?	Kapok támogatást és segítséget munkatársaimtól, ha kérek	0,65
ESS 2010				
Kapok támogatást és segítséget munkatársaimtól, ha kérek	A. Kollégái segítik és támogatják Önt.	0,29	0,34	0,61
	B. Főnöke segíti és támogatja Önt.	0	0,05	0,39
	C. Otthon érzem magam a szervezetben.	-0,52	-0,4	-0,39
	D. Nagyon jó barátaim vannak a munkahelyemen.	-0,16	0,06	-0,14

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606395>

5.A.4 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkaintenzitás vonatkozásán

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Munkaintenzitás				
ISSP 2005	EWCS 2005			
Egy szokásos héten, átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,87
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,57
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	-0,49
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	0,04
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	0,18
Milyen gyakran ér haza a munkából kimerülten?	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,58
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,48
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	-0,7	-0,51	0,13
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	-0,1	-0,2	0,16
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	-0,29	-0,09	0,26
ESS 2004				
Attól függetlenül, hogy szerződésében mi szerepel vagy alpból hány órát kéne dolgozni, hány órát dolgozik/dolgozott egy szokásos héten (a főállásában) a fizetett és nem fizetett túlórákat is beleértve?	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,93
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,73
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	0,34
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	0,53
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	0,33
Munkám megköveteli, hogy nagyon keményen dolgozzak	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,33
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,38
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	-0,08	0,06	0,15
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	-0,04	0,21	0,2
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	0,09	0,38	0,35
Úgy érzem, sosincs elég időm arra, hogy minden munkámat elvégezzek	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	-0,46
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	-0,33
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	0,01	0,18	0,21
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	-0,08	-0,05	0,16
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	-0,22	0,01	0,29
Milyen gyakran érzi magát munka után túl fáradtnak ahhoz, hogy elvegye azokat a dolgokat, amiket otthon akar csinálni?	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,38
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,41
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	0,16	0,32	0,44
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	0,04	0,09	0,35
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	0,02	0,26	0,43
ESS 2010				
Függetlenül alap vagy szerződéses munkaidejétől függetlenül hány órát dolgozik/dolgozott egy szokásos héten (a főállásában) a fizetett és nem fizetett túlórákat is beleértve?	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,87
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,18
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	-0,09
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	-0,37
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	-0,32

5.A.4 táblázat (folytatás)

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkaintenzitásra vonatkozóan

Munkám megköveteli, hogy nagyon keményen dolgozzak	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,36
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,29
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	-0,24	0,26	-0,21
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	-0,35	-0,08	-0,08
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	-0,1	0,34	-0,13
Úgy érzem, sosincs elég időm arra, hogy minden munkámat elvégezzek	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	-0,05
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,15
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	0,39	0,62	0,36
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	0,2	0,07	0,27
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	0,21	0,31	0,17
Milyen gyakran érzi magát munka után túl fáradtnak ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon csinálni akar?	A. Hetente átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	0,47
	B. És havonta hányszor dolgozik napi 10 óránál többet?	0,33
	C. Elég ideje van rá, hogy elvégezze munkáját?	0,05	0,14	0,12
	D. Munkájának része, hogy nagy sebességgel kell dolgoznia?	-0,13	0,31	-0,09
	E. Munkájának része, hogy szoros határidők mellett kell dolgoznia?	-0,2	0,26	-0,09
ISSP 2005	ESS 2004			
Egy szokásos héten, átlagosan hány órát dolgozik fizetett főállásában?	A. Alap vagy szerződéses munkaidejétől függetlenül hány órát dolgozik/dolgozott egy szokásos héten (a főállásában) a fizetett és nem fizetett túlórákat is beleértve?	0,85
	B. Munkám megköveteli, hogy nagyon keményen dolgozzak	0,3
	C. Úgy érzem, sosincs elég időm arra, hogy minden munkámat elvégezzek	-0,35
	D. Milyen gyakran érzi magát munka után túl fáradtnak ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon csinálni akar?	0,22
Milyen gyakran ér haza a munkából kimerülten?	A. Alap vagy szerződéses munkaidejétől függetlenül hány órát dolgozik/dolgozott egy szokásos héten (a főállásában) a fizetett és nem fizetett túlórákat is beleértve?	0,52
	B. Munkám megköveteli, hogy nagyon keményen dolgozzak	0,5	0,73	0,24
	C. Úgy érzem, sosincs elég időm arra, hogy minden munkámat elvégezzek	-0,11	0	0,06
	D. Milyen gyakran érzi magát munka után túl fáradtnak ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon csinálni akar?	-0,14	0,17	0,49

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606414>

5.A.5 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a érzelmi követelményekre vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Érzelmi követelmények				
EWCS 2005	ISSP 2005			
Munkáját érzelmileg megterhelőnek találja?	Milyen gyakran érzi munkáját stresszesnek?	0,07	0,05	0,3
ISSP 2005	ESS 2004			
Milyen gyakran érzi munkáját stresszesnek?	Milyen gyakran aggódik munkahelyi problémák miatt amikor éppen nem dolgozik?	0,57	0,47	0,73
EWCS 2005				
Munkáját érzelmileg megterhelőnek találja?	Milyen gyakran aggódik munkahelyi problémák miatt amikor éppen nem dolgozik?	0,07	0,01	0,44
ESS 2010				
Milyen gyakran aggódik munkahelyi problémák miatt amikor nem dolgozik?	A. Főállásának része dühös ügyfelek kezelése?	-0,01	0,45	0,05
	B. Van olyan része munkájának, amely ellentétben áll személyes értékeivel?	0,12	0,34	0,28
	C. Munkájába érzelmileg bevonódik.	0,32	0,36	0,47
	D. Munkája megköveteli, hogy elrejtse érzelmeit.	0,14	0,42	0,25
	E. Munkájában tapasztal stresszt.	-0,19	0,21	0,28

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606433>

5.A.6 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Feladatok feletti diszkréció és autonómia				
ISSP 2005	EWCS 2005			
Önállóan dolgozhatok	A. Van vagy nincs lehetősége arra, hogy megváltoztassa feladatainak sorrendjét?	0,67
	B. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkamódszereit?	0,69
	C. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkavégzése sebességét vagy munkatempóját?	0,45
	D. Van ráhatása arra, hogy kikkel dolgozik együtt?	0,37	0,33	0,48
Szabadon megválaszthatom/nem választhatom meg, hogy hogyan szervezem napi feladataimat	A. Van vagy nincs lehetősége arra, hogy megváltoztassa feladatainak sorrendjét?	0,75
	B. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkamódszereit?	0,76
	C. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkavégzése sebességét vagy munkatempóját?	0,38
	D. Van ráhatása arra, hogy kikkel dolgozik együtt?	0,41	0,27	0,52
ESS 2004	EWCS 2005			
Mennyire engedik meg a vezetők, hogy munkahelyén Ön döntse el, hogy hogyan szervezi napi feladatait?	A. Van vagy nincs lehetősége arra, hogy megváltoztassa feladatainak sorrendjét?	0,85
	B. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkamódszereit?	0,74
	C. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkavégzése sebességét vagy munkatempóját?	0,34		
	D. Van ráhatása arra, hogy kikkel dolgozik együtt?	0,69	0,72	0,66
Mennyire engedik meg a vezetők, hogy munkahelyén Ön döntse el, hogy hogyan szervezi napi feladatait?	A. Van vagy nincs lehetősége arra, hogy megváltoztassa feladatainak sorrendjét?	0,74
	B. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkamódszereit?	0,59
	C. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkavégzése sebességét vagy munkatempóját?	0,38
	D. Van ráhatása arra, hogy kikkel dolgozik együtt?	0,56	0,62	0,54
ESS 2010	EWCS 2010			
Mennyire engedik meg a vezetők, hogy munkahelyén Ön döntse el, hogy hogyan szervezi napi feladatait?	A. Van vagy nincs lehetősége arra, hogy megváltoztassa feladatainak sorrendjét?	0,82
	B. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkamódszereit?	0,84
	C. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkavégzése sebességét vagy munkatempóját?	0,39		
	D. Van ráhatása arra, hogy kikkel dolgozik együtt?	0,54	0,46	0,65
Mennyire engedik meg a vezetők, hogy munkahelyén Ön döntse el, hogy hogyan szervezi napi feladatait?	A. Van vagy nincs lehetősége arra, hogy megváltoztassa feladatainak sorrendjét?	0,61
	B. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkamódszereit?	0,84
	C. Van lehetősége arra, hogy megválassza vagy megváltoztassa munkavégzése sebességét vagy munkatempóját?	0,91
	D. Van ráhatása arra, hogy kikkel dolgozik együtt?	0,55	0,50	0,78
ESS 2004	ISSP 2005			
Mennyire engedik meg a vezetők, hogy munkahelyén Ön döntse el, hogy hogyan szervezi napi feladatait?	A. Önállóan dolgozhatok	0,58	0,68	0,53
	B. Szabadon megválaszthatom/nem választhatom meg, hogy hogyan szervezem napi feladataimat	0,71	0,39	0,69
Mennyire engedik meg a vezetők, hogy munkahelyén Ön döntse el, hogy hogyan szervezi napi feladatait?	A. Önállóan dolgozhatok.	0,68	0,79	0,60
	B. Szabadon megválaszthatom/nem választhatom meg, hogy hogyan szervezem napi feladataimat	0,67	0,33	0,71

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606452>

5.A.7 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása
a szervezeti részvételre vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Szervezeti részvétel és munkahelyi hang				
ESS 2004	EWCS 2005			
Munkahelyén a vezetőség lehetővé teszi, hogy befolyásolja a tevékenységeivel összefüggő vállalatpolitikai döntéseket	A. Befolyása van arra, hogy megválassza, kivel dolgozik együtt.	0,58	0,51	0,61
	B. Konzultáltak Önnel a munkaszervezés vagy a munkakörülmények változásairól az elmúlt 12 hónapban?	0,27
	C. Egyeztetett munkával kapcsolatos problémákról egy munkavállalói képviselővel az elmúlt 12 hónapban?	0,33
Gallup Világfelmérés		
Munkahelyén úgy érzi/nem érzi úgy, hogy számít a véleménye?	A. Befolyása van arra, hogy megválassza, kivel dolgozik együtt.	0,59
	B. Konzultáltak Önnel a munkaszervezés vagy a munkakörülmények változásairól az elmúlt 12 hónapban?	0,15
	C. Egyeztetett munkával kapcsolatos problémákról munkavállalói képviselővel az elmúlt 12 hónapban?	0,25
ESS 2004	Gallup Világfelmérés			
Munkahelyén a vezetőség lehetővé teszi, hogy befolyásolja a tevékenységeivel kapcsolatos vállalatpolitikai döntéseket	Munkahelyén úgy érzi/nem érzi úgy, hogy számít a véleménye?	0,5
ESS 2010	EWCS 2010			
Munkahelyén vannak rendszeres találkozók a munkáltató és a munkavállalók képviselői között, ahol meg lehet vitatni a munkakörülményeket és a munkavégzési gyakorlatokat?	A. Van beleszólása abba, hogy kikkel dolgozik együtt.	0,27
	B. Konzultálnak Önnel, mielőtt meghatároznák a munkájához kapcsolódó célkitűzéseket.	0,52
	C. Bevonják Önt szervezeti egysége vagy szervezete munkaszervezésének vagy munkafolyamatainak fejlesztésével kapcsolatos döntéseibe.	0,62
	D. Tudja befolyásolni a munkája szempontjából fontos döntéseket a munkahelyén.	0,68
	E. A vezetőség tart olyan találkozókat, amelyen ki tudja fejezni azzal kapcsolatos véleményét, hogy mi folyik a szervezetnél?	0,77
Munkahelyén a vezetőség lehetővé teszi, hogy befolyásolja a tevékenységeivel kapcsolatos vállalatpolitikai döntéseket	A. Van beleszólása abba, hogy kikkel dolgozik együtt.	0,53	0,37	0,65
	B. Konzultálnak Önnel, mielőtt meghatároznák a munkájához kapcsolódó célkitűzéseket.	0,24	0,28	0,23
	C. Bevonják Önt szervezeti egysége vagy szervezete munkaszervezésének vagy munkafolyamatainak fejlesztésével kapcsolatos döntéseibe.	0,69	0,64	0,75
	D. Tudja befolyásolni a munkája szempontjából fontos döntéseket a munkahelyén.	0,69	0,69	0,70
	E. Munkahelyén a vezetőség tart olyan találkozókat, amelyen ki tudja fejezni azzal kapcsolatos véleményét, hogy mi folyik a szervezetnél?	0,62
Mit mondana, ezek az egyeztetések általában mennyire vannak hatással a munkakörülményeivel és a munkahelyi gyakorlatokkal kapcsolatos szervezeti döntésekre?	A. Van beleszólása abba, hogy kikkel dolgozik együtt.	0,08	0,04	0,27
	B. Konzultálnak Önnel, mielőtt meghatároznák a munkájához kapcsolódó célkitűzéseket.	0,25	0,34	0,56
	C. Bevonják Önt szervezeti egysége vagy szervezete munkaszervezésének vagy munkafolyamatainak fejlesztésével kapcsolatos döntéseibe.	0,34	0,52	0,47
	D. Tudja befolyásolni a munkája szempontjából fontos döntéseket a munkahelyén.	0,05	0,16	0,34
	E. A vezetőség tart olyan találkozókat, amelyen ki tudja fejezni azzal kapcsolatos véleményét, hogy mi folyik a szervezetnél?	0,48

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606471>

5.A.8 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása az általánostól eltérő munkaidőre vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Nem szokványos munkaidő				
ESS 2004	EWCS 2005			
Milyen gyakran része munkájának az esti vagy éjszakai munkavégzés?	A. Havonta hány alkalommal dolgozik éjszaka (este 10 és reggel 5 óra között) legalább 2 órát?	0,24
	B. Havonta hány alkalommal dolgozik este (este 6 és este 10 óra között) legalább 2 órát?	0,33
	C. Havonta hány alkalommal dolgozik vasárnap?	0,46
	D. Havonta hány alkalommal dolgozik szombaton?	0,22
	E. Havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet?	0,25
Milyen gyakran része munkájának, hogy rövid határidő miatt túlórázik?	A. Havonta hány alkalommal dolgozik éjszaka (este 10 és reggel 5 óra között) legalább 2 órát?	0,04
	B. Havonta hány alkalommal dolgozik este (este 6 és este 10 óra között) legalább 2 órát?	-0,01
	C. Havonta hány alkalommal dolgozik vasárnap?	-0,27
	D. Havonta hány alkalommal dolgozik szombaton?	0,14
	E. Havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet?	-0,24
Milyen gyakran része munkájának a hétvégi munkavégzés?	A. Havonta hány alkalommal dolgozik éjszaka (este 10 és reggel 5 óra között) legalább 2 órát?	0,67
	B. Havonta hány alkalommal dolgozik este (este 6 és este 10 óra között) legalább 2 órát?	0,60
	C. Havonta hány alkalommal dolgozik vasárnap?	0,74
	D. Havonta hány alkalommal dolgozik szombaton?	0,76
	E. Havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet?	0,78
ESS 2010	EWCS 2010			
Milyen gyakran része munkájának az esti vagy éjszakai munkavégzés?	A. Havonta hány alkalommal dolgozik éjszaka (este 10 és reggel 5 óra között) legalább 2 órát?	0,33
	B. Havonta hány alkalommal dolgozik este (este 6 és este 10 óra között) legalább 2 órát?	0,2
	C. Havonta hány alkalommal dolgozik vasárnap?	0,33
	D. Havonta hány alkalommal dolgozik szombaton?	0,46
	E. Havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet?	0,33
Milyen gyakran része munkájának, hogy rövid határidő miatt túlórázik?	A. Havonta hány alkalommal dolgozik éjszaka (este 10 és reggel 5 óra között) legalább 2 órát?	-0,16
	B. Havonta hány alkalommal dolgozik este (este 6 és este 10 óra között) legalább 2 órát?	0,09
	C. Havonta hány alkalommal dolgozik vasárnap?	0,2
	D. Havonta hány alkalommal dolgozik szombaton?	0,31
	E. Havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet?	0,46
Milyen gyakran része munkájának a hétvégi munkavégzés?	A. Havonta hány alkalommal dolgozik éjszaka (este 10 és reggel 5 óra között) legalább 2 órát?	0,34
	B. Havonta hány alkalommal dolgozik este (este 6 és este 10 óra között) legalább 2 órát?	0,4
	C. Havonta hány alkalommal dolgozik vasárnap?	0,51
	D. Havonta hány alkalommal dolgozik szombaton?	0,77
	E. Havonta hány alkalommal dolgozik napi 10 óránál többet?	0,48

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606490>

5.A.9 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkaidő rugalmasságára vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Munkaórák rugalmassága				
ISSP 2005	EWCS 2005			
Munkaideje kezdetét/végét a munkáltató határozza meg/teljesen szabadon döntöm el, hogy mikor kezdem/fejezem be a munkámat	A. Akkor tart munkaközi szünetet, amikor akar.	0,68	0,32	0,62
	B. Szabadon döntheti el, hogy mikor megy szabadságra vagy vesz ki szabadnapokat.	0,68	0,44	0,66
	C. Főállásának része, hogy számítógép segítségével otthonról, távmunkában dolgozik?	0,4	0,00	0,63
	D. Főállásának része az otthonról történő munkavégzés?	0,54	-0,04	0,71
	E. Munkaidőbeosztását teljes mértékben a munkáltató/Ön határozza meg?	0,81	0,35	0,95
	F. Rendszeresen változik munkaidő-beosztása? (HA IGEN) Mennyivel előre tájékoztatják Önt ezekről a változásokról?	0,68	0,39	0,67
Mennyire lenne nehéz egy-két órát kivennie munkaidőben személyes vagy családi okokból?	A. Akkor tart munkaközi szünetet, amikor akar.	0,69	0,63	0,74
	B. Szabadon döntheti el, hogy mikor megy szabadságra vagy vesz ki szabadnapokat.	0,60	0,63	0,48
	C. Főállásának része, hogy számítógép segítségével otthonról, távmunkában dolgozik?	0,07	-0,12	0,21
	D. Főállásának része az otthonról történő munkavégzés?	0,21	-0,08	0,3
	E. Munkaidőbeosztását teljes mértékben a munkáltató/Ön határozza meg?	0,60	0,72	0,6
	F. Rendszeresen változik munkaidő-beosztása? (HA IGEN) Mennyivel előre tájékoztatják Önt ezekről a változásokról?	0,46	0,42	0,36
ESS 2004				
Én dönthetem el, hogy mikor kezdem és fejezem be munkámat.	A. Akkor tart munkaközi szünetet, amikor akar.	0,57	0,61	0,45
	B. Szabadon döntheti el, hogy mikor megy szabadságra vagy vesz ki szabadnapokat.	0,49	0,53	0,47
	C. Főállásának része, hogy számítógép segítségével otthonról, távmunkában dolgozik?	0,25	0,02	0,25
	D. Főállásának része az otthonról történő munkavégzés?	0,47	0,24	0,44
	E. Munkaidőbeosztását teljes mértékben a munkáltató/Ön határozza meg	0,52	0,62	0,64
	F. Rendszeresen változik munkaidő-beosztása? (HA IGEN) Mennyivel előre tájékoztatják Önt ezekről a változásokról?	0,23	0,44	0,20
	ISSP 2005			
Én dönthetem el, hogy mikor kezdem és fejezem be munkámat.	A. Munkaideje kezdetét/végét a munkáltató határozza meg/teljesen szabadon döntöm el, hogy mikor kezdem/fejezem be a munkámat	0,65	0,31	0,64
	B. Mennyire lenne nehéz egy-két órát kivennie munkaidőben személyes vagy családi okokból?	0,17	0,13	0,01
ESS 2010	EWCS 2010			
Én dönthetem el, hogy mikor kezdem és fejezem be munkámat.	A. Akkor tart munkaközi szünetet, amikor akar.	0,54	0,59	0,32
	B. Munkaidőbeosztását teljes mértékben a munkáltató/Ön határozza meg	0,71	0,75	0,87
	C. Rendszeresen változik munkaidő-beosztása? (HA IGEN) Mennyivel előre tájékoztatják Önt ezekről a változásokról?	0,71	0,75	0,67

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606509>

5.A.10 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a munkahely bizonytalanságára vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Munkahely bizonytalansága				
EWCS 2005	ISSP 2005			
Lehet, hogy elveszítem állásomat a következő 6 hónapban	A. Állásom biztos	-0,43	-0,24	-0,51
	B. Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	0,68	0,43	0,82
ESS 2004				
Lehet, hogy elveszítem állásomat a következő 6 hónapban	A. Állásom biztos	-0,70	-0,35	-0,70
	B. Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	0,67	0,61	0,74
	C. Mennyire lenne nehéz/könnyű munkáltatója számára, hogy új embert találjon az Ön helyére, ha kilépne?	-0,40	0,05	-0,25
ISSP 2005				
Állásom biztos	A. Állásom biztos	0,55	0,65	0,47
	B. Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	0,45	0,19	0,53
	C. Mennyire lenne nehéz/könnyű munkáltatója számára, hogy új embert találjon az Ön helyére, ha kilépne?	-0,31	0,16	-0,07
Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	A. Állásom biztos	-0,68	-0,36	-0,81
	B. Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	0,65	0,35	0,79
	C. Mennyire lenne nehéz/könnyű munkáltatója számára, hogy új embert találjon az Ön helyére, ha kilépne?	-0,36	0,18	-0,3
EWCS 2010				
Lehet, hogy elveszítem állásomat a következő 6 hónapban	A. Állásom biztos	-0,39	0,00	-0,49
	B. Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	-0,47	-0,28	-0,18
	C. Mennyire lenne nehéz/könnyű munkáltatója számára, hogy új embert találjon az Ön helyére, ha kilépne?	0,59	0,48	0,70
	D. Mennyire lenne nehéz/könnyű, ha más munkáltatónál, hasonló állásban akarna elhelyezkedni?	-0,35	-0,05	-0,18
Ha jelenlegi állását ott kellene hagynia, mennyire lenne nehéz/könnyű más munkáltatónál hasonló vagy jobb állásban elhelyezkedni?	A. Állásom biztos	0,59	0,47	0,53
	B. Mennyire aggódik (ha aggódik) annak lehetősége miatt, hogy elveszíti állását?	-0,36	-0,32	-0,07
	C. Mennyire lenne nehéz/könnyű munkáltatója számára, hogy új embert találjon az Ön helyére, ha kilépne?	0,87	0,84	0,88
	D. Mennyire lenne nehéz/könnyű, ha más munkáltatónál, hasonló állásban akarna elhelyezkedni?	-0,48	0,00	-0,24

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606528>

5.A.11 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a tanulási és képzési lehetőségekre vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Képzési és tanulási lehetőségek				
ISSP 2005	EWCS 2005			
Munkám lehetőséget ad rá, hogy fejlesszem készségeimet	A. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (Igen/Nem)	0,56
	B. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (képzés időtartama)	0,04
	C. Munkahelyi képzés. (Igen/Nem)	0,69
	D. A munkahelyen tartott egyéb típusú tanulás vagy képzés. (Igen/Nem)	0,68
	E. Egyéb típusú képzés (Igen/Nem)	0,37
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	0,63
	G. Munkahelyén van lehetőségem tanulni és növekedni.	0,47	0,54	0,51
	H. Fizetett főállásának része/nem része, hogy előre nem látható problémákat önállóan oldjon meg?	0,51
	I. Fizetett főállásának részét képezik/nem képezik részét összetett feladatok?	0,41
Az elmúlt 12 hónapban részt vett-e munkahelyi vagy más képzésen, készségeinek fejlesztése céljából?	A. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (Igen/Nem)	0,88
	B. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (képzés időtartama)	-0,55
	C. Munkahelyi képzés. (Igen/Nem)	0,75
	D. A munkahelyen tartott egyéb típusú tanulás vagy képzés. (Igen/Nem)	0,62
	E. Egyéb típusú képzés (Igen/Nem)	0,54
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	0,81
	G. Munkahelyén van lehetőségem tanulni és növekedni.	0,63
	H. Fizetett főállásának része/nem része, hogy előre nem látható problémákat önállóan oldjon meg?	0,66
	I. Fizetett főállásának részét képezik/nem képezik részét összetett feladatok?	0,33
ESS 2004				
Az elmúlt 12 hónapban részt vett-e munkahelyi vagy más képzésen, készségeinek fejlesztése céljából?	A. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (Igen/Nem)	0,86
	B. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (képzés időtartama)	-0,38
	C. Munkahelyi képzés. (Igen/Nem)	0,69
	D. A munkahelyen tartott egyéb típusú tanulás vagy képzés. (Igen/Nem)	0,59
	E. Egyéb típusú képzés (Igen/Nem)	0,56
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	0,79
	G. Munkahelyén van lehetőségem tanulni és növekedni.	0,67
	H. Fizetett főállásának része/nem része, hogy előre nem látható problémákat önállóan oldjon meg?	0,76
	I. Fizetett főállásának részét képezik/nem képezik részét összetett feladatok?	0,58
Munkám szükségessé teszi, hogy új dolgokat tanuljak	A. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (Igen/Nem)	0,70
	B. Munkáltató által (önfoglalkoztató esetén saját maga által) fizetett vagy biztosított képzés. (képzés időtartama)	-0,49
	C. Munkahelyi képzés. (Igen/Nem)	0,58
	D. A munkahelyen tartott egyéb típusú tanulás vagy képzés. (Igen/Nem)	0,55
	E. Egyéb típusú képzés (Igen/Nem)	0,50
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	0,67
	G. Munkahelyén van lehetőségem tanulni és növekedni.	0,50	0,61	0,35
	H. Fizetett főállásának része/nem része, hogy előre nem látható problémákat önállóan oldjon meg?	0,54
	I. Fizetett főállásának részét képezik/nem képezik részét összetett feladatok?	0,64
ISSP 2005	ESS 2004			
Munkám lehetőséget ad rá, hogy fejlesszem készségeimet	A. Az elmúlt 12 hónapban részt vett valamilyen kurzuson, előadáson vagy konferencián munkával kapcsolatos tudásának vagy készségeinek fejlesztése céljából?	0,63
	B. Munkám szükségessé teszi, hogy új dolgokat tanuljak	0,44	0,46	0,57

5.A.11 táblázat (folytatás)

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a tanulási és képzési lehetőségekre vonatkozóan

	Kérdések	Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Az elmúlt 12 hónapban részt vett-e munkahelyi vagy más képzésen, készségeinek fejlesztése céljából?	A. Az elmúlt 12 hónapban részt vett valamilyen kurzuson, előadáson vagy konferencián munkával kapcsolatos tudásának vagy készségeinek fejlesztése céljából?	0,83
	B. Munkám szükségessé teszi, hogy új dolgokat tanuljak	0,68
ESS 2010	EWCS 2010			
Az elmúlt 12 hónapban részt vett valamilyen kurzuson, előadáson vagy konferencián munkával kapcsolatos tudásának vagy készségeinek fejlesztése céljából?	A. Munkáltató által fizetett vagy biztosított képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	0,72
	B. Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	0,72
	C. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy új dolgokat tanuljon?	0,85
	D. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy előre nem látott problémákat önállóan oldjon meg?	0,74
	E. Általánosságban, fizetett főállásának részét képezik összetett feladatok?	0,39
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	-0,52
	G. Úgy érzem, hogy a képzés miatt munkahelyem biztosabbá vált.	-0,68
	H. Úgy érzem, hogy jövőbeli foglalkoztatási esélyeim javultak.	-0,41
	Munkám szükségessé teszi, hogy új dolgokat tanuljak	A. Munkáltató által fizetett vagy biztosított képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	0,59	..
B. Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)		0,70
C. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy új dolgokat tanuljon?		0,57
D. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy előre nem látott problémákat önállóan oldjon meg?		0,36
E. Általánosságban, fizetett főállásának részét képezik összetett feladatok?		0,19
F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?		-0,20
G. Úgy érzem, hogy a képzés miatt munkahelyem biztosabbá vált.		-0,10
H. Úgy érzem, hogy jövőbeli foglalkoztatási esélyeim javultak.		0,01
Összesen körülbelül hány napot töltött oktatásban vagy képzésben az elmúlt 12 hónapban?		A. Munkáltató által fizetett vagy biztosított képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	-0,40	..
	B. Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	0,41
	C. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy új dolgokat tanuljon?	-0,36
	D. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy előre nem látott problémákat önállóan oldjon meg?	-0,29
	E. Általánosságban, fizetett főállásának részét képezik összetett feladatok?	-0,40
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	0,53
	G. Úgy érzem, hogy a képzés miatt munkahelyem biztosabbá vált.	0,38
	H. Úgy érzem, hogy jövőbeli foglalkoztatási esélyeim javultak.	0,41
	Mennyire lennének a tanultak hasznosak, ha más munkáltatónál vagy vállalatnál akarna elhelyezkedni?	A. Munkáltató által fizetett vagy biztosított képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	-0,11	..
B. Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)		-0,06
C. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy új dolgokat tanuljon?		-0,20
D. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy előre nem látott problémákat önállóan oldjon meg?		-0,18
E. Általánosságban, fizetett főállásának részét képezik összetett feladatok?		-0,07
F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?		0,44
G. Úgy érzem, hogy a képzés miatt munkahelyem biztosabbá vált.		0,36
H. Úgy érzem, hogy jövőbeli foglalkoztatási esélyeim javultak.		0,55
Ennek a képzésnek vagy oktatásnak mekkora részét fizette a munkáltató?		A. Munkáltató által fizetett vagy biztosított képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	0,57	..
	B. Munkahelyi képzés az elmúlt 12 hónapban. (Igen/Nem)	0,57
	C. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy új dolgokat tanuljon?	0,66
	D. Általánosságban, részét képezi főállásának, hogy előre nem látott problémákat önállóan oldjon meg?	0,70
	E. Általánosságban, fizetett főállásának részét képezik összetett feladatok?	0,57
	F. Fizetett főállásában van lehetősége új dolgokat tanulni?	-0,65
	G. Úgy érzem, hogy a képzés miatt munkahelyem biztosabbá vált.	-0,63
	H. Úgy érzem, hogy jövőbeli foglalkoztatási esélyeim javultak.	-0,62

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606547>

5.A.12 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása a karrierlehetőségekre vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Karrierlehetőségek				
EWCS 2005	ISSP 2005			
Előrejutási lehetőségeim jók	A. Előrejutási lehetőségeim jók.	0,47	0,60	0,48
	B. Milyen mértékben tudja korábbi munkatapasztalatait és/vagy munkahelyi készségeit használni a jelenlegi munkájában?	-0,14	-0,18	-0,21
	C. Ha új állást keresne, mennyire segítenének a jelenlegi munkájában szerzett tapasztalatai és készségei?	0,45	-0,32	0,59
Gallup Világfelmérés				
Van/nincs olyan valaki a munkahelyén, aki bátorítja a fejlődését.	A. Előrejutási lehetőségeim jók.	0,35
	B. Milyen mértékben tudja korábbi munkatapasztalatait és/vagy munkahelyi készségeit használni a jelenlegi munkájában?	-0,46
	C. Ha új állást keresne, mennyire segítenének a jelenlegi munkájában szerzett tapasztalatai és készségei?	0,29
ESS 2004				
Jók az előrejutási lehetőségeim	A. Előrejutási lehetőségeim jók.	0,75	0,60	0,86
	B. Milyen mértékben tudja korábbi munkatapasztalatait és/vagy munkahelyi készségeit használni a jelenlegi munkájában?	-0,09	0,19	-0,24
	C. Ha új állást keresne, mennyire segítenének a jelenlegi munkájában szerzett tapasztalatai és készségei?	0,44	0,31	0,56
ISSP 2005				
Munkám jó előléptetési és karrierlehetőségeket kínál?	A. ESS: Előrejutási lehetőségeim jók.	0,56	0,69	0,49
	B. Gallup Világfelmérés: Van/nincs olyan személy a munkahelyén, aki bátorítja Önt a fejlődésben.	0,48
ESS 2004	Gallup Világfelmérés			
Szakmai előmeneteli lehetőségeim jók	A. Van/nincs olyan személy a munkahelyén, aki bátorítja Önt a fejlődésben.	0,38
	B. Munkám jó előléptetési és karrierlehetőségeket kínál.	0,28	0,44	0,36

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606566>

5.A.13 táblázat

A nem-hivatalos felmérések országok közötti korrelációjának összehasonlítása az önmegvalósításra és belső jutalmakra vonatkozóan

Kérdések		Korrelációk		
		Átlag	Alsó értékek	Felső értékek
Önmegvalósítási lehetőségek és belső jutalmak				
Gallup Világfelmérés	EWCS 2005			
Munkahelyén, lehetősége van/nincs lehetősége arra, hogy minden nap azt csinálja, amit a legjobban tud csinálni?	A. Munkájában lehetősége van azt csinálni, amiben a legjobb.	-0,33
	B. Képes saját ötleteit alkalmazni a munkavégzés során.	-0,18
	C. Munkája a "jól végzett munka" kellemes érzését nyújtja.	-0,29
Úgy érzi/nem érzi úgy, hogy a munkahelyén sok időt elpocsékol?	A. Munkájában lehetősége van azt csinálni, amiben a legjobb.	0,24
	B. Saját ötleteit alkalmazni tudja a munkavégzés során.	0,4
	C. Munkája a "jól végzett munka" kellemes érzését nyújtja.	0,42
EWCS 2010				
Munkahelyén, lehetősége van/nincs lehetősége arra, hogy minden nap azt csinálja, amit a legjobban tud csinálni?	A. Saját ötleteit alkalmazni tudja a munkavégzés során.	0,49
	B. Munkája a "jól végzett munka" kellemes érzését nyújtja.	0,56
EWCS 2005				
Az az érzése, hogy hasznos munkát végez.	A. Munkám érdekes.	0,48	0,53	0,64
	B. Munkámmal másoknak segítek.	0,57	0,42	0,33
	C. Munkám hasznos a társadalom számára.	0,32	0,32	0,02
ESS 2010				
A legfőbb oka annak, hogy energiát fektetek a munkámba az az, hogy munkám hasznos más emberek számára.	A. Munkája a "jól végzett munka" kellemes érzését nyújtja.	0,47
	B. Az az érzése, hogy hasznos munkát végez.	0,38

Megjegyzés: A vastag betűvel szedett kérdések esetében az átlagos korrelációs együttható 0,60 feletti. Az eloszlás felső és alsó értékeinek korrelációi esetében azokat a határértékeket használtuk, amelyek a legmagasabb korrelációt eredményezik a két vizsgált felmérés között.

Forrás: Az OECD Munkakörülmények Minőségére vonatkozó Felmérések Kérdéseinek Leltára

StatLink  : <http://dx.doi.org/10.1787/888933606585>

6. fejezet

Módszertani kérdések

Ebben a fejezetben bemutatjuk, hogy hogyan érdemes a munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatgyűjtéseket lefolytatni. Áttekintést nyújtunk a felmérésekből és adminisztratív adatbázisokból származó adatforrásokról valamint ismertetjük a munkáltatói és munkavállalói felmérések szerepét. Bemutatjuk, hogy miért fontos, hogy a gyűjtött adatok a munkahelyek és a munkavállalók (köztük az önfoglalkoztatók) jellemzőire egyaránt kiterjedjenek. A fejezet ezen kívül elemzi az egyes felmérések módszertani hatásaival kapcsolatos bizonyítékokat és a felmérések által alkalmazott, munkakörnyezet minőségét vizsgáló interjúkat. Bemutatja a nemzeti és nemzetközi felmérések, köztük az Európai Munkakörülmények Felmérés, a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés és a francia Munkakörülmények Felmérés által alkalmazott legkorszerűbb módszereket, arra is kitérve, hogy melyek azok a kérdések, melyeket mindenképp figyelembe kell venni a munkakörnyezet minőségét vizsgáló kérdőívek készítése során.

6.1 Bevezetés

Ebben a fejezetben számos olyan módszertani kérdéssel foglalkozunk, melyet feltétlenül figyelembe kell venni a munkakörnyezet vizsgálata során. Másképp fogalmazva, miután az 5. fejezetben széles körben áttekintettük a vizsgálandó szempontokat, ebben a fejezetben e szempontok mérésének legjobb megközelítéseit vesszük számba, úgymint az adatgyűjtés módját és az elemzés egységét, a felmérés módszertanát, valamint a kérdőív megtervezését.

A fejezet három fő részből áll. A 6.2 rész az adatgyűjtéshez kapcsolódó témákkal foglalkozik, amellel érvelve, hogy amennyiben lehetőség van részletes, egyéni szintű adatgyűjtésre, akkor az ezeknek, mint elsődleges adatforrásoknak a használata számos előnnyel jár a másodlagos adatforrásokhoz képest. Az elsődleges adatok különböző formái közül a közvetlen megfigyelésen alapuló, nagymintás felvételek a legalkalmasabbak a munkakörnyezet minőségének mérésére, még a kvalitatív interjúk vagy az egyéni munkavállalók napi rutinjának közvetlen megfigyelésére irányuló módszerekhez képest is. A 6.3 rész az alkalmazandó elemzési egységről értekezik, összehasonlítva a munkakörülmények minőségének országos, vállalati és egyéni szintű méréseit. A 6.4 részben részletesen megvizsgáljuk a felmérés módszertanához kapcsolódó kérdéseket és a legjobb gyakorlatok segítségével ajánlásokat fogalmazunk meg a felmérés módszertanának megválasztására és a kérdőívek tervezésére, beleértve a felmérés hosszát, célpopulációját, a mintát, a helyettesítő (proxy) válaszadók alkalmazását, az interjúk helyszínét, a kérdések sorrendjét és a válaszlehetőségeket. Végül, a 6.5 részben összefoglaljuk a fejezetben ismertetett legfontosabb megállapításokat.

A fejezetben található módszertani értekezés alátámasztja a munkakörnyezet minőségének mérésére szolgáló, 6.A függelékben található modulok végrehajtására vonatkozó részletes ajánlásokat, melyek különböző típusú felmérésekbe is beépíthetők. Ennek során bemutatunk 1) egy a munkakörnyezet minőségére vonatkozó bővített modult, amelyet a munkakörülményeket vizsgáló, szélesebb körű felmérésekhez lehet csatolni; 2) egy szűkített modult, amely az általános munkaerő adatfelvételek ad hoc moduljaként használható; és 3) néhány olyan alapkérdést, amelyet az éves általános társadalmi felmérésekbe lehet beépíteni. A modulok általános jellemzőit a 6.1 szövegdobozban mutatjuk be, míg a 6.A függelék magukat a kérdéseket és az azokkal kapcsolatos iránymutatásokat tartalmazza.

6.2 Az adatgyűjtés módja

Az adatgyűjtés módja azokra a módszerekre vonatkozik, amelyeket a kutatók és a nemzeti statisztikai hivatalok az információgyűjtés során használnak. A használandó módszerek függenek a vizsgált változók természetétől, a kívánt részletességétől és a rendelkezésre álló forrásoktól. A fejezetben *elsődleges* és *másodlagos* adatokat különböztetünk meg. Míg az elsődleges adat a felmérések keretében gyűjtött, vagy a kutatók/központi statisztikai hivatalok által megtervezett és végrehajtott megfigyelésekből származik, addig a másodlagos adatoknak különböző formái vannak, mint az adminisztratív nyilvántartások, a népszámlálási adatok, a köz- vagy magánügynökségek adatai, valamint a hivatalos kormányzati adatok.

6.1 szövegdoz

A munkakörnyezet minőségét vizsgáló felmérési modulok prototípusai

Az *Iránymutatások*nak része néhány, a munkakörnyezet minőségének vizsgálatát célzó felmérési modul prototípusa, melyek referenciapontként használhatók az adatelőállítók (nemzeti statisztikai hivatalok és egyéb szervezetek) számára. A 6. A függelékben három prototípus modult mutatunk be, melyben az egyes itemek állítás formájában vannak megfogalmazva, és 1-5 közötti, egyetértés – egyet nem értés válaszkálát alkalmaznak a válaszadók kognitív terheinek csökkentése érdekében:

- A bővített modul 25 tételt tartalmaz, melyek a jelenleg is alkalmazott, nemzeti és nemzetközi felmérésekből kerültek kiválasztásra és a munkakörnyezet minőségének 17, a 3. fejezetben ismertetett jellemzőjét fedik le. Ennek a modulnak a teljes körű használatával hozzájuthatunk azokhoz az adatokhoz, melyek a munkakörnyezet különböző dimenzióit átfogó módon értékelő mutatókból összeállított jelzőrendszerhez (dashboard) szükségesek. A modult kifejezetten úgy tervezték, hogy beépíthető legyen a foglalkoztatási fókuszú – például a munkakörülményeket vizsgáló – felmérésekbe és hatévente lefolytatható legyen. A modul egyes tételei segítenek a munkakörnyezet azon dimenzióit beazonosítani, ahol szakpolitikai beavatkozásokra van szükség, míg a javasolt periodicitás lehetővé teszi a dimenziók időbeli nyomon követését.
- A szűkített modul a bővített modul egy részét foglalja magában, azaz azt a 13 kérdést, amelynek statisztikai megbízhatósága a legerősebb. Ez a modul olyan esetekben használható, mikor a kérdőív terjedelme ugyan limitált, de mindenképp szükség van a munkakörnyezet minőségére vonatkozó összes dimenzió kevésbé részletes felmérésére.
- Az alapkérdéseket tartalmazó modul a munkakörnyezetet minimális számú kérdésen keresztül vizsgálja, és beépíthető az évente lefolytatott általános társadalmi felmérésekbe. Az ebben a modulban szereplő tételek nem fedik le a munkakörnyezet összes dimenzióját, inkább az a célja, hogy magát a fogalmat – a munkahelyek mennyiségi jellemzői mellett – a szakpolitikai diskurzus részévé tegye. A kérdések nemzetközi összehasonlításra alkalmasak és sokféle munkaerőpiaci helyzetre (munkavállalókra és önfoglalkoztatókra, formális és informális gazdaságokban egyaránt) alkalmazhatóak.

Az elsődleges adatok előnye, hogy a kutatók által megalkotott, speciális kutatási kérdésekhez kapcsolódnak, amelyek alkalmasak komplex és többdimenziós fogalmakat is megragadni és elemzésre alkalmas információhoz juttatnak, melyek képesek kimutatni az egyéni különbségeket és a különböző népességcsoportok közötti egyenlőtlenségeket is. Az elsődleges adatok gyűjtéséhez azonban nemcsak forrás, hanem tapasztalat is szükséges: költséges és időigényes, valamint szilárd módszertanon kell alapulnia.

A másodlagos adat ezzel ellentétben már „készen” elérhető. A kutatók és a szakpolitikai elemzők számára a hivatalos forrásokon keresztül közvetlenül hozzáférhető, legtöbbször ingyenesen, vagy olcsóbban, mint amennyiben az elsődleges adatgyűjtés kerülne. Ezek az adatok akkor alkalmasak nemzetközi összehasonlításra, ha azok nemzetközi iránymutatásokon alapuló adatgyűjtésekből származnak. A kutatók több adatforrásból származó adatok alapján átfogóbb adatokat is generálhatnak, mivel a másodlagos adatok általában makro- (azaz országos) és mezo- (azaz foglalkozási, ágazati vagy régiós) szintűek. Ezek az adatok azonban általában nem elég részletesek és sokszor nem annyira időszerűek, mint amennyire szükséges lenne. Ezen kívül az információ nem feltétlenül az érdeklődésre számot tartó eredményeket tükrözi, sokkal inkább azokat az eljárásokat, amelyek célja ezen eredmények elérése.

Elsődleges adatok

Az *Iránymutatások* a munkakörnyezet minőségét többdimenziós jelenségként definiálta, és amellet érvelt, hogy egyéni szinten kell értelmezni, mérése során az egyéni munkavállaló által megtapasztalt kimenetekre kell fókuszálni, valamint

a munkahely harmadik személy által is megfigyelhető tényezőire kell koncentrálni (akkor is, ha az az egyén önbevallásán alapul, ld. 4. fejezet). Az elsődleges adatok ezért a munkakörnyezet minőségére vonatkozó információ gyűjtése során a legmegfelelőbb módszert jelentik. Az elsődleges adatok fő erőssége, hogy jól megalkotott kérdések segítségével képesek a munkakörnyezet többdimenziós tényezőit is számba venni (ld. 4. fejezet.) A jó munkakörnyezet nem csak a stresszorok – a fizikai egészségi kockázati tényezők vagy magas munkaintenzitás – hiányával jellemezhető, hanem azzal is, hogy elegendő erőforrást biztosít a munkavállalóknak feladataik ellátásához és karrierjük kiteljesedéséhez. Csak az elsődleges adatok teszik lehetővé a munkakörnyezet különböző dimenziói közötti kölcsönhatások értékelését, vagyis, hogy azok kiegyensúlyozzák vagy épp erősítik egymást.

A másik ok, ami miatt az elsődleges adatok előnyt jelentenek a másodlagos adatokkal szemben, az az, hogy egyéni szintű megfigyeléseken alapulnak. Nagy különbségek vannak az egyes népességcsoportok munkakörülményeiben; az egyéni szintű adatok pedig lehetővé teszik a sérülékeny csoportok beazonosítását és a körülményeik javítására irányuló szakpolitika-alkotást. Végül, a munkakörülményekre vonatkozó elsődleges adatok lehetővé teszik, hogy a megfigyelések középpontjában a kimenetek és ne az eljárások álljanak: ahogy a 4. fejezetben már megtárgyaltuk, még ha a munkaerőpiaci intézmények vagy a vállalati szintű vezetői gyakorlatok alapvetően meghatározzák is az általános munkakörülményeket, a munkát az egyes munkavállalók végzik, amiből fakadóan a munkakörnyezet az egyes munkavállalók megtapasztalásain alapulva minden esetben egyedi. Hasonlóképpen, ha például a munkaidőre vagy a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó jogszabályokra koncentrálnunk, azok inkább a de jure, nem pedig a de facto munkakörülményekről adnak információt. Ezen felül a jogszabály hatálybalépése és annak a munkakörülményekben érzékelhető hatásai közötti időbeli eltérés miatt a másodlagos adatok mindenképp elavultak lesznek.

Az elsődleges adatok képesek arra is, hogy a munkahelyi jellemzők közül azokra koncentrálnak, amelyeket a kutatások a munkavállalók jólléte szempontjából nélkülözhetetlennek találtak. A 4. fejezetben már foglalkoztunk azokkal a kutatásokkal, melyek a munkavállalók jólléte szempontjából legfontosabbnak számító munkahelyi jellemzőket beazonosították – ezek a jellemzők pedig megbízható módon az elsődleges adatgyűjtés eszközával vizsgálhatók.

Röviden, az *Iránymutatások* amellett érvel, hogy az elsődleges adatforrások, mint a felmérések, a kvalitatív interjúk és a megfigyelések alkalmasabbak a munkakörnyezet minőségének vizsgálatára, mint a másodlagos adatforrások, köztük például az adminisztratív nyilvántartások.

Minta felmérések

Kvalitatív megfigyelések céljából az elsődleges adatforrások közül azokat ajánljuk, amelyek az egyéni munkavállalókkal készített interjúkon alapulnak. A külön munkakörülmény-felmérések a munkakörnyezet mérésének legátfogóbb eszközét jelentik. Ezeknek a felméréseknek a célja, hogy átfogó képet nyújtsanak a fizetett foglalkoztatásban álló személyek aktuális munkájáról. Az adott munkakörhöz tartozó feladatkörök áttekintése helyett (amelyet a munkáltató vagy az ügyfelek írnak le) a munkakörülmény felmérések a munkavállalót arra kérik, hogy értékelje, hogy a munkakörülmények közül melyik milyen mértékben alkalmazható munkahelye

esetében. Ezek a feltételek, mint például a munkafeladatokkal kapcsolatos kockázatok és aggodalmak, valamint a végrehajtásukhoz biztosított erőforrások létezésük, intenzitásuk és gyakoriságuk alapján mérhetők. A munkakörülmény-felmérések jellemzően olyan témákat fednek le, mint a munkaidő, a munkaszervezés, a tanulás és képzés, a fizikai és pszichológiai kockázatok, az egészség és biztonság, a munka-magánélet egyensúlya és a munkavállalói részvétel. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó kérdések gyakran kiegészülnek a fizetésekre, a béren kívüli juttatásokra, a foglalkoztatás biztonságára, az egészségre és jóllétre, esetenként pedig a korábbi munkahelyre és munkanélküliségre vonatkozó tapasztalatokkal. A munkakörülmény-felmérések segítségével beazonosítható, hogy milyen szakpolitikai reformokra és vezetői gyakorlatokra van szükség ahhoz, hogy javuljon a munkavállalók élete.

A munkakörülmény-felmérések a munkakörnyezet minőségének vizsgálata szempontjából több erősséggel is rendelkeznek. Először is, amiatt, hogy a teljes kérdőív a munkakörülményekről szól, e felmérések részletes információt tartalmaznak a munkahely bérezésén túli szempontjairól, amely az általánosabb felmérésekből többnyire hiányzik. Mivel a munkakörülmény felmérések a munka minőségének mindhárom dimenziójára (bérek minősége, munkaerőpiaci biztonság és a munkakörnyezet minősége) vonatkozóan tartalmaznak kérdéseket, ezért képesek a munka minőségének összetett és többdimenziós jellegét megragadni, ezáltal pedig a munkakörnyezet és a foglalkoztatás egyéb tényezői közötti kapcsolat tanulmányozására is alkalmasak. E felmérések a kutatók és szakpolitikai elemzők számára azt is lehetővé teszik, hogy a keresetek, a munkaerőpiaci biztonság és a munkakörnyezet közötti összefüggéseket és szinergiákat megfigyeljék, amire más típusú adatok esetében általában nincs lehetőség. Például, a munkaerő-felmérések részletes információt tartalmaznak a bérekre vonatkozóan, de hiányoznak belőlük munkakörnyezet többdimenziós szempontjainak vizsgálatára vonatkozó kérdések.

A munkakörülmény felmérések egy másik előnye, hogy mintavételi keretüket általában a munkaerő részét képező egyének (azaz a foglalkoztatottak) képezik, amelyek ezáltal nagyméretű vizsgálati mintát jelentenek. A munkakörülmények minőségét vizsgáló általános lakossági vagy háztartási felmérések esetében (a munkaerő-felmérés vagy a népszámlálás kivételével) az egyik probléma éppen az, hogy a minta mérete majdnem a felére csökken a jelenlegi munkahely jellemzőire vonatkozó kérdések esetében, mivel erről a témáról csak azokat a válaszadókat kérdezik meg, akik fizetett alkalmazásban állnak. Például az 1 000 fős mintán elvégzett, teljes felnőtt lakosságot célzó általános társadalmi felmérések esetében csak körülbelül 500 fő azoknak a foglalkoztatottak száma, akiknek a munkakörülményeit elemezni lehet, amely rendkívül megnehezíti az adatok egyes népességcsoportokra történő bontását. Ezzel ellentétben a dedikált munkakörülmény-felméréseket megfelelő méretű foglalkoztatotti mintán folytatják le, amelynek eredményei már használhatók a munkakörülmények minőségének elemzésére és az eredmények különböző munkavállalói csoportok szerinti alábontására.

Sokféle munkakörülmény-felmérés létezik és mindegyiknek megvannak a maga előnyei és hátrányai. Specifikus munkakörülmény-felméréseket sok országban végeznek, ezek közül néhányat már több mint három évtizede. Ilyenek például a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérések (British Skills and Employment Surveys), melynek 1986 óta hat, és a francia Munkakörülmények Felmérés (*Enquête de*

Conditions de Travail), melynek 1984 óta öt hullámát folytatták már le (ld. 2. fejezet). Emellett számos országban hajtanak végre munka- és foglalkoztatási kapcsolatok témájú felméréseket is, melyek közül néhány a munkakörülmények minőségére vonatkozó kérdéseket is tartalmaz. Ezek közé az országok közé tartozik Ausztria, Bulgária, Chile, Csehország, Dánia, az Egyesült Államok, Észtország, Finnország, Görögország, Japán, Kanada, Kína, Korea, Németország, Olaszország, Mexikó, Norvégia, Spanyolország, Svédország és Szlovákia. E nemzeti kezdeményezéseken felül, az 1991 óta lefolytatott Európai Munkakörülmény Felmérés keretében 36 országra vonatkozóan gyűjtenek összehasonlítható adatokat. A felmérés legutóbbi² hullámára 2015-ben került sor. Az EWCS, ahogy azt a 2. és 5. fejezetekben is bemutattuk, azon felmérések egyikét jelenti, amelyek a munkakörnyezet minőségének valamennyi szempontjára vonatkozóan a legrészletesebb információt tartalmazzák és amelyek lehetővé teszik a munka minőségében bekövetkező változások nyomonkövetését számos európai ország esetében. Az EWCS mintájának mérete országonként legalább 1 000 válaszadó¹, amely alkalmas ugyan alapvető, népességcsoportok szerinti bontásokra, részletes alábontásokra azonban nem.

Az egyes országokban lefolytatott munkaerő felmérések a foglalkoztatott és nem foglalkoztatott személyeket egyaránt vizsgáló nagymintás háztartási felmérések, melyeket foglalkoztatási és munkanélküliségi statisztikai adatgyűjtési céllal terveztek. Ezek a felmérések, melyeket gyakran negyedévente, vagy havonta folytatnak le, lefedik a demográfiai jellemzőket, a munkaerőpiaci státuszt, valamennyi (a vizsgált korcsoportokba tartozó) felnőtt háztartástag demográfiai jellemzőit, a foglalkoztatási státuszt, a szerződés fajtáját, a munkaidőt, a foglalkoztatási ágazatot, a képzésben való részvételt, valamint a formális/informális munkát és a foglalkozást. A munkából távollévő válaszadók esetében a távollét időtartamára és okára, míg azok esetében, akiknek nincs munkájuk, az álláskereső tevékenységekre, arra hogy készek-e munkába állni, valamint az inaktivitás okaira is rákérdeznek.

A rendszeres munkaerő-felméréseket gyakran ad hoc modulok (AHM-ek) egészítik ki, melyek bizonyos választott témákra, mint például a munkabalesetekre, egyes munkavállalói csoportokra (bevándorlók, fiatalok, megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek vagy nyugdíjasok) munkaerőpiaci körülményeire, a munka és a családi élet összeegyeztetésére és az élethosszig tartó tanulásra vonatkozóan gyűjtenek adatokat. Az ad hoc modulok közül néhány a munkakörnyezet minőségének egyik vagy másik szempontjának vizsgálatára is kiterjed. Például az Európai Unió Munkaerő-felmérésének több ad hoc modulja is megkérdezte a válaszadókat a körülbelül 13 specifikus téma valamelyikével kapcsolatban. 1999 óta az EU MEF számos témához kapcsolódóan gyűjtött kiegészítő információt (néhányat ismétlődően is), melyek közül néhány a munkakörnyezet egyes dimenzióihoz is kapcsolódott (6.1 táblázat). A minta nagy méretének köszönhetően ezek az AHM-ek hasznos forrásként szolgálnak a munkakörnyezet ezen dimenzióinak vizsgálatához. Azonban, mivel egy modul csak egyetlen témát fed le, a jelenleg elérhető AHM-ek nem teszik lehetővé a munkakörnyezet egyéni szintű, többdimenziós értékelését.²

² Ford. megj: Azóta 2020-ban újabb hullámát folytatták le a felmérésnek.

6.1 táblázat

Az EU MEF ad hoc moduljai által lefedett specifikus témák

Év	Téma
1999	Munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések
2000	Az iskolából a munkába való átmenet
2001	A munkaidő hossza és mintázatai
2002	Megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatása
2003	Élethosszig tartó tanulás
2004	Munkaszervezés és munkaidőbeosztás
2005	A munka és a családi élet összehangolása
2006	A munkából a nyugdíjba való átmenet
2007	Munkához kapcsolódó balesetek, egészségügyi problémák és veszélynek való kiettség
2008	Bevándorlók munkaerőpiaci helyzete
2009	Fiatalok munkaerőpiacra való belépése
2010	A munka és a családi élet összehangolása
2011	Megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatása
2012	A munkából a nyugdíjba való átmenet
2013	Munkahelyi balesetek és egyéb munkához kapcsolódó megbetegedések
2014	Bevándorlók és közvetlen leszármazottaik munkaerőpiaci helyzete
2016	Fiatalok a munkaerőpiacon
2017	Önfoglalkoztatás

A munkakörnyezet minőségére vonatkozó számos, az AHM-ekben már szereplő kérdés egyetlen modulba foglalása számos előnnyel járna.

- Először is, a munkaerő-felmérések mintájának mérete figyelemreméltóan nagy a többi munkafeltételekre vonatkozó információt tartalmazó felmérésekhez képest. A nagy mintaméret lehetővé tenné a munkakörülmények minőségében tapasztalható különbségek foglalkozási kategória vagy ágazat szerinti összehasonlíthatóságát, amire a munkakörülmény felmérések esetében nem mindig van lehetőség. Az AHM-ek egyik hátránya, hogy bár a mintaszám magas, a válaszok jelentős része helyettesítő (proxy) válaszadóktól (pl. a háztartás interjún jelen lévő, másik tagjától) származik, miközben a munkahely minőségére vonatkozó kérdésekre egyedül személyesen a válaszadó tud felelni. Az EU MEF esetében a proxy válaszadók az összes válaszadónak gyakran majdnem a felét jelentik és összetételük jellemzően nem véletlenszerű (pl. azok, akikkel szemben a munkájuk magas követelményeket támaszt nagyobb valószínűséggel vannak távol az interjú miatti kapcsolatfelvétel során, és így helyettesítik őket). Azért ahhoz, hogy az AHM valóban jó adatforrássá válhasson a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan, az ezzel a témával kapcsolatos modult csak a MEF mintába tartozó munkavállalóknak lenne szabad megválaszolniuk és nem kellene megengedni, hogy azokra proxy válaszadók feleljenek. (Erre vonatkozóan ld. még 6.4 rész).
- Másodszor, a munkakörülmények minőségére fókuszáló, specifikus AHM modulnak biztosítania kellene az országok közötti összehasonlíthatóságot. Az Európai Munkaerő-felmérést és annak ad hoc moduljait jelenleg az EU tagállamokban az Eurostat ajánlásai alapján folytatják le, amely az adatfelvételt követően a tagállami adatokat egy közös, összehasonlítható adatbázisban harmonizálja. Míg az ajánlások kitérnek a kérdések megfogalmazására, a válaszlehetőségekre és a kérdések

sorrendjére, addig az egyes tagállami nemzeti statisztikai hivataloknak van némi önállósága a tekintetben, hogy milyen mértékben követik ezeket az ajánlásokat. Egy olyan téma, mint a munkakörnyezet minősége érzékeny a kérdőív tervezésére, ezáltal az országok közötti összehasonlíthatóságot veszélyeztetheti ha a közös módszertant nem minden résztvevő ország követi. Az adatok nem hasonlíthatók össze például azok között az országok között, ahol a felmérés a kockázati tényezőknek való kitettséget közvetlenül az egészségi állapotra vonatkozó kérdés után teszik fel, és ahol a kérdések sorrendje ettől eltérő. Mindez arra vezethető vissza, hogy a résztvevők túlértékelhetik a munkahelyi kockázati tényezőket abban az esetben, ha előtte egészségi állapotukról kérdezik őket.

- Harmadszor, a munkaerő-felméréseket széles körben használják a munkaerőpiaci teljesítmény mérésére, valamint a munkaügyi szakpolitikák számára információforrásul, különösen a foglalkoztatás és a munkanélküliség, a bérek és a munkaidő értékelésére. Egy, a munkakörnyezet minőségére vonatkozó ad hoc modul a munkakörülmények értékelését a foglalkoztatottak számával és a keresetekkel együtt tudná értékelni, csakúgy, mint a munkahelyek minősége és mennyisége közötti összefüggéseket. Ezáltal pedig a munkakörnyezet minőségét a fő munkaerőpiaci szakpolitikák integráns részévé tenné.

Miközben a munkaerő-felmérések szétterjedtjeit a Munkaügyi Statisztikusok Nemzetközi Konferenciája határozta meg, jelenleg nincs olyan elérhető útmutatás, amely az élet számos dimenzióját lefedő általános társadalmi felmérésekre vonatkozna. Általános társadalmi felméréseket először az 1970-es években, az Amerikai Egyesült Államokban folytattak le, az emberek viselkedésében, attitűdjeiben és jellemzőiben megfigyelhető társadalmi változások nyomkövetése céljából. Ilyen típusú általános társadalmi felméréseket jelenleg számos országban folytatnak le rendszeresen (Fleischer et al., 2016) országos vagy nemzetközi felmérések formájában, mint például a Nemzetközi Társadalmi Felmérés Program (ISSP) és az Európai Társadalmi Felmérés (ESS). Az országos társadalmi felméréseket általában nagy és reprezentatív mintán folytatják le, és témák széles körét fedik le, mint a társadalmi-gazdasági körülmények, egészségi állapot, társadalmi mobilitás, társadalmi kontroll, családi kapcsolatok, állampolgári szabadság, értékek és attitűdök. A legtöbb általános társadalmi felmérés rendszertelenül ugyan, de tartalmaz a munkára vonatkozó specifikus részeket is. Jó példa ezekre a specifikus modulokra az 1994. évi kanadai Oktatás, Munka és Nyugdíj-felmérés függeléke, az ISSP Munkával kapcsolatos moduljai (1989, 1998, 2005, 2015) és az ESS Munka, Család és Jólét moduljai (2004 and 2010).

Bár az általános társadalmi felmérések munkával kapcsolatos moduljai számos speciális kérdést tartalmaznak olyan munkahelyi jellemzőkre vonatkozóan, melyek a munkakörnyezet mérése szempontjából relevánsnak tekinthetők, ezek a szempontok nem mindig jelennek meg az évente (vagy kétévente) lefolytatott felmérésekben, így ezek a speciális modulok csak rendszertelenül kerülnek végrehajtásra. Ez azt jelenti, hogy e felmérések alapján nem mindig lehetséges a munkakörülmények rövidtávú változásainak nyomon követése vagy a munkahely minőségének főbb befolyásoló tényezőinek és eredményeinek tágabb társadalmi tényezők kontextusában történő vizsgálata.

Azonban a nagy minta és a társadalmi témák széles körét lefedő voltak miatt az általános társadalmi felmérések képesek arra, hogy figyelemmel kísérjék

a változásokat, valamint segítségükkel mérhető a munkakörnyezet minőségének fő befolyásoló tényezői és azok hatásai is. A munkakörnyezet minőségének rendszeres nyomon követése céljából a felmérésekbe beépíthető néhány kiválasztott alapkérdés a 6.A függelékében kerül bemutatásra.

Kvalitatív interjúk

A kvalitatív interjúk olyan kismintás adatfelvételek, amelyek a népesség egy adott csoportjára vonatkozóan valamilyen speciális témát vizsgálnak. Ezek az interjúk különösen hasznosak lehetnek annak feltérképezésére, hogy a munkakörnyezet mely tényezői számítanak a legrelevánsabbnak az egyes foglalkozásokban dolgozók számára, és hogy hogyan kell megfogalmazni a kérdéseket ahhoz, hogy azok az általános lakossági felmérésekbe beépítésre kerülhessenek.

Árnyékmunkavállaló

A munkahelyi jellemzők értékelésének egy másik megközelítése az úgynevezett „árnyékmunkavállaló” módszer (shadowing), amikor a kérdezőbiztos egy tipikus munkanapot (vagy munkahetet) tölt el a válaszadóval (egy meghatározott jellemzőkkel rendelkező munkavállalóval) melynek során feljegyzi a munkatevékenységeket és azokat a körülményeket, amelyek között a munkát végzik, ahelyett, hogy a munkavállalót megkérdeznék ezekről a kérdésekről. A módszer mögötti általános elgondolás az, hogy a kérdező „árnyékként” mindenhová követi a munkavállalót, akármit is csinál. Ezt az eszközt elsősorban a gyakornoki programokban, a tanulás segítése céljából alkalmazták, de emellett kutatások során anyaggyűjtés céljából is, különösen a menedzsmenttel foglalkozó tanulmányokban. Ez az eszköz a munkakörülmények minőségének vizsgálatára is alkalmazható. Az eszköz specifikus előnye, hogy kiiktat valamennyi szubjektivitást, ami a munkavállalók önbevallásaiban megjelenhet, azonban az „árnyék” megfigyelő kapcsán a szubjektív másfajta problémái merülhetnek fel. Egy árnyékmunkavállaló vizsgálatban a megfigyelőnek pontosan tudnia kell, hogy mire kell figyelnie a munkavállaló napi tevékenységeinek figyelemmel kísérése során, csakúgy, mint a munkavégzés helyének fizikai és társas környezete kapcsán annak érdekében, hogy az általa látottakat le tudja fordítani objektív munkahelyi jellemzőkre. A jól strukturált kérdőív, vagy kérdések kulcsfontosságúak ennél a fajta megfigyelésnél. Mivel a megfigyelő az, aki a kérdőívet a saját napi tapasztalatai alapján kitölti, az ebből a típusú vizsgálatból származó adatok mentesek a kérdések megfogalmazásából eredő torzításoktól, például, hogy milyen kérdést tettünk fel elsőként, amelyek egyébként befolyásolhatják a felméréseket. Az árnyék-módszer másik előnye, hogy lehetővé teszi a megfigyelő számára, hogy részletesen megfigyelje a munkavállaló munkakörnyezetének egy szeletét, ami nagyon hasznos lehet, ha az emberek munkájának egyszerre sok tényezőjét vizsgálják. Ezeken a vizsgálatokon keresztül, a megfigyelő részletes információkat szerez a munkavállaló napi feladatairól, a munkavállalót körülvevő környezetről és a munkaszervezésről.

A shadowing azonban költségesnek számít és van néhány hátránya is. Ha egy adott kutatási keret áll rendelkezésre, akkor az árnyékmunkavállaló vizsgálat jellemzően sokkal alacsonyabb számú megfigyelésre ad lehetőséget, mint a mintavételes eljárások. Összehasonlítva egy 30/50 perces interjúval, amit a kérdező eltölt a válaszadóval, az árnyékmódszer esetén a magasan képzett megfigyelőnek jelentős időt kell együtt töltenie a munkavállalóval (azaz legalább fél napot).

Olyan helyzetekben, mikor a megfigyelő nem kódolja azonnal a megállapításait, a módszer az adatok kódolása érdekében további jelentős időráfordítást igényelhet. Emellett a választott munkanap, vagy akár munkahét nem biztos, hogy a munkavállaló tipikus napját jelenti. A munkavállaló „árnyékként kísérése” egy nagyon elfoglalt napon, szűk határidőkkel és termelési nyomással, a munkakövetelmények felül- és a munkahelyi erőforrások alulbecsléséhez vezet, míg egy nyugodt munkanap a fizikai és társas kockázatok alulbecslését jelentheti.

Ezen kívül egyes munkahelyi jellemzőket nem lehetséges egyetlen, átlagósként hivatkozott napon megfigyelni: a munka néhány ilyen jellemzője pedig – akkor is, ha csak rendszertelenül van jelen – alapvető hatással van a munkavállaló jóllétére. Azonban ezek megértése nélkülözhetetlen a munkakörnyezet megértéséhez. Például, az árnyékmegfigyelő nagy eséllyel elszalasztja az adott munkahely által biztosított képzési lehetőségeket, kivéve, ha a képzési tevékenység épp a megfigyelés napján zajlik. Hasonlóképpen, míg a diszkrimináció és a megfélemlítés erőteljes negatív hatást gyakorolnak a munkavállalók jóllétére és ezáltal a munkakörnyezet minőségére, előfordulásuk jellemzően nagyon burkolt, vagy ritka, így azok megfigyelhetetlenek a kutató számára. Végül, a kollégák és a felettesek viselkedését befolyásolhatja az árnyékmunkavállaló jelenléte.

Másodlagos adatok

Másfajta adatforrások, mint például a munkavédelmi felügyelet adminisztratív nyilvántartásai vagy az egészségi és biztonsági szabályok a munkakörnyezetre vonatkozó másodlagos információ fontos potenciális forrásai lehetnek. A másodlagos adatok egyik erőssége, hogy szinte mindig objektív tényezőkre (pl. munkabalesetek) hivatkoznak, melyeket egy harmadik fél is megfigyelhet, nem pedig szubjektívekre (pl. a munkavállalók munkahelyük egyes tényezőivel való elégedettsége). Ahogy a 4. fejezetben már megtárgyaltuk, a munkavállalók munkakörülményekkel való szubjektív elégedettsége – mivel azokat a munkavállaló elvárásai befolyásolhatják – elrejtetheti a munkakörnyezet valódi jellemzőit. Például a fizikai kockázati tényezők esetén az a munkavállaló, aki korábban bányában dolgozott, teljes mértékben elégedett lehet a mostani, építőipari munkájának biztonságával, mivel ez a munkahely biztonságosabb, mint korábbi munkája, annak a ténynek az ellenére is, hogy az építkezések helyszínei sokkal veszélyesebbek lehetnek, mint egy autógyári üzem. Különböző specifikus ügynökségek, mint például a foglalkoztatási egészségi és biztonsági hatóságok (OHS) pontos információval rendelkeznek a halálos és nem halálos kimenetelű munkabalesetek előfordulásáról a különböző foglalkozásokban. Ez pedig a szélsőségesebb fizikai kockázati tényezők megbízhatóbb mérését teszi lehetővé, miközben kevesebb információt nyújt a fizikai kockázatok egyéb formáiról, mint például a veszélyes vegyi anyagoknak való kitettségéről.³

6.3 Az elemzési egység: Aggregált kontra egyéni szintű adatok

Egyéni szintű adatok

A 4. fejezetben és e fejezetben korábban tárgyaltaknak megfelelően, a munkakörnyezet minőségére vonatkozó vizsgálatokat egyéni szinten kell elvégezni. Ezeket az adatokat érdeklődéstől függően aztán lehet magasabb szintre – például foglalkoztatási ágazatokra vagy foglalkozásokra – aggregálni. Az egyéni szintű mérésekre

6.2 szövegdoz

A munkakörnyezet minőségére vonatkozó másodlagos adatforrások

Számos adatbázis tartalmaz a munkakörülményekre és a foglalkoztatási kapcsolatokra vonatkozóan aggregált szintű adatokat, amely fontos lehet, ha nem érhető el egyéni szintű adat a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan. Ezekhez az adatbázisokhoz könnyű hozzáférni, és különböző mértékben ugyan, de harmonizáltak is, mely lehetővé teszi az országok közötti összehasonlítást.

Az OECD **Munka Minősége Adatbázis** három fő mutatót tartalmaz: a bérek minőségét, a munkaerőpiaci biztonságot és a munkakörnyezet minőségére vonatkozó kompozit eszközt. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatok a legtöbb OECD ország vonatkozásában elérhetők 2005-ből, 2010-ből és 2015-ből, és lehetővé teszik a „Munkahelyi Megterhelés Index” megalkotását. Ez az index azoknak a munkavállalóknak az arányát mutatja meg, akik több munkahelyi követelménnyel szembesülnek, mint amennyi munkahelyi erőforrás a rendelkezésükre áll. Az OECD Munkahelyi Megterhelés index különböző alindikátorokból áll össze, olyan adatok alapján, amelyek az OECD adatbázisban is elérhetők: ezek azon munkavállalók arányára vonatkoznak, akik időnyomást tapasztalnak, fizikai kockázati tényezőkkel néznek szembe, akik számára munkahelyükön elérhetők a képzési lehetőségek és a társas támogatás. Ezeknek az egyéni szintű eszközöknek az aggregálásával határozható meg azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik magas munkakövetelményekkel vagy alacsony munkahelyi erőforrásokkal szembesülnek. Az index nem, iskolai végzettség és kor szerint is alábontható (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>).

- Az **ETUI Munka Minőségi Index (JQI)** az európai munkahelyek minőségére vonatkozó kvantitatív mutató, amely egy különböző adatforrásokból derivált adatbázisra épül. A JQI alindikátorokból épül fel (bérek, nem hagyományos foglalkoztatás, munkakörülmények, munkaidő, munka-magánélet egyensúly, képzés és érdekképviselet) és a munka minőségének különböző szempontjaira vonatkozik. A JQI lehetővé teszi az EU 27 országa közötti összehasonlítást az adott évben és 15 ország idősoros összehasonlítását. (www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI).

- Az **ILO Munkaügyi Statisztika Adatbázisa** számos munkaerőpiaci mutató tekintetében tartalmaz összehasonlítható adatokat, melyek közül néhány a munkakörnyezet minőségéhez is kapcsolódik. A téma szempontjából releváns indikátorok a következők: 1) munkaidő (a munkavállaló által a valóságban ledolgozott heti óraszám nem, gazdasági aktivitás és foglalkozás szerinti bontásban); és 2) munkahelyi egészség és biztonság (a munkahelyi balesetek miatt elvesztett idő, halálos foglalkozási balesetek, nem halálos foglalkozási balesetek, munkaügyi felügyelet) (www.ilo.org/ilostat).

- Az **Eurostat Adatbázis** az EU 28 országára vonatkozóan tartalmaz a foglalkoztatás minőségére vonatkozó idősoros mutatókat. Az általa lefedett témák közül kettő közvetlenül is kapcsolódik a munkakörnyezet minőségéhez: 1) foglalkoztatási biztonság és etika (a halálos és nem halálos kimenetelű balesetekre, valamint a fizikai egészséget veszélyeztető kockázati tényezőknek való kitettségére vonatkozó adatok); és 2) munkaidő és munka-magánélet egyensúly (beleértve a heti munkaórák átlagos számát, a nagyon hosszú munkaidőt, az éjszaka, este, hétvégén, illetve az otthonról dolgozó munkavállalók arányát, nemi, foglalkoztatási státusz, teljes/részmunkaidős munkavállaló és gazdasági aktivitás szerinti bontásban) (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

- Az **EWCS adatvizualizációs eszköz** az EWCS 5-ödik és 6-odik hullámának ország szintű adataihoz biztosít hozzáférést az Eurofound weboldalán keresztül. Az adatvizualizációs eszköz valamennyi kérdésre vonatkozóan ismerteti a válaszokat ország szerinti, nemi, korcsoport, foglalkoztatási státusz, foglalkozás és ágazat szerinti bontásban. (www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation).

- Az Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER) interaktív eredményjelző tábla hozzáférést nyújt 36 európai ország 50 000 vállalatának munkaegészségügyi és -biztonsági képviselőjével készült vállalati felmérésének adataihoz. A felmérés kérdései között a fizikai és pszichológiai kockázati tényezőkre vonatkozó kérdések is megtalálhatók. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatok a munkavállalók fásztos testhelyzeteknek, nehéz terhek emelésének vagy mozgásának, hangos zajnak, ismétlődő kéz- vagy karmozdulatoknak, melegnek, hidegnek vagy húzatnak, gépek vagy eszközök okozta baleseteknek, járműbaleseteknek, vegyi vagy biológiai anyagoknak, elcsúszásnak, megbotlásnak vagy elesésnek, időnyomásnak való kitettségét, a vállalaton belüli gyenge kommunikációt és együttműködést, a munkavállalók munkatempóra vagy munkafolyamatokra való ráhatásának hiányát, a munkahelyi bizonytalanságát, problémás ügyfelekkel, páciensekkel, tanulókkal stb. való foglalkozást, a hosszú vagy rendszertelen munkaidőt és a nemek közötti, kor vagy etnikai csoporthoz való tartozás miatti diszkriminációt vizsgálják. Az információ országos szinten érhető el, a munkáltató mérete szerinti, ágazati és tevékenység szerinti bontásban. (<https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>).

azonban különböző megközelítések léteznek. Kérdés, hogy a munkahelyi jellemzőkre vonatkozó információknak a munkáltatótól kell-e származniuk (aki potenciálisan megtervezi a munkát és a munkafeltételeket) vagy a foglalkoztatótól, aki megtapasztalja ezeket? Az elemzési egység az egyéni munkavállaló vagy az adott munkahelyek (fő- és másodállás) legyen, amelyben a munkavégzés történik? Az alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat ugyanúgy vizsgáljuk, vagy azok különböző természete miatt eltérő módszertant használjunk? Használhatunk-e proxy válaszadókat a munkahelyi jellemzőkkel kapcsolatos információk gyűjtése során? Miután mérlegeltük ezeknek az alternatív megközelítéseknek az előnyeit és hátrányait, ebben a részben az azzal kapcsolatos érveket fogalmazzunk meg, hogy a munkakörnyezet úgy vizsgálható legjobban, ha az információ közvetlenül a munkavállalótól származik és ahol az elemzési egység maga az állás. Abbéli meggyőződésünket is kifejezzük, hogy az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók munkakörnyezetét azonos alapelvek mentén szükséges mérni (a kérdésekben megjelenő néhány kisebb eltéréssel), illetve, hogy a proxy válaszadástól tartózkodni kell, mivel más családtagok nincsenek abban a helyzetben, hogy rokonuk munkahelyének jellemzőiről megfelelő információt tudjanak adni.

Munkáltatói és munkavállalói felmérések

A vállalati politikák és gyakorlatok nagymértékben befolyásolják a munkavégzés feltételeit. Mivel ezekről a politikákról és gyakorlatokról a vállalatvezetők és a humán-erőforrás (HR) vezetők hoznak döntést és hajtják végre őket, a vállalati politikákról a közvetlenül velük készített interjú közvetlen értékelést adhat a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan. Ez a helyzet például olyan vállalatok esetében, amelyek formális eljárásokat és folyamatokat alkalmaznak, az úgynevezett „Kiemelkedő Teljesítményű Munkaszervezetek” („High Performance Work Organisations”). Ezeknél a vállalatoknál a vállalati struktúra jellemzően laposabb és kevésbé hierarchizált, ahol az önálló csoportok nagyobb szabadsággal rendelkeznek a feladataik felett és erősebb a munkahelyi társas támogatás (OECD, 1999; Dex et al., 2002; Inanc et al., 2015). Hasonlóak a családbarát HR gyakorlatok is, mint például a rugalmas munkaidő, amely lehetővé teszi az egyéni munkavállaló számára a munka és a magánélet jobb egyensúlyának fenntartását, vagy a formális értékelési rendszerek, ahol a teljesítményértékelést közvetlenül a vállalatvezetők végzik és a munkavállalók profitálnak a feladatok jobb átláthatóságából. Ha az ezekkel a gyakorlatokkal kapcsolatos információkat a munkáltatóktól gyűjtjük, az a munkakörülmények mérésének egy potenciálisan járható útja lehet, különösen, ha a vezetők és a HR munkatársak többet tudnak a vállalati gyakorlatokról, mint a munkavállalók.

Való igaz, hogy számos olyan nemzeti felmérést folytatnak le – némelyeket már negyed százada – amelyek sikeresen feltárták a foglalkoztatási kapcsolatokat mind a vezetők, mind pedig a munkavállalók szempontjából. Ilyen felmérések például az Egyesült Királyságban a Munkahelyi és Foglalkoztatási Kapcsolatok Felmérése (WERS), a kanadai Munkahely és Munkavállaló Felmérés, az ausztrál Munkahelyi Munkaügyi Kapcsolatok és az Egyesült Államok Nemzeti Szervezeti Felmérése. Néhány felmérés ezek közül összeilleszti a vezetőktől, munkavállalói képviselőktől és munkavállalóktól összegyűjtött válaszokat, a munkaügyi kapcsolatokat különböző szempontokból világitva meg. Például a 2004-es WERS felmérés a vezetőket

számos, a munkahelyi jellemzőkhöz közvetlenül kapcsolódó témáról kérdezte a munkakörnyezet minőségének meghatározása céljából (Department of Trade and Industry et al., 2014). Ezek a jellemzők a következők:

- a munkavállalókat milyen mértékben tájékoztatják, illetve konzultálnak velük a munkahelyi döntések egy köréről
- a vállalat legnagyobb foglalkozási csoportjának nyújtott képzési lehetőségek az elmúlt 12 hónapban: sor került-e ilyenre és ha igen, milyen időtartamban, illetve milyen hasznossággal
- a munkahelyi sérülések száma és típusai, valamint a nyilvántartott betegségek az elmúlt 12 hónapban
- egyenlő bánásmóddhoz és antidiszkriminációhoz kapcsolódó gyakorlatok
- a feladatok felett gyakorolt mérlegelési szabadság mértéke (diszkréció) és a munkatempó felett gyakorolt autonómia
- hivatalos munkaórák és a túlórázó munkavállalók aránya
- távmunka, szülési és gyermekgondozási szabadságra vonatkozó vállalati politikák.

Elképzelhető, hogy a munkahely és a munkakörnyezet minőségének mérése lehetséges közvetlenül a vezetőktől és/vagy a HR munkatársaktól szerzett információkkal is. Azonban jelentős hátrányai vannak annak, ha kizárólag a *munkáltatói nézeteit* vesszük figyelembe a munkakörnyezet minőségének vizsgálata során. A legfontosabb hátrány, hogy sokszor nagy a vállalatban belüli heterogenitás az egyes munkavállalók által tapasztalt munkakörülmények tekintetében, amelyek a vezetők és HR-esek számára nem láthatóak. A munkáltatóktól kapott információk ezért bizonyos területeken (pl. a munkahelyi döntésekben való részvételre vonatkozóan) csak a munkavállalók többségére alkalmazhatók, míg a többiekre nem. Például, két, ugyanazon vállalatnál dolgozó munkavállaló esetében nagymértékben eltérhet a kockázati tényezőknek való kitettség, az érzelmi követelmények vagy a munkaintenzitás attól függően, hogy milyen szerepet töltenek be a vállalatnál. Ha csupán a vállalati jellemzőket és gyakorlatokat figyeljük meg, akkor a munkakörnyezet vállalaton belüli heterogenitása rejtve maradhat. Ez a megközelítés emellett megnehezíti a munkakörülmények népeségcsoportokra való lebontását, ezáltal pedig csökkenti a sérülékeny csoportokra vonatkozó adatok szakpolitikai relevanciáját.

A másik hátrányt a munkavállalók vállalati politikákkal kapcsolatos ismeretei és a vállalat által biztosított lehetőségek közötti eltérések jelenthetik. Ezek az eltérések számos tényezőtől fakadhatnak, köztük a nem kellően hatékony vezetői kommunikációs stratégiákból, a munkavállalók jellemzői közötti eltérésekből (Dex et al. 2002), vagy a munkavállalók attól való vonakodásából, hogy bizonyos feladatokat megcsináljanak vagy adott lehetőségekkel éljenek, hacsak a felettes vagy a szervezet nem nyújt ehhez megfelelő támogatást (Eaton, 2003; Hayman, 2009). Egy másik probléma, hogy a felsővezetőktől származó, a vállalati munkakörnyezetre vonatkozó információkat befolyásolhatják a „kívánatos torzítások”. Az, hogy egy cég milyen jól teljesít a munkakörnyezet minősége szempontjából, jelentősen tükrözi a vezetők készségeit és képességeit, akik szándékosan vagy akaratlanul rózsásabb képet festhetnek a cégük munkakörülményeiről, mint amiről a munkavállalók beszámolnának.

A harmadik probléma, hogy a társadalomban nem minden fizetett munkát végeznek vállalatoknál. Az önfoglalkoztatók a munkaerő jelentős részét képviselik.

Ez azt jelenti, hogy a munkakörnyezet minőségének vállalati szintű adatokra történő alapozásával csak részleges képet kaphatunk. Ez a *képviselő hiányából* fakadó probléma különösen olyan országok esetében lehet jelentős, ahol a munkaerő nagy arányban önfoglalkoztatott vagy az informális gazdaságban dolgozik. Egy másik nehézség, hogy a legtöbb munkáltatói felmérés esetében a megkérdezett vállalatok mérete korlátozva van (pl. 5 vagy több munkavállalót foglalkoztatók), így a kisebb cégekre vonatkozó adatok hiányoznak. A vezetői és szupervízori válaszokon alapuló vállalati szintű adatgyűjtésekből származó statisztikák ezért alulreprezentáltak lehetnek a munkaerő egészének munkakörnyezeti minőségét illetően.

Végül, de nem utolsósorban munkahelye és munkakörülményei vonatkozásában az egyéni munkavállaló jelenti a legjobb információforrást. Még akkor is, ha a vezetői információk megfelelően részletezettek voltak és összecsengenek a munkavállalók tapasztalataival, a munkavállalók által megtapasztalt különböző munkahelyi jellemzők közötti kölcsönhatások és kompromisszumok rejtve maradhatnak. Ez pedig azt jelenti, hogy a munkáltatók csak mint másodlagos, kiegészítő források vehetők figyelembe a munkakörnyezet minőségének vizsgálata során.

Bár a munkakörnyezet minőségére vonatkozó statisztikák munkavállalói megkérdezésen alapuló gyűjtése jár a legtöbb előnnyel, emellett fontos kihangsúlyozni, hogy a vállalkozások fontos szerepet játszanak a munkakörülmények ellenőrzésében. A vállalkozásoknak – ha még ha nem is teszik, de – rendszeresen értékelniük kellene a munkakörülmények minőségét a munkavállalók körében végzett felmérések révén, mind a vállalaton belül, mind pedig (ideális esetben) a teljes ellátási láncban. Ezek a rendszeres teljesítményértékelések döntő fontosságúak a munkakörülmények javítását célzó intézkedések meghozatalához az egész társadalomban.

Munkavállalók és munkahelyek

A munkakörnyezet minőségének az adott munkahely (állás) jellemzőire, köztük a munkaintenzitásra, a fizikai körülményekre és az előmeneteli lehetőségekre kell fókuszálnia, nem pedig az adott munkavállaló jellemzőire, például iskolai végzettségére vagy beosztására. Minden egyes munkakörnek megvannak a maga stresszorai és erőforrásai, amelyek ellensúlyozhatják egymást, míg a munkavállalói jellemzők az egy munkavállaló által betöltött több munkakörre vonatkoznak. Míg ez a megkülönböztetés és az egyes állásokra történő fókuszálás az elméletben fontos, a gyakorlatban csak a munkavállalók kis százaléka rendelkezik több állással.⁴ Ezeknél a munkavállalóknál megtörténhet, hogy az egyik állásuk esetében magas minőségű munkakörnyezetet élveznek, míg másod- vagy harmadállásuk gyenge minőségű. A másik lehetőség, hogy valamennyi állást önmagában vizsgálunk, jó lehet, de az, hogy valakinek több állása is van, már önmagában is stresszforrást és rossz munkakörülményeket jelent.

Ideális esetben, a munkakörnyezet minőségét a munkavállaló valamennyi állására vonatkozóan figyelembe kellene venni, úgy, hogy ugyanazt a kérdést, valamennyi állásra vonatkozóan külön-külön feltesszük. A kérdőívek terjedelmi korlátai miatt azonban a felmérések gyakran a főállásra koncentrálnak (azaz arra, hol az egyén a legtöbb munkáját tölti vagy ahol legrendszeresebben dolgozik), például a munkavállaló által dolgozott munkaórák számát általában a főállásra vonatkozóan kérdezik, ezáltal azonban hiányozni fognak az esetleg rossz minőségű másod- és harmadállásokkal kapcsolatos információk.

Ahol nem túl általános, hogy valakinek több állása is legyen, ott elfogadható megközelítés ha a kérdések a főállásra koncentrálnak, mivel a munkavállaló jóllétére valószínűleg a főállás van a legnagyobb hatással. Azonban ahol általánosnak tekinthető hogy valakinek több állása is van, ott a felmérésnek ezekre a további állásokra is ki kellene térnie annak érdekében, hogy a munkakörülményekről átfogóbb képet lehessen kialakítani. Ez úgy valósítható meg, ha az embereket először arról kérdezik, hogy hány állásuk van, majd arról, hogy tapasztalnak-e specifikus munkahelyi jellemzőket bármelyik állásuk vonatkozásában. Bár ez a megközelítés nem teszi lehetővé a jellemzők kumulatív jellegének és a munkakörök közötti kompromisszumoknak az elemzését, előnye, hogy megtartja a *munkavállalói nézőpontot*. Amennyiben a kérdőív terjedelme lehetővé teszi, egy másik lehetőség, hogy egyes munkahelyi jellemzőkre valamennyi állás esetében rákérdezzünk.

Alkalmazottak és önfoglalkoztatók

A munkahelyek minősége szempontjából fontos tényezőnek számító önfoglalkoztatók vizsgálatát számos, a munkakörnyezet minőségével foglalkozó kutatás fontosnak tartja. Az önfoglalkoztatás egyrészt jelezhet jó minőségű munkahelyeket, mivel az több autonómiát és belső jutalmat biztosíthat a munkavállalók számára, vagy épp ellenkezőleg, rossz minőségű munkahelyeket, amely gyenge szociális biztonságot ad a marginalizált munkavállalói csoportok számára. Emiatt a lehetséges ambivalencia miatt az OECD Munkahelyek Minőségi Keretrendszere azt az álláspontot képviseli, hogy az önfoglalkoztatás nem képezheti önmagában a munkahely minőségének egyik szempontját, ehelyett inkább úgy kell megfogalmazni a munkakörnyezet minőségéhez kapcsolódó munkahelyi jellemzők nagy részét, hogy azok mind a munkavállalók, mind pedig az önfoglalkoztatók számára relevánsak legyenek.

Az *Iránymutatásokban* található alapelvek mind az alkalmazottakra, mind az önfoglalkoztatottakra alkalmazandók. A munkakörnyezet minőségének mindkét munkavállalói csoport esetében az egyéni munkavállaló által tapasztalt, objektív tényezők megfigyelésén kell alapulnia. Ha elég körültekintően fogalmazzuk, a 4. és 5. fejezetben található munkahelyi jellemzők mindkét munkavállalói csoport esetében használhatók. Ez alól kivételt képeznek a szervezeti jellemzők, melyek az önfoglalkoztatók vizsgálatára nem minden esetben alkalmasak. Mindezeket figyelembe véve, ugyanaz a kérdőív vagy kérdéscsoport használható valamennyi munkavállalói csoport esetében a munkakörnyezet minőségének felmérésére.

Ugyanakkor a munkakörnyezet minőségét vizsgáló felmérési eszköznek két okból is egyértelműen különbséget kell tennie az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók között.

- Először is, a két munkavállalói csoport között eltérhet az, hogy mi számít jó munkakörnyezetnek. Az önfoglalkoztatók gyakran maguk döntenek úgy, hogy saját maguk főnökei lesznek, amely azt eredményezi, hogy munkahelyük bizonyos tényezői jobban vagy kevésbé lesznek hatással jóllétükre, mint az alkalmazottak esetében. Például, az önfoglalkoztatók gyakran élveznek nagyobb fokú autonómiát és a feladataikról is szabadabban tudnak dönteni, munkaidejük pedig rugalmasabb az alkalmazottakhoz viszonyítva; ha a minta aránytalanul nagy arányban tartalmaz önfoglalkoztatókat, a munkakörnyezet minősége ezen munkahelyi jellemzőkre vetítve automatikusan magasabb lesz mint a lakossági átlag. A felmérésben az önfoglalkoztatók beazonosítása érdekében ezért mintavételi súlyozást

kell alkalmazni, amely segít korrigálni a foglalkoztatási státuszra vonatkozó minta kiválasztásának torzításait. Ez a megoldás lehetővé teszi a népességcsoportok közötti pontosabb összehasonlítást, amely az önfoglalkoztatásban (pl. foglalkozási csoportok, gazdasági aktivitás vagy országok) szerinti előforduló különbségeit a minta foglalkoztatási státuszok szerinti lebontásával segíti elő.

- Másodsor, az önfoglalkoztatók beazonosítása azért is fontos, mert ha a kérdőív terjedelme lehetővé teszi, akkor a felmérés tartalmazhat külön az alkalmazottakra és külön az önfoglalkoztatókra vonatkozó kérdéseket is, amely segít a két csoport munkakörnyezetének részletesebb megismerésében.

Mind az alkalmazottaknak, mind az önfoglalkoztatóknak szánt kérdéseket úgy kell megfogalmazni, hogy azok az adott állásra vonatkozzanak a munkáltató vagy felettes helyett. Például a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és az autonómiára vonatkozó kérdéseket mindkét csoport esetében a következőképp kell megfogalmazni: „Van lehetősége megválasztani vagy megváltoztatni a feladatok sorrendjét?” (ld. EWCS), ahelyett, hogy „Milyen gyakran teszik lehetővé a munkahelyi vezetők, hogy eldöntse, hogyan szervezi napi munkáját?” (ld. ESS), amely utóbbi a vezetőkre való hivatkozással csak az alkalmazottak esetében alkalmazható. Hasonlóképpen, a munkaidő rugalmasságára vonatkozó kérdéseknél nem arra kell rákérdezni, hogy „munkáltatója vagy főnöke megengedi, hogy kivegyen néhány órát személyes okokból”, ahogy az az EWCS-ben, az ESS-ben, az ISSP-ben és a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésben szerepel. E kérdések a menedzsmentre/vezetőségre való hivatkozás miatt az önfoglalkoztatók számára nem megválaszolhatók. A magára az állásra vonatkozó, általánosabb szóhasználat azonban mind az alkalmazottak, mind pedig az önfoglalkoztatók számára lehetővé teszi az ezzel kapcsolatban kért információ megadását.

Vállalati szintű adatok

Még akkor is, ha a munkakörnyezet minőségére vonatkozó vizsgálat ideális szintjét az egyéni szintű információ jelenti, a vállalati szintű adatok hasznos információforrásként szolgálhatnak akár az egyéni szintű információ kiegészítéséhez, akár annak helyettesítőjeként a mikroszintű adatok elérhetőségének hiányában. A vállalatokon belüli munkaszervezés, a humán-erőforrás (HR) természete és a munkavállalók döntéshozatalban való részvételi lehetőségei egyaránt hozzájárulnak a vállalat teljesítményéhez és a munkavállalók jóllétéhez. Mivel a menedzsment képviselői átfogó tudással rendelkeznek a munkahelyi politikákról és gyakorlatokról, beszámolóikban értékes információt nyújthatnak a munkakörnyezet minőségéről. Ez olyan területekre is vonatkozhat, melyekkel kapcsolatban a munkavállalók a releváns tapasztalat hiányában nem rendelkeznek információval (pl. képzés) de amiből a jövőben várhatóan profitálni fognak. Annak érdekében, hogy a vállalati szintű adatok felhasználásával minél pontosabb képet kapjunk a munkakörnyezetre vonatkozóan, a felmérések tartalmaznak információt a foglalkoztatottak kor, nem, iskolai végzettség és munkatapasztalat szerinti megoszlásáról is. Jó példa erre a típusú felmérésre az Eurofound Európai Telephely Felmérése (European Establishment Survey, 6.3 szövegdoxoz).

Ugyanakkor tisztában kell lenni a vállalati szintű adatok munkahelyek minőségének mérése céljából való használatával kapcsolatos néhány, korábban említett fenntartással. Először is, a munkakörnyezet minősége egyenlőtlenül oszlik meg

6.3 szövegdoz

A munkakörnyezet minőségének mérése a vezetők szemszögéből: Az Európai Telephely Felmérés kérdései (2013)

Az Európai Vállalati Felmérés (ECS) az Eurofound európai vállalatok körében, telefonos interjúk formájában lefolytatott felmérése. A felmérés a menedzsment képviselőjével (általában a személyzeti ügyekért felelős vezetővel) és – ahol elérhető – egy, a telephelyért felelős munkavállalói képviselővel készített interjúkon alapul. A munkavállalói képviselő válaszadó a vezetői kérdőívben szereplő néhány kérdés segítségével azonosítják be. A kérdéseket minden országban az adott intézményi struktúrához adaptálták. A felmérés elemzési egysége a korábbi hullámokhoz hasonlóan a létesítmény vagy telephely. A célsokaságot a 10 vagy több alkalmazottat foglalkoztató összes létesítmény jelenti, valamennyi gazdasági ágazatban, kivéve a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászat (azaz a NACE Rev. 2. A kategória), a háztartások tevékenységei (T kategória) és a területen kívüli szervezetek és szervek tevékenységei (U kategória). Az ECS mind a 28 EU-tagállamra, valamint Izlandra, Észak-Macedóniára, Montenegróra és Törökországra is kiterjed. Az ECS keretében 2013-ban összesen 30 113 vezetői interjú és 9 094 munkavállalói képviselői interjú készült. A felmérés három fő területet fed le:

- munkaszervezés (együttműködés és kiszervezés, belső szervezés és információ-menedzsment, napi feladatokról történő döntéshozás)
- humán-erőforrás menedzsment (toborzás, kiválasztás és karrierfejlesztés, képzés, a munkaidő rugalmassága, különböző fizetési formák)
- munkavállalói részvétel és társadalmi párbeszéd (közvetlen munkavállalói részvétel, munkahelyi társadalmi párbeszéd).

A vezetői felmérés számos kérdése tartalmaz információt a munkakörnyezet minőségére vonatkozóan, amelyek fontosak a munkavállalók jólléte és a cég termelékenysége szempontjából:

- „Hogyan értékelné a jelenlegi általános munkakörnyezetet ezen a telephelyen? Nagyon jó, se nem jó, se nem rossz, rossz, vagy nagyon rossz?”
- „Normál esetben ki dönt a munkavállalók napi munkafadatainak tervezéséről és végrehajtásáról ezen a telephelyen?” (Három válaszlehetőség: 1) a munkafeladatot ellátó munkavállaló; 2) a vezetők/felettesek; és 3) a munkavállalók és a vezetők közösen).
- „Az elmúlt 12 hónapban, alkalmazottaik hány százaléka vett részt munkaidő alatt megtartott, fizetett képzésben (melynek időtartamára mentesült a normál feladatainak ellátása alól) akár a telephelyen, akár máshol?”
- „A munkavállalók körülbelül hány százalékának van lehetősége a napi munkaidő kezdetét és végét – bizonyos kerektek között – saját maga meghatározni személyes szükségleteivel vagy kívánalmaival összhangban?”
- „Ezen a telephelyen az alábbiak közül mely gyakorlatokat alkalmazzák a munkavállalók munkaszervezésbe való bevonása érdekében?” (Válaszlehetőségek: rendszeres találkozók az alkalmazottak és a közvetlen felettesek részvételével, a telephely valamennyi munkavállalójának részvételével megtartott rendszeres találkozók, ideiglenes csoport, bizottság vagy ad hoc csoport találkozó, az információk hírlevél formájában történő disszeminációja, weboldal, hirdetőtábla, e-mail, stb. a munkavállalókkal való beszélgetések a közösségi médiában vagy online beszélgető felületeken, javaslattételi rendszerek, alkalmazotti felmérések).

Forrás: Eurofound (2015), Harmadik Európai Vállalati Felmérés – Áttekintő jelentés: Munkahelyi gyakorlatok – Mintázatok, teljesítmény és jóllét, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

a vállalatokon belül, és még a munkavállaló-központú HR gyakorlatot folytató vállalatoknál is lesznek olyan munkavállalók, akiknek munkakörülményei sokkal rosszabbak, mint másokéi. Másodsor, mivel a vezetőség képviselői, akiket a vállalati felmérésekben gyakran megkérdeznek, szervezetük „nyilvános arcai”, így a vállalati felmérésekre adott válaszaik pozitívan torzíthatnak. Harmadsor, mivel a vállalati felmérések gyakran olyan munkahelyeket választanak ki, ahol 5 vagy 10 főnél több alkalmazott dolgozik, így az önfoglalkoztatók és a kisebb cégeknél dolgozó munkavállalók munkakörnyezete minőségének vizsgálata kimarad ezekből a felmérésekből.

Országos szintű adatok

A munkakörnyezet definíciója szerint azoknak a munkahelyi jellemzőknek a kombinációja, amelyeket a munkavállalók megtapasztalnak; így az csak egyéni szinten mérhető. Például nem lehetséges a munkavállalók által élvezett autonómia

országos szintjét mérni anélkül, hogy ezt az információt mikroszinten gyűjtenék. Egyéni szintű adatok hiányában a vállalati szintű információk felhasználhatók a munkavállalók egy részének munkakörnyezetére vonatkozó helyettesítő adatokként. Azonban munkavállalói szintű adatok nélkül nem lehetséges a munkakörnyezet minőségének közvetlen, országos szintű vizsgálata. Az egyéni szintű adatok aggregálásának és azok országos szintű jelentésének számos előnye van, közülük a kommunikáció elősegítése, az előrehaladás nyomonkövetése, valamint az, hogy segítségével a munkakörnyezet minősége a szakpolitikai gondolkodás részévé válhat. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó országos szintű vizsgálatnak azonban ideális esetben megfelelő méretű mintán kell megvalósulnia, amely elég nagy ahhoz, hogy a foglalkozás (ISCO) és ágazati szintű becslések megbízhatóságát garantálja; ha ezeket az alábontásokat nem vesszük figyelembe, a munkakörnyezet minőségében meglévő országos különbségek inkább az országok foglalkoztatási struktúrája közötti különbségeket tükrözhetik, nem pedig a munkakörnyezet egyes foglalkozásokban és szektorokban tapasztalható eltérését.

6.4 A felmérés módszertana

Módszertani hatások

Az a mód, ahogy a felmérésekben az interjúkat lefolytatják, hatással lehet a számítások országok közötti összehasonlíthatóságára (módszertani hatások). A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatok például eltérhetnek egymástól, abban az esetben, ha a felméréseket személyesen vagy online módon folytatták le. A felmérések módszertanával foglalkozó kutatások szerint az adatfelvétel módjában lévő különbségek (6.2 táblázat) befolyásolhatják a megkérdezettek válaszait még akkor is, ha maga a feltett kérdés pontosan megegyezik.

6.2 táblázat

A munkaügyi és foglalkoztatási témájú kutatásokban általánosan használt felmérési módok

	Adatfelvételi mód
CAPI	Számítógéppel támogatott személyes interjú
CASI	Számítógéppel támogatott öninterjú
CATI	Számítógéppel támogatott telefonos interjú
PAPI	Interjú papír és toll használatával
TAWI	Táblagéppel támogatott webes felmérés

Az adatfelvétel módjának befolyásoló hatása több mechanizmus miatt is felmerülhet. Az emberi interakció befolyásolhatja az interjúalanyok válaszait, amennyiben szükség és lehetőség van a kérdések tisztázására. Az adatfelvétel módjától függően, a magánszféra és a közösségi hatások is felmerülhetnek, például ha más emberek (vezetők vagy kollégák) is jelen vannak az adatfelvétel során, az befolyásolhatja, hogy a munkavállalók hogyan válaszolnak a munkakörülményekre vonatkozó kérdésekre. Az adatfelvétel módjából eredő másik hatás a felmérés tempójában tapasztalható különbségek miatt jelenhet meg, amely befolyásolhatja a válaszadókat attól függően, hogy a tempót az interjúztató vagy pedig a válaszadó határozza meg. Végül a kérdések hang- és képi megjelenítése szintén befolyásolhatja a válaszadók emlékezeti és információfeldolgozási terheit.

Az adatfelvétel módjának hatásai az adatok összehasonlíthatóságát három fő módon érinthetik. Először is, a felmérési mód hatásai lefedettség hiányához vezethetnek. Ez akkor történik meg, amikor a célpopulációban nem mindenkinek van egyenlő esélye arra, hogy az adatfelvételi mintába bekerüljön. A véletlenszerű minta kiválasztását követő személyes interjúkra általában nem jellemzők a lefedettség hiányai; a telefonos vagy online felmérések esetében torzítások jelenhetnek meg, mivel például a vonalas illetve a mobiltelefonnal rendelkezők társadalmi-demográfiai jellemzői szisztematikusan eltérhetnek egymástól, csakúgy, mint azok esetében, akiknek a telefonszáma megtalálható a telefonkönyvben és azoknak, akiké nem. Hasonlóképpen, az internethasználók és nem használók közötti „technológiai szakadék” szintén befolyásolhatja, hogy az egyes társadalmi-gazdasági csoportokba tartozó egyének milyen valószínűséggel kerülnek be a mintavételi keretbe.

A torzítások másik fajtája az adatfelvétel módjából fakadó nemválaszolási. A nemválaszolási okozta torzítás ahhoz a néhány válaszadóhoz kapcsolódik, akik kisebb valószínűséggel vesznek részt a felmérésben (vagy visszautasítják azt) a felmérés módja miatt. Egy, az Amerikai Egyesült Államokban készült tanulmány szerint például a résztvevők előnyben részesítik a levél formájában történő felméréseket a telefonos felmérésekkel szemben; a telefonosakat az internetes felmérésekkel szemben; az internetes felméréseket pedig a személyes felmérésekkel szemben (Olson et al., 2012). A vegyes adatfelvételi módszert alkalmazó felmérésekben – amelyek két, vagy több típusú interjút is kombinálnak – ezek az egyéni preferenciák hatással lehetnek a felvételben való részvétel valószínűségére és olyan eredményekhez vezethetnek, amelyek jelentősen eltérnek egymástól az egyes társadalmi-demográfiai csoportok esetében. Az adatfelvétel módja szintén hatással lehet a meg nem válaszolt kérdések számára is: az önkitöltős felmérések esetében általában magasabb a nemválaszolási aránya.

A torzítások harmadik, adatfelvétel módjától függő fajtája a mérési hiba, ami a társadalmi elvárások, vagy a magánélet védelme miatt merülhet fel akkor, ha más emberek is jelen vannak az interjú lefolytatásának ideje alatt. Míg az anonimitás és/vagy az adatok bizalmas kezelésének hiánya miatt a válaszadók a társadalmilag kívánatos tényezők magasabb szintjét jelenthetik, addig a személyes interjúk és (kisebb mértékben) a telefonos interjúk esetén, ha annak ideje alatt mások is jelen vannak, az emberek eltitkolhatják valódi attitűdjeiket. A torzítások ezen fajtái különösen gyakoriak a szubjektív elemeket tartalmazó kérdések esetében. Az önkitöltős felmérésekben például a válaszadó nagyobb eséllyel jelzi, hogy a bér a munkával kapcsolatos elégedettség fontos elemét jelenti ahhoz képest, amikor a választ közvetlenül az interjúztatónak mondja (Conti és Pudney, 2011). Hasonlóképpen, a szorongás szintje magasabb azoknál a felvételi módoknál, ahol nincs interakció a kérdezővel, mint a személyes interjúk esetében. Az is hatással lehet a válaszokra, ha az interjúkészítés során mások is jelen vannak. Például egy brit Háztartás Panel Felmérést használó longitudinális felmérés szerint a nők a munkával kapcsolatos elégedettség alacsonyabb fokáról számolnak be abban az esetben, ha partnerük is a szobában tartózkodik, mint akkor, ha ők az egyetlen interjúalanyok (Conti és Pudney, 2011). A tanulmány készítői szerint ez a párok közötti alkuképességi magatartáshoz kapcsolódhat, azaz valamennyi partner túlbecsüli személyes elégedettségét és alulbecsüli a munkájával való elégedettségét azért, hogy erős alkupozícióját megtarthassa. A nők ezen kívül sokkal kevésbé számolnak be az interjú készítőjének olyanról,

amely konfliktusban állhat a társadalom által elfogadott nemi szerepekkel (Booth és van Ours, 2008), amely különösen jellemző lehet a teljes munkaidőben dolgozó anyák esetében.

Ezen kívül a 4. fejezetben tárgyalt objektív munkahelyi jellemzőkre vonatkozó kérdések esetében is merülhetnek fel mérési torzítások, bár ezek a fajta kérdések általában robusztusabbak a mérési hibákkal szemben. A 6.4 szövegdobozban bemutatjuk a személyes és az internet alapú felmérések válaszadási arányai és stílusai közötti különbségeket a francia munkakörülmények felmérés segítségével.

6.4 szövegdoboz

A módszertani hatások: A francia, munka világának minőségét vizsgáló kísérleti felmérés

Az elmúlt években tapasztalható költségvetési megszorítások sok nemzeti statisztikai hivatalt tereltek az internetes felmérések irányába. Annak vizsgálata céljából, hogy az internetes adatfelvételi mód milyen mértékben csökkenti a statisztikák minőségét, a francia statisztikai hivatal (INSEE) a közelmúltban lefolytatott néhány több adatfelvételi módot is alkalmazó kísérleti felmérést. Az első ezek közül az (internetes/papír alapú) Lakhatási Kísérleti Felmérés volt 2010 nyarán, melyet 2013-ban az (internetes/papír alapú) Lopás, Erőszak és Biztonság felmérés és ezzel párhuzamosan az Élet, Környezet és Biztonság (CVS) felmérések követték. A program részeként, 2013-ban az INSEE a Munka Világának Minősége című kísérleti felmérést (QVT), a Munkakörülmény felméréssel (Enquête Conditions Travail, CT) párhuzamosan folytatta le abból a célból, hogy feltárják az adatfelvételi módok válaszadási rátákra és stílusokra gyakorolt hatásait. A munkajövedelemben bizonyíthatóan részesülő 40 000 fős mintát két csoportra osztották: egyik felük csak az internetes kérdőívet tölthette ki, míg másik felük választhatott az internetes és a papír alapú kérdőív között. A vizsgálat fő célja az volt, hogy összehasonlítsa a QVT becsléseit a Conditions Travail (CT) felmérés során kapott becslésekkel. A vizsgálat néhány, a felmérés módjából fakadó fontos különbségre világított rá:

- A személyes megkérdezésen alapuló CT felmérésben magasabb volt a válaszadási arány (72%), mint az önkitöltős QVT kérdőív esetében (41%).
- Az a tény, hogy a QVT résztvevők választhattak a webes és a papír alapú interjúk között, magasabb válaszadási arányhoz vezetett (55%), azzal az esettel szemben, mikor a résztvevőknek mindenképpen a webes interjút kellett kitölteniük.
- Néhány megfigyelhető jellemző kontrollálását követően, a válaszadási stílusok jelentős különbségeket mutattak a szubjektív kérdések esetében, ahol a válaszadók jóval negatívabban válaszoltak az önkitöltős QVT felmérés, mint a személyes interjúkat alkalmazó CT felmérés esetében. Ezzel ellentétben, a két felmérés ténybeli kérdéseire adott válaszok nagymértékben összehasonlíthatóak voltak.
- A meg nem válaszolt kérdések aránya magasabb volt az önadminisztratív QVT felmérés esetében (31%), mint a személyes interjúkon alapuló CT felmérésben (17%).
- Az önadminisztratív QVT felmérés esetében az ön-kiválasztási hatásokra vonatkozó bizonyítékokat is találtak; azok, akiknek munkája sok fizikai aktivitást igényelt, sokkal kevésbé választották az önadminisztratív felmérést.

Forrás: Razafindranovona, T. (2017), "Exploitation de l'Enquête Expérimentale Qualité de vie au Travail", *INSEE Working Paper*, www.insee.fr/fr/statistiques/2584965.

A kérdőívek megtervezése

A munkakörnyezet minősége különböző felmérési eszközökkel, számos kérdéssel mérhető és valamennyi kérdéshez eltérő szóhasználat társítható a választott felmérési módtól függően. A 6.A függelékben található kérdőív modulok különböző kérdéssorokat tartalmaznak, melyek beépíthetők a különböző felmérési eszközökbe.

Bár a felmérési eszköz a költségvetéstől és egyéb megfontolásoktól függően különböző formákat ölthet, a kiválasztott felmérési eszköznek elemzési célból mindig tartalmaznia kell bizonyos számú kovariánst. Ezek a kovariánssok a következő öt dimenzióba csoportosíthatók:

- **Jogosultság**, beleértve az olyan elemeket, mint a:
 - ❖ *Fizetett munka*: A munkakörnyezet minőségére vonatkozó kérdéseknek a jelenlegi munkára kell vonatkozniuk, tekintve, hogy nagyon fontos azoknak a beazonosítása, akiknek fizetett munkájuk van. A speciálisan a munkakörülmények vizsgálatára irányuló felmérések ezt az azonosítót használják annak meghatározására, hogy a véletlenszerű mintavétel során kiválasztott egyén jogosult-e a felmérésben részt venni, minthogy a szélesebb mintán alapuló munkaerő felmérésekben vagy az általános társadalmi felmérésekben ezt az azonosítót arra lehet használni, hogy egy adott kérdést kinek tegyenek fel és kinek nem.
 - ❖ *Több állás*: Mivel néhány munkavállalónak több állása is van, miközben a kérdőív terjedelme csak a főállásról kér információkat, javasolt egy kérdést feltenni azzal kapcsolatban, hogy a válaszadónak hány állása van.
 - ❖ *Foglalkoztatotti státusz*: A munkakörnyezet minőségét vizsgáló felmérésekbe érdemes beleépíteni a válaszadó foglalkoztatotti státuszára vonatkozó kérdést, mivel a munkakörnyezet néhány szempontja csak az alkalmazottak esetében alkalmazható, az önfoglalkoztatók esetében viszont nem.
- **Demográfiai jellemzők**, mint például:
 - ❖ *A válaszadó kora*, egész években, ha lehetséges. A korcsoportok, bár lehetővé tesznek néhány keresztosztályozást, kevésbé kívánatosak, egyrészt, mert kisebb rugalmasságot nyújtanak a csoportmegfigyelések vonatkozásában, másrészt pedig nem segítik elő a kor, mint folyamatos változó elemzését.
 - ❖ *A válaszadó neme*.
 - ❖ *Családi állapot*: Ennek része a válaszadó családi állapota (házas-e), illetve, hogy özvegy, elvált vagy házastárstól külön él-e; valamint a társadalmi családi állapota és szerepe, azaz, hogy a válaszadó együtt él-e partnerével akkor is, ha jogilag nem házasok.
 - ❖ *Gyerekek*: A gyerekek száma és életkora a válaszadó háztartási egységében, valamint a válaszadóval való (rokon) kapcsolatuk.
 - ❖ *A háztartás mérete*: A válaszadóval egy háztartásban élő emberek száma. A háztartás mérete eltér a család méretétől, mivel egynél több családi egység is élhet egy fedél alatt.
 - ❖ *Bevándorló státusz/Származási ország/Érkezés éve*: A válaszadó bevándorló státusza, azaz huzamos tartózkodás, állampolgárság és/vagy születési ország.
- **Foglalkoztatási jellemzők**, mint:
 - ❖ *A szerződés típusa*: A munkakörnyezet minősége jellemzően eltér a határozott idejű foglalkoztatottak és a határozatlan szerződéssel rendelkezők esetében. Továbbá, a határozott idejű foglalkoztatottak különböző típusai esetében is eltérhet a munkahely minősége. A felmérésnek különbséget kell tudni tennie a határozatlan idejű szerződések, a határozott idejű szerződések, a munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatottak szerződésai, valamint a gyakornoki szerződések között.
 - ❖ *Foglalkozás és foglalkoztatási ágazat*: A munkakörnyezet minőségét a munkavállaló foglalkozása és a foglalkoztatás ágazata is befolyásolja. A munkakörnyezetet vizsgáló felmérés modulok kérdéseinek ezért (a nemzetközi osztályozásokkal összhangban) a foglalkoztatásnak erre a két szempontjára is ki kell terjednie, egyrészt hogy rávilágítson a különböző kategóriákba tartozó

munkavállalók közötti szisztematikus különbségekre, másrészt, hogy a foglalkoztatás foglalkozási és ágazati összetételében mutatkozó strukturális különbségek jelentőségét felmérje a munkakörnyezet minőségének országos szintű mérése szempontjából.

- ❖ *Heti munkaórák*: Ennek a kérdésnek ideális esetben arra kell irányulnia, hogy valaki hány órában szokott dolgozni hetente, nem pedig a szerződéses órák számára, mivel néhányan gyakran több órát dolgozhatnak a szerződésben szereplő óraszámánál annak érdekében, hogy teljesítsék a munkakövetelményeket. Az ajánlás szerint a szokásos munkaórák számát a főállásra és az egyéb állásokra vonatkozóan külön-külön kell mérni.

A munkakörnyezet minőségét vizsgáló felméréseknek a demográfiai és munkaszervezési jellemzők mellett – amelyek a népességen belüli egyes csoportok közötti különbségek elemzésére használhatók – a munkakörnyezet azon tényezőit is vizsgálniuk kell, amelyek hatással vannak a munkavállalók jóllétére vagy a vállalatok termelékenységére. Bár ezek a hatások önmagukban nem tartoznak a munkakörnyezet szempontjai közé, a róluk szóló információk összegyűjtése lehetővé teszi annak értékelését, hogy a szakpolitikákban és irányítási gyakorlatokban bekövetkező változások milyen előnyökkel járnak a munkavállalók és a vállalatok számára. Ha a terjedelem engedi, az alábbi kérdések szerepeltetése szintén hasznos lehet:

- **Munkához kapcsolódó jóllét**, amely az alábbi tényezőket foglalja magába:
 - ❖ *Munkával való elégedettség*: A munkavállalók munkájukkal vagy munkakörülményeikkel való elégedettségére vonatkozó kérdés a munkavállalók munkájukról alkotott általános értékelését jelenti. Miközben a jobb munkakörnyezetben dolgozó emberek átlagosan elégedettebbek munkájukkal, a két változó közötti kapcsolat eltérhet az egyes népességcsoportok között, valamint időbeli eltérések is tapasztalhatók.
 - ❖ *Munkához kapcsolódó érzelmek*: A munkakörnyezet minősége fontos meghatározó tényezője a munkához kapcsolódó érzelmeknek, például a nyugalomnak, a feszültségnek, az elégedettségnek, a kiegyensúlyozottnak, az aggodalomnak, a vidámságnak, a lehangoltságnak, a szomorúságnak, a szerencsétlenségnek vagy az optimizmusnak. A különböző munkahelyi jellemzők szorosan kapcsolódnak a pozitív vagy negatív érzelmek megtapasztalásához. Az érzelmekre olyan kérdések segítségével lehet rákérdezni, amelyek arra vonatkoznak, hogy a közelmúltban a munka miatt a munkavállalók megtapasztalták-e az említett érzések valamelyikét, például az OECD Iránymutatások a Szubjektív Jóllét Vizsgálatában (OECD, 2013) javasolt kérdések segítségével.
 - ❖ *Munka-magánélet egyensúly*: Az, hogy a munkakörnyezet milyen mértékben hat az egyének jóllétére, függ a munkahelyen kívüli kötelezettségektől és felelősségtől is; ez azt jelenti, hogy a munkakörnyezetet az egyén munka-magánélet egyensúlyával együttesen szükséges értékelni. Ez történhet a munkavállaló önbevallásán alapulva, például, hogy munkaideje összhangban van-e személyes kötelezettségeivel.
 - ❖ *Ingázási idő*: A hosszú ingázási idő az általános közérzet egyik legfontosabb meghatározó tényezője. Bár nem számít a munkahelyi jellemzők közé, de függ attól, hogy a munkavállaló lakóhelyéhez viszonyítva hol végzi a munkáját. Ez olyan kérdéssel mérhető, amely a napi ingázással töltött percek számát vizsgálja.

- **A munkavállalók termelékenysége és szervezeti elkötelezettség** témájához olyan kérdések tartoznak, mint:
 - ❖ *A diszkrecionális erőfeszítés*, azaz az az erőfeszítés, amelyet a munkavállalók a munkájuk által megköveteltek túlmenően fektetnek a munkájukba. A magas minőségű munkakörnyezetben dolgozó munkavállalók a saját belátásuk szerint több erőfeszítést tesznek, míg a rosszabb körülmények között dolgozók valószínűleg csak annyit dolgoznak, amennyit megkövetelnek tőlük. A diszkrecionális erőfeszítés a munkavállalók termelékenységének és a vállalat hatékonyságának egyik fontos tényezőjét jelenti.
 - ❖ *Elkötelezettség*: Azok a munkavállalók, akik jobb munkakörnyezetben dolgoznak nagyobb eséllyel érzik magukat elkötelezettnek a vállalat felé, ezáltal növelik a cég munkaerő-megtartási arányát és termelékenységét.

A kérdések megfogalmazása

A munkakörnyezet minőségének *egyéni szintű*, amennyire csak lehet, *objektív* módon a munkahelyen tapasztalt *kimenetekre* fókuszálva történő mérése érdekében a kérdéseket körültekintően szükséges megfogalmazni. Valamennyi kérdésnek (vagy kérdéssornak) a vizsgált specifikus jellemzőre kell koncentrálnia, és annak előfordulására a válaszadó munkahelyén olyan tényszerűen kell rákérdezni, amennyire csak lehet. A kérdés ezért olyan szófordulatokat tartalmazhat, mint „munkájának része/megköveteli Öntől, hogy...” vagy „munkahelyén milyen gyakran teszi, hogy...”, vagy egyetértést/egyet nem értést igénylő állítást, mint például „lehetséges, hogy elveszítem munkámat a következő 6 hónap során” ahelyett, hogy „aggódom, hogy elveszítem a munkámat” tartózkodni kell a több állítást is tartalmazó, azaz egyetlen kérdésben több jellemzőre is rákérdező megfogalmazásoktól, mint például, hogy a megkérdezett munkájának részét képezik-e ismétlődő kézmozdulatok és nehéz tárgyak emelése – mivel a munka, lehet, hogy az első jellemzőt csak időnként, míg a másodikat majdnem mindig megköveteli, ezáltal nehezzé teszi a válaszadó számára a megfelelő választást. A terjedelmi korlátok miatt azonban néha egynél több munkahelyi jellemzőt szükséges mérni egyetlen kérdésen belül. Például a munkaintenzitásnak két eltérő formája lehet – nagy sebességgel vagy szoros határidők mellett dolgozni. Mivel az intenzitás e két formáját hagyományosan eltérő foglalkozási kategóriákban dolgozó munkavállalók tapasztalják (a fizikai munkát végzők a nagy sebességgel, míg a szellemi munkát végzők gyakran szoros határidők mellett dolgoznak), az intenzitás mindkét szempontját vizsgálhatjuk ugyanazon kérdés keretében az olyan kérdőívekben, amelyek terjedelme limitált, tehát feltehetjük azt a kérdést, hogy „Munkájának része, hogy nagy sebességgel *vagy* szűk határidők mellett kell dolgoznia?”.

A kérdések megfogalmazásával kapcsolatosan továbbá megfontolandók a következők:

- A munkakörnyezet minőségének mérésére irányuló kérdéseket megelőzően szükség van kezdeti utasításokra, amelyek ismertetik, hogy a *jelenlegi főállásra* kell fókuszálni a válaszadás során (tehát ha több állása van valakinek, nem az összesre, valamint nem a korábbi állásokra).
- A kérdések feltehetőek kérdés formájában (pl. „Tanul új dolgokat a munkavégzés során?”) vagy állítás formájában, amellyel a válaszadó egyetérthet/nem érthet egyet (pl. „Milyen mértékben ért/nem ért egyet a következő, főállására vonatkozó

állítással?” A ténybeli kérdésekre, mint amilyeneket az Iránymutatások is ajánl, mind a kérdés, mind az állítás formátum jól működik, amennyiben ahhoz a megfelelő válaszformátumot társítjuk.

- Végül néhány, a munkakörnyezet minősége szempontjából leginkább fontos munkahelyi jellemzőt, mint a megfélemlítést és diszkriminációt, vagy a képzést a munkavállalók csak rendszertelenül tapasztalják. Az ilyen jellegű munkahelyi jellemzőket mérő kérdésekben megfelelő időtávot kell szerepeltetni, mint például „az elmúlt 12 hónapban”.

Válaszformátum

Az adott fogalom sikeres méréséhez a kérdésekre adható válaszlehetőségek formátuma és száma egyaránt alapvető fontossággal bír. Egy jól megtervezett kérdés világosan fogalmaz és olyan válaszkálát tartalmaz, amelynek megkülönböztető ereje van. A túl kevés válaszlehetőség esetleg nem ad rá módot, hogy a válaszadó teljes mértékben kifejezze a munkakörnyezet minőségét, míg a túl sok válaszlehetőség növelheti a válaszadók kognitív terheit, akik esetleg nem értik a válaszkategóriák közötti finom különbségeket, így az adatok minősége csökken. A válaszok formátumára irányuló döntésnek arra is ki kell terjednie, hogy hogyan címkézzük ezeket a lehetőségeket, illetve hogy az adott jelenséget egy egypólusú skálán kell-e mérni (pl. egyáltalán nem/teljes mértékben”) vagy kétpólusú skálán (pl. egyetérték/nem értek egyet), illetve, hogy a vizsgált munkahelyi jellemző esetében annak intenzitására, illetve gyakoriságára is rá kell-e kérdezni.

A válaszformátumra vonatkozó választási lehetőségek függenek a felmérés módjától, hosszától és a vizsgált jelenségtől. Például a hosszú válaszkategóriák vagy a válaszlehetőségek nagy száma sokkal alkalmasabb az önkitöltős, szóbeli támpontokat nyújtó kérdőívek esetében (pl. papíralapú vagy internet alapú felmérések) az interjúkészítő által lefolytatott felmérésekkel összehasonlítva (személyes vagy telefonos interjúk). A különböző kérdésekre felajánlott eltérő válaszformátumok a hosszú felmérések esetében tovább növelik a kitöltési időt, ami potenciálisan csökkenti a válaszok minőségét és a kérdések megválaszolási valamint a kérdőív kitöltöttségi arányát.

A jelenleg elérhető bizonyítékokon alapuló válaszformátumokat az *OECD Szubjektív Jólét Mérésére vonatkozó Iránymutatásai* részletesen taglalják. (A kiadványt ugyanannak a a sorozatnak a részeként adták ki, mint jelen *Iránymutatásokat*, OECD, 2013). Míg a válaszformátumoknak a felmérés minőségére gyakorolt hatásával kapcsolatos bizonyítékok a ténybeli kérdések, köztük a munkahelyi jellemzők esetében korlátozottabban állnak rendelkezésre, az általános felmérések tervezésére vonatkozó ajánlások, valamint a *Szubjektív Jólétre vonatkozó Iránymutatások* széles körben alkalmazhatók ebben az esetben is.

- *A válaszlehetőségeknek kölcsönösen kizárólagosnak és teljesnek kell lenniük.* Fontos, hogy a válaszadók könnyen el tudják helyezni magukat a válaszkálán, ahol a különböző válaszok között nincs átfedés. Mivel a munkahelyi jellemzőket legtöbbször egy sorrendiségi („egyetért/nem ért egyet”), vagy numerikus, nem pedig nominális skálán (pl. a munka részét képező fizikai kockázati tényezők) mérik, a válaszlehetőségek között – a kölcsönös kizárólagosság és teljesség elve alapján – a „Nem tudom” és a „Nem válaszolok” kategóriákat is szerepeltetni kell. Az interjúztatók által lefolytatott, specializáltabb munkakörülmények

felmérésekben ezeket a válaszlehetőségeket nem olvassák fel, az interjúkészítő azonban feljegyzi, ha a válaszadó nem tud vagy nem akar választ adni a kérdésre. Ezáltal biztosított, hogy a válaszadó kognitív erőfeszítést tegyen a helyzetét leginkább jellemző válasz megtalálása érdekében, ne pedig alapértelmezett lehetőségként használja a „Nem tudom” vagy a „Nem válaszolok” kategóriákat.⁵

- *A válaszlehetőségek száma.* Az általános felmérések tervezése azt mutatja, hogy a felajánlott válaszkategóriák megfelelő száma függ a kategóriák természetétől (pl. szóbeli, numerikus vagy mozgó skálán alapuló), a felmérés hosszától és módjától (interjúztató által lefolytatott, vizuális támpontok jelenléte). Bradborn és munkatársainak (2004) javaslata szerint (vizuális támpontok nélküli) szóbeli környezetben legfeljebb öt kategóriát érdemes felajánlani abban az esetben, ha valamennyi válaszcímke szóbeli. Továbbá, ha a válaszkategóriák minőségileg eltérnek egymástól (pl. nominális kategóriák, mint a munkahelyi fizikai kockázati tényezők esetében), akkor a válaszok maximális száma csak négy lehet. A mozgó skálák (gyakoriság, egyetértés/egyet nem értés, az intenzitás mértéke), az interjúztató által feltett, verbális támpontokkal segített kérdések, valamint az önkitöltős felmérések esetében a válaszkategóriák száma legfeljebb hét lehet. Ezzel összhangban a fejezetben megvizsgált specializált munkakörülmény felmérések szintén maximum hét válaszkategóriát tartalmaznak.
- *Dichotóm skálák.* A munkakörnyezetet vizsgáló felmérésekben – ahogy az Európai Munkakörülmények felmérések néhány (például az autonómiára és a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra vonatkozó) kérdése, vagy a francia Enquête Conditions de Travail esetében – gyakran alkalmaznak dichotóm válaszkálákat („Igen/Nem” válaszokkal). Miközben az ilyen jellegű, hosszú felmérésekben a dichotóm skálák csökkenthetik a kognitív terheket és a felmérés időtartamát, ezáltal pedig a felmérés költségeit, a munkakörnyezet minőségének részeként vizsgált munkahelyi jellemzők különböző mértékben tapasztalhatók meg. A munkakörnyezetre vonatkozó statisztikák minőségbiztosítása, valamint az egyének közötti eltérések megragadása miatt egyaránt fontos az ennél finomabb differenciálást alkalmazó válaszlehetőségeket biztosító skálák alkalmazása. Emiatt az *Iránymutatások* azt javasolja, hogy amennyire lehet, tartózkodni kell a dichotóm válaszadási skálák alkalmazásától.
- *A skálalehetőségek felcímkézése.* A válaszkálák különböző módokon címkézhetők fel attól függően, hogy a skálának csak a két végpontja rögzített-e (és ebben az esetben fel kell-e címkézni ezeket a pontokat) vagy valamennyi válaszlehetőséghez külön verbális címkét kell ajánlani. Miközben a kutatások szerint befolyásolja a válaszok megoszlását, hogy a skálákat hogyan címkézzük fel (Conti és Pudney, 2011, a brit Háztartási Panelvizsgálat munkával való elégedettségre irányuló kérdése), nem egyértelmű, hogy melyik stratégia alkalmazásával juthatunk a legjobb minőségű adatokhoz. Míg egyes szerzők az összes válaszlehetőség verbális felcímkézése mellett érvelnek, amelynek segítségével egyértelművé válik azok jelentése, ezáltal stabilabb válaszokhoz vezet (Alwin és Krosnick, 1991), addig mások úgy vélik, hogy a verbálisan felcímkézett skálák a rögzített és felcímkézett végpontokkal rendelkező numerikus skálákkal összehasonlítva kihívásokhoz vezetnek a fordítás során a kulturális és nyelvi különbségek miatt, amelyek hatásal vannak arra, hogy az egyes országokban a válaszadók hogyan interpretálják a verbális skálákat (Veenhoven, 2008). Az *Iránymutatásokban* javasolt ténybeli

természetű kérdések miatt ezek az aggályok az adatfelvétel módjától függően kevésbé relevánsak. Az OECD Leltár 2. fejezetben megvizsgált felméréseiben legáltalánosabban azt a megoldást alkalmazzák, hogy ha a válaszkategóriák száma hét, vagy annál kevesebb, illetve ha rendelkezésre állnak bemutató kártyák, akkor az összes válaszlehetőséget felcímkezik. Bármelyiket is választjuk ezek közül, a legfontosabb az, hogy amennyire csak lehetséges a skála feliratozásának formátuma a felmérés során, az évek és országok között, valamint a vegyes módszerrel végzett felmérésekben a különböző felmérési módok között következetes legyen.

A felmérés hossza

A munkakörnyezettel kapcsolatos információkat gyűjtő felmérések gyakran nagyon hosszúak. Hosszuk természetesen függ az adatfelvétel módjától, a kérdések fajtájától és a válaszadó jellemzőitől is. A személyes interjúk kitöltési ideje gyakran hosszabb, míg az önkitöltős felméréseké jellemzően rövidebb. Például a megkérdezett otthonában történő személyes adatfelvételt alkalmazó 6. Európai Munkakörülmény Felmérés (Eurofound, 2016) hossza 45 perc, amely 38 perc (Albánia) és 56 perc (Dánia) között változik. A finn Munkahelyi Barométer, amelyet számítógéppel támogatott telefonos interjú keretében folytatnak le, átlagosan 22 percet vesz igénybe.

Miközben nem áll rendelkezésre konkrét információ a közvetlenül a munkakörnyezet vizsgálatára irányuló kérdések időtartamára vonatkozóan, az Iránymutatások 6.A mellékletében javasolt kérdőív modulok esetében azt meg lehet becsülni.

A 25 kérdésből álló bővített modul esetében az adatfelvétel várható időtartama körülbelül 6,5 perc; a 13 kérdésből álló szűkített modul esetében 3,5 perc; a 4 kérdésből álló alapmodul esetében pedig 60 másodperc.

Célminta és mintavétel

A munkakörnyezet minőségét vizsgáló eszköz összeállítása könnyebb, ha a kérdések a jelenlegi munkahelyre, nem pedig a korábbi munkahelyekre vonatkoznak. Ebből az következik, hogy a munkakörnyezet minőségének vizsgálata esetén a célpopulációnak a munkaképes korú lakosságból kell kikerülnie, közülük is azokra szűkítve, akik fizetett munkát végeznek. Ez azt is jelenti, hogy a munkakörnyezet mérésére használt felmérési eszköznek a válaszadók életkorára, valamint gazdasági tevékenységük ágazatára vonatkozó kérdéseket kell feltennie, hogy kiválassza azokat, akik fizetett munkát végeznek, vagy hogy a munkakörnyezeti kérdések szűrése a jelenleg fizetett munkát végzőkre megtörténhessen.

A munkaképes korú lakosság definíciója az oktatási rendszer és a kötelező nyugdíjkorhatár különbözősége miatt országonként eltér egymástól. Például az Európai Munkakörülmény Felmérés tág korosztályt vizsgál, pontosabban a 15 éves és annál idősebb népességet;⁶ ezzel ellentétben a 2012-es Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés a 20 és 65 év közötti korcsoportokra szűkíti le a célmintát⁷, miközben a dán Munkakörnyezet Kohorsz Vizsgálat a 18 és 59 év közöttiekre vonatkozik. A 6.4 táblázatban a különböző nemzeti munkakörülmény felmérések által vizsgált célpopulációval kapcsolatos részleteket mutatjuk be.

Miközben a felmérések eltérő definíciókat alkalmaznak a tekintetben, hogy mi számít fizetett munkának, a munkakörülményekre vonatkozó specifikus felmérések az önbevalláson alapuló munkahelyi státuszt alkalmazzák, amelyben az egyén heti bizonyos számú órát dolgozik. Például mind az Európai Munkakörülmény

6.3 táblázat A munkakörnyezet minőségére vonatkozó felmérések átlagos hossza

Ország	A felmérés neve	Átlagos időtartam vagy hosszúság
Ausztria	Munkakörnyezet Index	..
	Munka és család összehangolása: a 2010-es mikrocenzus modulja	22 kérdés
	Foglalkozási balesetek és munkához kapcsolódó egészségügyi problémák: a 2007-es mikrocenzus modulja	17 kérdés
Bulgária	Nemzeti Munkakörülmények Felmérés Bulgáriában	30-60 perc
	Munkakörnyezet Index	55-60 perc
Csehország	A munkakörülmények minősége	32 kérdés (2005), 60 kérdés (2006)
	Az egészség értéke	129 kérdés
	Társadalmunk 2008	összesen 70 kérdés, ebből 4+2 több tételből álló kérdés vonatkozik a munkakörülményekre
Dánia	Dán Munkakörnyezet Kohorsz Vizsgálat (DWECS)	55-62 kérdés
	Munkakörnyezet és Egészség Dániában 2012-2020 (WEHD)	55 kérdés
Észtország	Észt Munkakörülmény Felmérés	30 perc, legtöbbször 20-40 perc között
	Foglalkoztatási Szerződés Törvény Felmérés	45-60 perc
Finnország	Finn Munkakörülmények Felmérés	60 perc
	Munkakörülmények Barometer (WLB)	22 perc
	Finn Nemzeti Munka és Egészség Felmérés	31 perc
	MEADOW	munkáltatói felmérés 22 perc, munkavállalói felmérés 24 perc
Franciaország	Munkakörülmény felmérések	1 óra 45 perc
	Foglalkozási Kockázatok Orvosi Monitoring Vizsgálata	páciensek 70 kérdés, egészségügyi szakemberek 153 kérdés
Németország	BIBB/AAuA - Alkalmazotti felmérés	40 perc
	Német Társadalmi-Gazdasági Panelvizsgálat	33-40 perc az egyéni vagy 80-90 perc két ember esetében
Görögország	A Munka és a Családi Élet Összehangolása Felmérés (2010 AHM)	n.a
	Megváltozott Munkaképességű Emberek Foglalkoztatása Felmérése (2011 AHM)	n.a
Olaszország	A munka minősége felmérés	25 perc
	A munka változásai felmérés	65 kérdés
	PLUS - Részvétel, munkavállalás, munkanélküliség felmérés	22 perc
Szlovákia	Munkakörülmények Információs Rendszere Felmérés (IWSC)	1 óra 20 perc
Spanyolország	Munkakörülmények Nemzeti Vizsgálata	27 perc
	Munkahelyek Minőségével Kapcsolatos Nemzeti Felmérés	101 kérdés
Svédország	A munkakörnyezet	105 kérdés
	Munkával kapcsolatos megbetegedések	5-10 perc
Egyesült Királyság	Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	59 perc
	Munkahelyi Munkaügyi Kapcsolatok Felmérés (WERS)	90 perc felsővezetőkkel

Forrás: Cabrita és Psycheva (2014) *Nemzeti munkakörülmény felmérések Európában: Összevetés alapján*, Luxemburg: Európai Alapítvány az Élet és Munkakörülmények Fejlesztéséért

Felmérés, mind pedig a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérés azt a kritériumot használja, hogy a megkérdezett dolgozott-e legalább egy órát a felmérés referenciahetében, míg a finn Munkahelyi Élet Minősége Felmérés azokat fedi le, akik hetente legalább 10 órában dolgoznak. Ezért a mintába azok a személyek kerülnek be, akik az elmúlt héten legalább a megadott óraszámban dolgoztak, és a kérdőívre az elmúlt héten végzett fő munkájuk alapján válaszolnak. (A Brit Készség- és Foglalkoztatás

6.4 táblázat A nemzeti munkakörülmény felmérések célpopulációja

Ország	A felmérés neve	Célpopuláció
Ausztria	Munkakörnyezet Index	Minden fizetett alkalmazásban álló munkavállaló, önfoglalkoztatottak nem
	Munka és család összehangolása: a 2010-es mikrocenzus modulja	15 és 64 év közötti, magánháztartásokban élő lakosság
	Foglalkozási balesetek és munkához kapcsolódó egészségügyi problémák: a 2007-es mikrocenzus modulja	15 és 64 év közötti, magánháztartásokban élő lakosság, aki az adatfelvétel idején vagy azt megelőzően alkalmazásban állt
Bulgária	Nemzeti Munkakörülmények Felmérés Bulgáriában	6 vagy több alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál dolgozó munkavállalók
	Munkakörnyezet Index	15 éven felüli, alkalmazásban álló lakosság, beleértve a dolgozó diákokat és nyugdíjasokat is
Csehország	A munkakörülmények minősége	15 éven felüli gazdaságilag aktív népesség
	Az egészség értéke	17 éven felüli gazdaságilag aktív népesség, az alkalmazottakat, önfoglalkoztatottakat és vállalkozókat is beleértve
	Társadalmunk 2008	15 éven felüli népesség
Dánia	Dán Munkakörnyezet Kohorsz Vizsgálat (DWECS)	18 és 59 év közötti népesség
	Munkakörnyezet és Egészség Dániában 2012-2020 (WEHD)	18-64 éves alkalmazásban álló vagy önfoglalkoztatott népesség
Észtország	Észt Munkakörülmény Felmérés	1. Legalább 5 főt foglalkoztató szervezetek 2. Legalább 5 főt foglalkoztató szervezetnél dolgozó munkavállalók
	Foglalkoztatási Szerződés Törvény Felmérés	1. Legalább 5 főt foglalkoztató szervezetek 2. Alkalmazottak és önfoglalkoztatók
Finnország	Finn Munkakörülmények Felmérés	16-64 év közötti alkalmazottak, akik hetente általában legalább 10 órát dolgoznak
	Munkakörülmények Barometer (WLB)	18-64 év közötti alkalmazottak, akik hetente általában legalább 10 órát dolgoznak
	Finn Nemzeti Munka és Egészség Felmérés	20-68 éves, a vizsgálat idején dolgozó alkalmazottak és önfoglalkoztatók.
	MEADOW	Magán- és közszférabeli szervezetek, melyek 10 vagy több alkalmazottat foglalkoztatnak, valamint e szervezetek 1 vagy 2 véletlenszerűen kiválasztott munkavállalója.
Franciaország	Munkakörülmény felmérések	1. Foglalkoztatásban: Mindenki, akinek munkája van. 2. Munkáltatók: Azoknak a munkavállalóknak a munkáltatói, ha a létesítmény 10 vagy több embert foglalkoztat, valamint az 1 vagy több alkalmazottat foglalkoztató köz- és magánintézmények mintája.
	Foglalkozási Kockázatok Orvosi Monitoring Vizsgálata	Minden alkalmazott
Németország	BIBB/AAuA - Alkalmazotti felmérés	15 éves vagy annál idősebb munkavállalók, akik heti 10 vagy több órában fizetett munkát végeznek A bevándorló háttérű személyek akkor tartoznak a körbe, ha rendelkeznek a kérdések megválaszolásához szükséges nyelvtudással. A szakképzésben részt vevő gyakornokok, diákok és gyakornokok nem tartoznak ide.
	Német Társadalmi-Gazdasági Panelvizsgálata	A háztartás minden tagja, beleértve a bevándorló háttérű állampolgárokat és a külföldieket is.
Görögország	A Munka és a Családi Élet Összehangolása Felmérés (2010 AHM)	Magánháztartásokban élő 15-64 évesek és legalább egy éve az országban tartózkodó külföldi állampolgárok.
	Megváltozott Munkaképességű Emberek Foglalkoztatása Felmérése (2011 AHM)	Magánháztartásokban élő 15-64 évesek és legalább egy éve az országban tartózkodó külföldi állampolgárok.
Olaszország	A munka minősége felmérés	16 éven felüli foglalkoztatott népesség
	A munka változásai felmérés	Valamennyi foglalkoztatott
	PLUS - Részvétel, munkavállalás, munkanélküliség felmérés	18-75 év közötti népesség
Szlovákia	Munkakörülmények Információs Rendszere Felmérés (IWSC)	Valamennyi ágazatban és régióban foglalkoztatott személyek.
Spanyolország	Munkakörülmények Nemzeti Vizsgálata	15 év feletti alkalmazásban állók, beleértve az önfoglalkoztatottakat is
	Munkahelyek Minőségével Kapcsolatos Nemzeti Felmérés	15 év feletti alkalmazásban állók, beleértve az önfoglalkoztatottakat is
Svédország	A munkakörnyezet	16-64 éves foglalkoztatott népesség
	Munkával kapcsolatos megbetegedések	16-64 éves foglalkoztatott népesség
Egyesült Királyság	Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	Magánháztartásban élő 20-65 évesek; akik jelenleg heti 1 vagy több órában fizetett munkát végeznek, beleértve az önfoglalkoztatottakat is.
	Munkahelyi Munkaügyi Kapcsolatok Felmérés (WERS)	Az 5 vagy több főt foglalkoztató szervezetek munkáltatói és alkalmazottai.

Megjegyzés: A mintavételi keret és a stratégia eltér, ha a munkakörnyezet minőségét mérő adatokat háztartási felmérések, például munkaerő-felmérések útján gyűjtik. A háztartási felmérések mintavételi keretei általában tágabbak – például egy bizonyos korosztályba tartozó (pl. 18-74 éves), magánlakásban élő összes személy. A kiválasztott háztartásokban élő egyének mindegyikét megkérdezik, vagy közvetlenül, vagy helyettesítő (proxy) válaszadók segítségével, ha a kiválasztott háztartási tag nincs jelen a megkérdezés időpontjában.

Forrás: Cabrita és Peycheva (2014) *Nemzeti munkakörülmény felmérések Európában: Összevetés alapján*, Luxemburg: Európai Alapítvány az Élet és Munkakörülmények Fejlesztéséért

Felmérés jogosult válaszadók azonosítására vonatkozó instrukcióit ld. 6.5 szövegdoz). Miután a jogosultsági kritérium meghatározásra került, a mintába bevont háztartásokat át kell tekinteni a jogosult válaszadók beazonosítása céljából. Ahol a specifikált korosztályba tartozó több háztartás tag is végez fizetett munkát, ott egyikük véletlenszerűen kerül kiválasztásra, például a Kish szelekciós rács eljárás alkalmazásával.⁸ Ilyen esetekben a háztartás egy jogosult tagjának kiválasztása – ahelyett, hogy az összes jogosult tagot megkérdeznénk – biztosítja, hogy az egy háztartásban csoportosuló egyének nem torzítják a mintát, így az továbbra is reprezentatív marad a dolgozó népességre nézve.

A proxy válaszadókkal kapcsolatos probléma

A proxy (vagy helyettesítő) válaszadó olyan valaki, aki a felmérés során egy másik személy sajátosságairól vagy tevékenységeiről nyilatkozik. A háztartási felmérésekben – például a munkaerő-felmérésekben és a népszámlálások során – gyakran alkalmaznak proxy válaszadókat az összes háztartással lefolytatott interjú alternatívájaként, ha az egyéni interjúk valamiért nem praktikusak (pl. 14 év alatti gyerekek esetében) vagy lehetetlenek (pl. a jogosult háztartás tag nincs jelen az interjú időpontjában). A felnőtt népességet illetően azonban egyértelműen előnyben részesítendő, ha az információt közvetlenül a kiválasztott személytől szerezzük be. Ugyanakkor a proxy-válaszok nem feltétlenül rosszabbak, ha a saját és a proxy válaszok közötti eltérés elhanyagolható. Ez pedig az egyén és a proxy válaszadó közötti kapcsolat természetétől, a szükséges információ típusától és a kérdés megválaszolásához szükséges kognitív erőfeszítés mértékétől függ. Például, míg a pároktól gyűjtött, háztartási kiadásokra vonatkozó információ nagy pontosságot mutat, addig az jóval alacsonyabb lesz a háztartáson kívüli egyéni szokások és tevékenységek esetében.

A helyettesítő válaszadók több szempontból is problematikusnak tekinthetők a munkahelyi jellemzőkre vonatkozó adatgyűjtések során: 1) az adott információ nem feltétlenül elérhető a proxy válaszadó számára; 2) a proxy válaszait erőteljesen befolyásolhatják saját munkahelyi tapasztalatai; 3) a proxy nem feltétlenül rendelkezik a munkához kapcsolódó kérdések megválaszolásához elegendő kognitív kapacitással; 4) a proxy dupla válaszadási korlátai, azaz a saját és a célszemély munkahelyével kapcsolatosan is válaszolnia kell; és 5) a proxy válaszadók háztartások közötti megoszlása nem véletlenszerű.

Először is, legtöbb esetben a fizetett munkavégzés a háztartáson kívüli helyszínen történik, ahol a célszemély napjának jelentős részét tölti. Még abban az esetben is, ha a háztartás tagjai – különösen a házastársak – jellemzően beszélgetnek munkanapjukról, mikor hazaérnek a munkából, és a háztartás tagjai nagyvonalakban tisztában vannak a másik napi rutinjával, kollégáival, a határidőkkel vagy fontos tárgyalásokkal, egymás munkahelyének jellemzőit nem ismerik teljes mértékben. A háztartás tagjai, vagy a házastársak a munka-magánélet összhangjának megtartása miatt is sokszor tartózkodnak attól, hogy otthon a munkájukról beszéljenek. Ez pedig nem csak a munkájuk negatív szempontjaira vonatkozik (hiszen a negatív hangulat ragadós lehet), hanem a pozitív szempontokra is. Az emberek gyakran tartózkodnak attól, hogy a háztartás többi tagjának, különösen a házastársuknak túl rózsás képet fessenek a munkájukról annak érdekében, hogy ne látszódjon úgy, hogy túl boldogok az otthonukon kívül. Tehát a háztartás tagjainak a másik munkájával kapcsolatos ismeretei nem csak hiányosak, hanem helytelenek is lehetnek.

6.5 szövegdoboz

A részvételi jogosultság megállapítására vonatkozó instrukciók a brit Készségek és Foglalkoztatás Felmérés interjúkészítői számára

„Célpopulációkat a fizetett munkát végző, 20-65 év közöttiek képezik. Nem számít, hogy alkalmazottak vagy önfoglalkoztatók, teljes- vagy részmunkaidőben dolgoznak, amennyiben hetente legalább egy órát dolgoznak, melyért fizetésben részesülnek. Az esetek többségében relatíve könnyű megkülönböztetni, hogy valaki jogosultnak számít-e vagy nem (heti legalább egy órában történő fizetett munkavégzés). Az alábbiakban néhány olyan példát sorolunk fel, amelyben a helyzet kevésbé egyértelmű, és ötleteket adunk a jogosultság eldöntéséhez:

- *Aki munkanélküli ellátásban részesül: Lehet, hogy ez a személy azt mondja* „Munkanélküli segélyen vagyok, számomra nem releváns.” Ezzel kapcsolatban a következőket kell figyelembe venni: (a) sok ellátásban részesülő dolgozik is, gyakran legálisan, és (b) az ellátotti státusz nem jelent problémát a felmérés szempontjából – csak az emberek által végzett fizetett munka kapcsán gyűjtünk adatokat. Így, tökéletesen lehetséges, hogy valaki ebben a helyzetben is jogosult lehet a felmérésben részt venni (azonban határozottan legyen tapintatos a további próbálkozásoknál, hiszen nem akarjuk, hogy az emberek azt higgyék, hogy ellenőrizzük őket.)
- *Aki önkéntes munkát végez:* Hacsak nem végez fizetett munkát is, nem számít jogosultnak. Néhány önkéntes munkavállaló számára megtérít költségeit, de attól, hogy ez kifizetést jelent, még továbbra sem számít az illető jogosultnak.
- *Aki szabadságon/szülési szabadságon/betegszabadságon van:* Ameddig az egyén munkahelye a távollét időszaka miatt nem szűnt meg, jogosultnak számít. Kérem vegye tekintetbe, hogy a felmérés a tartós betegszabadságot 6 hónapban vagy ennél hosszabb időtartamban határozza meg; ha az egyén kevesebb, mint 6 hónapja beteg, jogosult, ha hosszabb ideje tartózkodik betegszabadságon kérjük, hogy lépjen kapcsolatba a központi irodával.
- *Aki fizetés nélküli szabadságon, vagy alkotói szabadságon van:* Ha a válaszadó úgy érzi, hogy még mindig van állása, ahová visszamehet a fizetés nélküli szabadság lejártát követően, akkor jogosult.
- *Akinek rendszertelen munkája van* (azaz nincs egy rendszeresen meghatározott óraszám, amiben dolgozna, vagy nem dolgozik minden héten). Ha a munka folyamatos, akkor a személy jogosult még akkor is, ha az interjút megelőző hét napban nem dolgozott. Így például egy olajfúrótoronyon dolgozó, aki egy hetet dolgozik, egy hetet nem, jogosult. (A felmérés szempontjából, azt a hetet, amelyen nem dolgozik, szabadságként kezelheti.) Azonban, a rendszertelenül dolgozóra vonatkozó minimum jogosultsági követelmény, hogy legalább egyszer dolgoznia kellett az elmúlt két hét során. Így, például egy önfoglalkoztatott kertész, aki havonta egy szombaton hét órát dolgozik, nem számít jogosultnak.
- *Aki olyan háztartási megállapodással rendelkezik, amelynek értelmében „fizetést kap” a háztartás vezetéséért.* Néhány pár megállapodik abban, hogy egyikük pénzt keres, míg másikuk ebből a pénzből a háztartás vezetése fejében részesedik. Legtöbb esetben a háztartást vezető partner nem jogosult, hacsak a megállapodás nem olyannyira formális mint egy szerződés.
- *Aki kap fizetést de nem dolgozik* pl. egy vállalat nem ügyvezető igazgatósági tagja aki kap fizetést, de mondjuk csak évente egyszer részt vesz az igazgatótanács ülésén. Ha ennek a személynek nincs más munkája, akkor nem jogosult, mivel nem felel meg a legalább heti 1 órás munkavégzés feltételének.
- *Aki a családi vállalkozásban dolgozik de nem kap érte pénzt.* Ebben az esetben rábízhatja a válaszadóra hogy származik-e valamilyen fizetése vagy pénzügyi előnye a vállalatnál végzett munkájából. Ha igen, jogosult, ha nem, nem jogosult.
- *Aki már majdnem 20 éves, vagy épp csak betöltötte a 66-ot.* Kérjen pontos születési dátumot, amely egyértelműen meghatározza a jogosultságot. Ha e dátum alapján a személy nem tartozik a szükséges korosztályba, akkor nem jogosult.
- *Aki azt mondja múlt héten bocsátották el.* Ellenőrizze, hogy a múlt hét folyamán végzett-e legalább 1 óra fizetett munkát. Ha igen, jogosult. Egy másik ritka eset, ha valaki a jogosultság dátumának megállapítása idején jogosult volt, azaz végzett fizetett munkát, de mire az interjúra sor került már nincs fizetett munkája. Ebben a helyzetben legjobb tudása szerint próbálja meggyőzni őt arról, hogy folytassák le az interjút arra az állásra vonatkozóan, amellyel a kiválasztás idején még rendelkezett. Tisztában vagyunk vele, hogy ez nem mindig könnyű, különösen ha a munkahely elvesztése traumatikus tapasztalat volt. De próbálja meg legjobb tudása szerint, és ha szükséges vonuljon vissza tapintatosan.
- *Akit elbocsátottak, de ahelyett, hogy a felmondási idejét ledolgozta volna, „szabadságot kapott”* (Néha úgy mondják, „kertészeti szabadságon” van). Attól függ, hogy nemrég fizették-e ki őt. Ellenőrizze, hogy az elmúlt héten végzett-e legalább egy óra fizetett munkát az adott munkáltatónál. Ha igen, akkor jogosult, ha nem, akkor nem jogosult.
- *Akit felfüggesztettek a munkavégzés alól és a döntés függőben van.* Ha várhatóan visszatérhet a munkahelyére (legalább heti egy órára), és a felfüggesztés időtartama az Önnel való beszélgetés időpontjában kevesebb mint 6 hónap, akkor jogosult. Minden más esetben kérjük, vegye fel a kapcsolatot a központi irodával”.

Forrás: Készségek és Foglalkoztatás Felmérés 2012 – Technikai Jelentés, 129-131. old.

Másodszer, még akkor is ha a proxy válaszadó elméletben teljes mértékben ismeri a célszemély munkahelyi jellemzőit, az általa adott válaszokat erőteljesen befolyásolhatják saját munkatapasztalatai. Ha ez a helyzet fennáll, akkor a proxy saját munkáját referenciapontnak tekinti, és a másik személy munkahelyéről a saját munkája kontextusában nyújt információt. Ez csökkentheti a válaszok minőségét, különösen az egyetértés – egyet nem értés mértékére vonatkozó válaszlehetőségeket tartalmazó kérdések esetében. Például azzal a kérdéssel kapcsolatosan, hogy mennyire nehéz kivenni néhány órát személyes ügyek intézésére, ha a proxy válaszadónak van (vagy volt) egy nagyon szigorú közvetlen főnöke és maga ezt nem tudta könnyen megtenni, akkor arról számolhat be, hogy a célszemélynek nem jelent nehézséget, hogy néhány órát kivegyen, még abban az esetben is, ha maga a célszemély azt nehéznek találja. Egy másik példa a munkaintenzitás: ha a proxy válaszadó alacsony munkaintenzitással dolgozik, úgy tűnhet neki, hogy a célszemély nagyon magas munkaintenzitással dolgozik, miközben a valóságban a célszemély csak esetenként dolgozik szoros határidők mellett vagy pedig időnyomás alatt. Másképpen fogalmazva, az emberek saját értékelése gyakran a saját és a másik háztartástag munkakörülményeinek összehasonlításán alapulhat.

Harmadszer, ha a proxy válaszadónak sosem volt fizetett munkája, vagy sosem dolgozott munkahelyen, a munkahelyi jellemzőkre vonatkozó kérdések egy része nem fog rezonálni kognitív folyamataival. Ez nem feltétlenül jelenti, hogy nincsenek ismeretei a célszemély munkájáról, inkább azt, hogy a proxy számára nehéz lehet a kérdőívben szereplő néhány helyzethez viszonyulni. Ilyen példák lehetnek a vállalati struktúrára vagy a vezetői gyakorlatokra vonatkozó kérdések, ahol a proxy válaszadónak például számszerűsítene kellene, hogy a célszemély milyen mértékben vesz részt a vállalat jövőjével kapcsolatos döntéshozatalban. Még ha a helyettesítő kiterjedt információval rendelkezik is a célszemély napi munkával kapcsolatban, a munka néhány szempontja nem érthető azok számára, akik a munkaerőpiacon kívül vannak.

Negyedszer, a helyettesítő válaszadók alkalmazása növelheti a proxy válaszadási terheit abban az esetben, ha a felmérés során vele is készítenek interjút. A kifejezetten a munkakörülmények vizsgálatára összeállított kérdőívek, csakúgy, mint a munkakörnyezet vizsgálatát is magukban foglaló szélesebb körű felmérések, általában hosszúak. Ha ugyanazzal a válaszadóval mind saját, mind pedig a nem jelenlévő háztartástagra vonatkozóan is készítünk interjút, azzal a válaszok minőségét erősen veszélyeztetjük.

Végül, amellet a probléma mellett, hogy a proxy válaszadó tud-e megfelelően válaszolni egy kérdésre, a megcélzott személyek esetében a helyettes válaszadóra való támaszkodás valószínűsége nem véletlenszerűen oszlik meg. A proxy válaszadók megoszlása nem véletlenszerű a tekintetben, hogy az általuk helyettesített válaszadó milyen típusú munkahelyen dolgozik. Másképpen fogalmazva, bizonyos célszemélyek sokkal valószínűbb, hogy nem tartózkodnak otthon az interjú idején, ezért helyettesíteni kell őket. Azok, akik alacsonyabb óraszámban, vagy otthonról dolgoznak, legalább heti bizonyos napokon, sokkal kisebb valószínűséggel lesznek távol, mint azok, akik magas óraszámban dolgoznak, akiket munkájuk jobban igénybe vesz és emiatt kisebb valószínűséggel tartózkodnak otthon az adatfelvétel miatti kapcsolatfelvételtkor. Emiatt a munkakörnyezet minőségének mérése során a felmérésekben proxy válaszadók alkalmazása nem véletlenszerű mintát generál

és ezáltal a becslések nem lesznek reprezentatívak a dolgozó népességre. E megfontolások miatt a munkakörnyezet minőségére vonatkozó információk gyűjtése során olyan mintavételi stratégiákat kell alkalmazni, amely kizárólag olyan személyeket választ ki, és olyanokkal folytat le interjút, akik fizetett munkát végeznek, illetve tartózkodni kell a helyettesítő válaszadók alkalmazásától abban az esetben, ha a célszemély nem elérhető interjú készítéséhez. Ugyanakkor sok felmérés, köztük a munkaerő-felmérések és néhány társadalmi felmérés is a háztartás szintjén gyűjt információt és proxy válaszadókat alkalmaz, ha a megcélzott háztartástag nem tartózkodik otthon az interjú idején. Ha ilyen típusú felmérések keretében kerül sor a munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatgyűjtésre is, akkor a munkakörnyezetre vonatkozó kérdéseket nem kell feltenni a helyettesítő válaszadónak, tehát ezeket csak a jelenlévő, mintába bevont személyek válaszolhatják meg. Abban az esetben, ha a munkakörnyezet minőségét háztartási felmérések segítségével vizsgálják, az otthon nem tartózkodó háztartástagok nem véletlenszerű kiválasztása miatti következményeket tovább szükséges vizsgálni.

Az interjú helyszíne

Még akkor is ha a munkakörnyezetre irányuló felmérés a munkahelyre fókuszál, az interjút a munkahelyen kívül kell lefolytatni, mivel az egyén munkahelyével vagy munkáltatójával kapcsolatos bármilyen asszociációja torzításokat okozhat a válaszadás során. Továbbá nem minden munkát végeznek olyan helyszínen, amely alkalmas az interjú lefolytatására. Például a munkahelyen lefolytatott interjú minősége jelentősen különbözhet az idejük nagy részét a járművekben töltő kamionsofőrök, valamint az íróasztal mögött dolgozó hivatalnokok esetében. Ezért ha az interjút valamennyi résztvevővel a saját otthonában folytatjuk le, azzal elkerülhetjük az interjú helyéből fakadó heterogenitást.

Személyes interjúk esetében azt ajánljuk, hogy azt a megkérdezett otthonában, egyéni interjúkészítők folytassák le. A felmérés levélben történő kiküldése esetén azt az egyén otthoni címére, míg online felmérések esetében az egyén személyes e-mail címére kell kiküldeni a munkahelyi címe, illetve e-mail címe helyett.

A munkakörnyezet minőségéről jelenleg információt gyűjtő felmérési eszközök, azaz az európai és a nemzeti munkakörülmény felmérések munkaerő-felvételek és általános társadalmi felmérések ezt a gyakorlatot követik, és az interjúkat a megkérdezettek otthonában folytatják le. (6.5 táblázat).

Az adatfelvétel gyakorisága

A munkakörnyezet minőségére hatással vannak a társadalmi és gazdasági változások, ezáltal az arra vonatkozó adatgyűjtéseket rendszeresen le kell folytatni. Az üzleti ciklusok egyaránt befolyásolják a munkahelyek mennyiségét és minőségét. A munkáltató és a munkavállaló közötti erőviszonyok megváltozása, a munkavállalók életkori, nemi, és készségek szerinti összetételének megváltozása, a különböző ágazatok munkahelyeinek száma, a létrehozott vagy megszűnő munkahelyekkel kapcsolatos szerződések típusai, az egyén által a termelési célok teljesítése érdekében ledolgozott munkaórák száma mind olyan tényezőket jelentenek, amelyek a munkakörnyezet változásaihoz vezethetnek. A technológiai változások is hasonló hatással vannak a munkaszervezésre, ebből következően pedig a végzett feladatok intenzitására is. A szakpolitikai változások is hatnak a munkakörülményekre:

6.5 táblázat Az interjú helyszíne a kiválasztott munkakörülmények felmérésekben

Ország	A felmérés neve	Az interjú helyszíne
Ausztria	Munkakörnyezet Index	Személyesen, az interjúalany otthonában.
	Munka és család összehangolása: a 2010-es mikrocenzus modulja	Személyes CAPI interjúk az interjúalany otthonában.
	Foglalkozási balesetek és munkához kapcsolódó egészségügyi problémák: a 2007-es mikrocenzus modulja	Személyes CAPI interjúk az interjúalany otthonában. Abban az esetben, ha a háztartás tagjai nem voltak jelen, az interjúkat CATI telefonos interjú keretében folytatták le.
Bulgária	Nemzeti Munkakörülmények Felmérés Bulgáriában	A terepmunka során különböző eszközöket és adatforrásokat használtak, amelyek a munkavállalók, a munkáltatók és az egészségügyi tisztviselők székelyeül szolgáló vállalatnál zajlottak.
	Munkakörnyezet Index	Magánháztartásokban végzett standardizált személyes interjúk bemutatókártyák segítségével.
Csehország	A munkakörülmények minősége	Személyesen, az interjúalany otthonában.
	Az egészség értéke	Személyesen, az interjúalany otthonában.
	Társadalmunk 2008	Személyesen, az interjúalany otthonában.
Dánia	Dán Munkakörnyezet Kohorsz Vizsgálat (DWECS)	A válaszadókat otthonukban keresték fel, postai úton vagy telefonon, a telefonos vagy online kérdőívek kitöltése érdekében.
	Munkakörnyezet és Egészség Dániában 2012-2020 (WEHD)	A legtöbb esetben az interjúra a munkavállaló otthonában vagy más, a megkérdezett által preferált (nyilvános) helyszínen került sor (a munkahelyen történő interjúkészítést kerültek).
Észtország	Észt Munkakörülmény Felmérés	Az interjú a legtöbb esetben a megkérdezett otthonában vagy más, a megkérdezett által preferált (nyilvános) helyen zajlott (a munkahelyeket kerültek). A legtöbb interjú körülbelül 60 percig tartott.
	Foglalkoztatási Szerződés Törvény Felmérés	Az interjú a legtöbb esetben a megkérdezett otthonában vagy más, a megkérdezett által preferált (nyilvános) helyen zajlott (a munkahelyeket kerültek). A legtöbb interjú körülbelül 60 percig tartott.
Finnország	Finn Munkakörülmények Felmérés	Személyesen, az interjúalany otthonában vagy más helyszínen.
	Munkakörülmények Barometer (WLB)	CATI.
	Finn Nemzeti Munka és Egészség Felmérés	CATI.
	MEADOW	CATI.
Franciaország	Munkakörülmény felmérések	A foglalkoztatással kapcsolatos részt CAPI-interjúk formájában 1 vagy 2 háztartással folytatották le. Az interjúkat az INSEE számítógépekkel felszerelt kutatói végezték, és a felmérésben résztvevők otthonában. Az interjú utolsó része egy fejhallgatóval ellátott, önköltésre szolgáló részből áll.
	Foglalkozási Kockázatok Orvosi Monitoring Vizsgálata	Orvosi rendelőkben.
Németország	BIBB/AAuA - Alkalmazotti felmérés	Telefonos interjú, otthon.
	Német Társadalmi-Gazdasági Panelvizsgálata	A megkérdezett otthonában végzett PAPI és CAPI interjúk.
Görögország	A Munka és a Családi Élet Összehangolása Felmérés (2010 AHM)	Személyes interjúk, magánháztartásokban, papíralapú kérdőívvel vagy telefonon.
	Megváltozott Munkaképességű Emberek Foglalkoztatása Felmérés (2011 AHM)	Személyes interjúk, magánháztartásokban, papíralapú kérdőívvel vagy telefonon.
Olaszország	A munka minősége felmérés	CATI interjúk, otthon.
	A munka változásai felmérés	Körülbelül 5 000 interjú folytatott le CATI-módszerrel, míg körülbelül 500 interjú online.
	PLUS - Részvétel, munkavállalás, munkanélküliség felmérés	CATI interjúk, otthon.
Szlovákia	Munkakörülmények Információs Rendszere Felmérés (IWSC)	Telefonon, online és postai úton. Munkahelyen kitöltött kérdőívek.
Spanyolország	Munkakörülmények Nemzeti Vizsgálata	Személyes interjúk a megkérdezett otthonában, táblagép használatával, és PAPI vagy papíralapú kérdőívvel.
	Munkahelyek Minőségével Kapcsolatos Nemzeti Felmérés	Az interjúk telefonon, CATI-rendszer segítségével készülnek. Az interjúkat csak akkor végzik el személyesen a CAPI-rendszeren keresztül, ha a kapcsolattartókkal nem lehet telefonon kapcsolatba lépni.
Svédország	A munkakörnyezet	Strukturált CATI-interjúk, amelyeket postai vagy web alapú kérdőív követ.
	Munkával kapcsolatos megbetegedések	A munkaerő-felmérés kiegészítéseként végzett CATI-interjúk.
Egyesült Királyság	Készségek és Foglalkoztatás Felmérés (2012)	CATI és CASI interjúk az interjúalany otthonában.
	Munkahelyi Munkaügyi Kapcsolatok Felmérés (WERS)	A munkavállalói kérdőívet online vagy papír alapon töltötték ki, a legfeljebb 25 munkavállaló a részt vevő munkahelyeken.

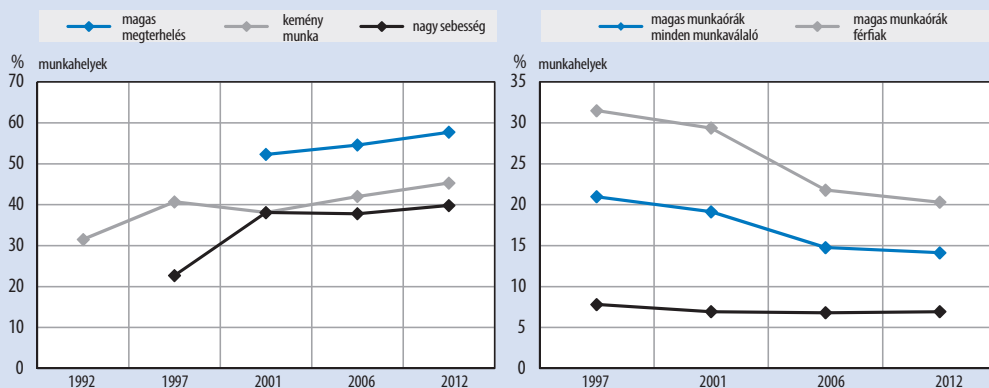
Forrás: Cabrita és Psycheva (2014) *Nemzeti munkakörülmény felmérések Európában: Összevetés alapján*, Luxemburg: Európai Alapítvány az Élet és Munkakörülmények Fejlesztéséért

6.6 szövegdoz

A munkaintenzitás tendenciái az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban

A nehéz munkát igénylő munkahelyek előfordulása az Egyesült Királyságban több, mint 9 százalékponttal növekedett 1992 és 1997 között, nem változott 2001 és 2006 között, 2006 és 2012 között pedig ismételen körülbelül 3 százalékponttal növekedett. A munkaintenzitás mindkét növekedési időszakára recessziót követően került sor, amely némi közvetett bizonyítékkal szolgál arra, hogy a foglalkoztatók a recessziót arra használják, hogy növeljék az általuk megkövetelt munkahelyi erőfeszítés mértékét. A munkaintenzitás 1992 és 1997 között megfigyelt növekedését a nagy munkavégzési sebességet jelentő munkavállalók aránya támasztja alá. 1997-ben a válaszadók 23%-a számolt be arról, hogy idejének legalább háromnegyed részében nagyon gyorsan kellett dolgoznia; 2001-re ez az arány 38%-ra, 2012-re pedig 40%-ra növekedett. A munkaintenzitás növekedését a szűk határidővel dolgozó munkavállalók arányának növekedése is megerősítette. Míg 2001-ben a munkavállalók 52%-a jelentette, hogy szűk határidők mellett kell dolgoznia, addig 2006-ra ez az arány már 55%-ra, 2012-re pedig 58%-ra növekedett. (Felstead et al., 2013).

6.1 ábra Munkaintenzitási tendenciák, Egyesült Királyság



Forrás: Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérések
Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888933606300>

A munkavállalók által megtapasztalt munkaintenzitásra vonatkozó "kemény" adatok meglehetősen ritkák. A Gallup Világfelmérés évente feltett, a munkával és munkahellyel való elégedettségére vonatkozó kérdései az Egyesült Államokban rávilágítanak a munkavállalóknak a tőlük megkövetelt munkamennyiséggel kapcsolatos elégedettségükben bekövetkezett változásaira. Ha a munkavállalók rájuk nehezedő munkateherrel való elégedetlenségét vizsgáljuk a 2007/08-as pénzügyi válságot megelőzően, illetve 5 évvel később, akkor azoknak az aránya, akik elégedetlenek a tőlük megkövetelt munka mennyiségével a 2007-es 11%-ról 2012-re 19%-ra növekedett. Az adatok emellett 2003 és 2007 között csökkenést mutatnak a szubjektív munkaintenzitáshoz kapcsolódóan, amely arra enged következtetni, hogy a munkaintenzitás egy részének növekedése egyszerűen csak a válság előtt bekövetkezett csökkenés előtti szintre történő visszalépést jelentette.

6.2. ábra Munkaintenzitási tendenciák, Egyesült Államok
A megkövetelt munka mennyiségével elégedetlen munkavállalók aránya

Forrás: Gallup Inc. (2017), Teljes- vagy részmunkaidőben foglalkoztatott felnőttek.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933606319>

például a szakszervezetek erejét csökkentő szakpolitikák hatással lehetnek a bérren kívüli juttatásokra, a munkaórák legmagasabb számát meghatározó rendelkezésekre, valamint a munkavállalók szervezeti döntéshozatalban való részvételére. Mindezek miatt a munkakörülmények időbeli változásainak nyomon követhetőségéhez a munkakörnyezet minőségét – ideális esetben – rendszeresen mérni szükséges (lásd 6.6 szövegdoboz: Bizonyítékok a munka intenzitás válság óta történt változásaira vonatkozóan.)

Egyes, kifejezetten a munkakörülményeket vizsgáló, jól megalkotott felméréseket, köztük az Európai Munkakörülmények Felmérést, a francia Munkakörülmények Felmérést és a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felméréseket rendszeresen lefolytatják 1991, 1978, illetve 1986 óta. Az EWCS-t ötévente, a francia felmérést hétévente, a brit felmérést pedig 4-6 évente folytatják le.

A felmérések gyakorisága lehetővé teszi a munkakörnyezet minőségében bekövetkező változások nyomon követését. Azonban, mivel ezek előzetes tervezést, előkészítő munkát és forrásokat igényelnek, a tervezett időzítés egyáltalán nem rugalmas. Ha pedig váratlan változások történnek az üzleti ciklusban vagy a kormányzati szakpolitikákban, akkor nem lehetséges egy olyan specializált munkakörülmény felmérést beütemezni, amely képes lenne megragadni e változások következményeit. A nagyobb munkakörülmény felmérések tervezett időpontjától függően néhány, a munkakörülményekben bekövetkező hirtelen változás teljesen kimaradhat a felmérés vizsgálati köréből és azok csak évekkel későbbi adatfelvételekben jelenhetnek meg. Következésképpen, a munkakörnyezet minőségét néhány alapkérdés alkalmazásával rendszeresen meg kell vizsgálni. Ezeket az alapkérdéseket (az ajánlott kérdéseket ld. 6.A melléklet) a munkaerő felmérésekbe vagy az általános társadalmi felmérésekbe kell beépíteni és ideális esetben éves vagy negyedéves gyakorisággal megvizsgálni.

6.5 Konklúziók

A munkakörnyezetet három alapelv szem előtt tartásával szükséges mérni: egyéni szinten, a kimenetekre fókuszálva és objektív, harmadik fél által megfigyelhető szempontok vizsgálatával. E célok elérése érdekében a fejezetben tárgyalt fő módszertani megfontolások az alábbiak:

- Ahol lehetséges, az elsődleges adatforrásokat előnyben kell részesíteni a másodlagos adatforrásokkal szemben. A legmegfelelőbb adatforrásokat a foglalkoztatotti mintavételre alapuló vizsgálatok jelentik. Ha a felmérés feltáró jellegű, vagy a népesség egy bizonyos csoportjára fókuszál, akkor a kvalitatív interjúk, valamint a munkavállalói rutin közvetlen megfigyelésének eszközét is szükséges alkalmazni.
- Az elemzés preferált egysége az egyén, a vállalati vagy országos szint helyett. A vállalati szintű adatok a munkakörnyezet minőségének egy szűkebb keresztmetszetét fogják át: a vezetők és a HR gyakorlatok egyértelműen befolyásolják a munkakörülményeket; azonban valamennyi munkavállaló a maga sajátos módján tapasztalja meg munkakörnyezetét. Ezáltal a vállalati szintű adatok használata elrejtetheti a munkavállalók munkakörnyezetében tapasztalható különbségeket. Hasonlóképpen, az országos szintű információk hasznosak lehetnek az időbeli változások elemzése és az országok közötti összehasonlítások céljára. Azonban

nem elég részletesek ahhoz, hogy a munkakörnyezet többdimenziós jellegét képesek legyenek megfelelően visszatükrözni. A munkakörnyezet minőségének egyéni szintű vizsgálata lehetővé teszi a munkahely egyénileg megtapasztalt minőségében fellelhető változások megfigyelését és képes a különböző munkahelyi jellemzők kumulatív vagy az azok közötti kiegyenlítő hatások megragadására is. Mindehhez valamennyi munkavállalót, valamint az önálló vállalkozókat is lefedő, reprezentatív felmérések lefolytatására van szükség

- A munkakörnyezet minősége az önfoglalkoztatók szempontjából is ugyanolyan fontos, mint az alkalmazottaké. Ezért az önfoglalkoztató személyeket nem szabad kizárni a munkakörnyezet minőségét vizsgáló felmérésekből. A körültekintően megfogalmazott kérdések, melyek magára a munkára, nem pedig a vállalat-specifikus gyakorlatokra kérdeznak rá, lehetővé teszik, hogy mind az alkalmazottak, mind az önfoglalkoztatók esetében ugyanazokat a kérdéseket tegyék fel. Ugyanakkor a felmérésnek tartalmaznia kell az önfoglalkoztatók beazonosítására szolgáló kérdést, akik gyakran saját maguk választanak bizonyos munkahelyi jellemzőkkel (például autonómiával) bíró munkahelyet. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó adatok elemzése során figyelembe kell venni a munkavállaló foglalkoztatotti státuszát.
- A kifejezetten a munkakörnyezet minőségére irányuló kérdéseket ki kell egészíteni kontextuális kérdésekkel is. Ezeknek a jogosultságokra (fizetett munkavégzés, főállás és foglalkoztatotti státusz), demográfiai jellemzőkre (kor, nem és nemzetiségi hovatartozás), a foglalkoztatásra (munkatapasztalat, foglalkozás és ágazat), valamint a szerződés jellemzőire (határozott idejű vagy határozatlan idejű szerződés, munkaidő) kell kitérniük. Emellett, elemzési célokra ajánlott a munkavállalók jóllétére és munkahelyi termelékenységükre vonatkozó kérdéseket is beilleszteni a kérdőívbe.
- A munkakörnyezet minőségének vizsgálatára irányuló felmérés kérdései nem alkalmasak arra, hogy azokat proxy válaszadók válaszolják meg. A munkakörnyelmények vizsgálatára vonatkozó felmérések ezért nem támaszkodhatnak helyettesítő válaszadókra. Ha a munkakörnyezetre vonatkozó kérdések olyan felmérési eszköz részei, amelyben megengedett a proxy válaszadás, akkor ezeket a kérdéseket át kell ugrani, megelőzve ezzel a proxy válaszadók által történő információk megadását.
- A felmérés módja hatással lehet a munkakörnyezetre vonatkozó statisztikák minőségére. Az önkitöltős (telefonos vagy internetes felmérések) alacsonyabb válaszadási rátákat indukálnak és magasabb a be nem fejezett felmérések aránya is, mint a kérdező által lefolytatott interjúk esetében. Emellett az egyének negatívabb válaszokat adnak a szubjektív természetű kérdésekre az önkitöltős felmérések esetében. Az *Iránymutatások* által is ajánlott ténybeli kérdésekre adott válaszokat kevésbé befolyásolja a felmérés módja.
- A munkakörnyezet minőségét vizsgáló felmérések mintájának reprezentatívnak kell lennie a dolgozó lakosságra. A mintavétel legmegfelelőbb kerete ha abban (az adott korcsoportból) valamennyi egyén képviselve van, aki a felmérésben alkalmazott referencia héten fizetett munkát végzett. Ugyanakkor a magánháztartásokban élő teljes lakosságot lefedő mintavételi keretet alkalmazó háztartási felmérések vagy az általános társadalmi felmérések is alkalmazhatók a munkakörnyezet minőségének mérésére. Ezekben az esetekben, a mintát súlyozni

szükséges az azonos háztartásban élő háztartástagok felülreprezentációjának korrekciója céljából.

- A munkakörnyezet minősége szorosan követi az üzleti ciklusokat, valamint a technológiai változásokat. Ez azt eredményezi, hogy a munkakörnyezet minőségére vonatkozó statisztikákat rendszeresen gyűjteni szükséges. A kifejezetten a munkakörülményekre vonatkozó adatgyűjtések ötvenente történő lefolytatása alkalmas arra, hogy megragadja a munkakörnyezet minőségével kapcsolatos nagyobb változásokat. Másrészt, az általános felmérések munkakörnyezetre vonatkozó alapkérdéseire vonatkozó adatok ennél gyakoribb (pl. évenkénti vagy negyedévenkénti) gyűjtése lehetővé teszi a munkakörülmények szakpolitikai intézkedések céljából történő részletesebb nyomon követését.

Jegyzetek

1. Görögország, Írország, Luxemburg és Hollandia kivételével 1991-ben; Luxemburg 1996-ban; Málta és Románia 2001-ben; valamint Észtország, Luxemburg, Málta és Szlovénia 2005-ben.
2. A közeljövőben az EU-LFS-t újrászervezik, úgy, hogy abban a modulok nyolcévente ismétlődnek. A különböző AHM-ekből számos kérdést össze lehetne vonni egy, a munkakörnyezet minőségére vonatkozó külön modulba; e fejezet 6.A. melléklete tartalmazza e kérdések egy lehetséges tömörített csoportját.
3. A nem halálos munkabalesetekre vonatkozó OSHA-adatok országok közötti összehasonlíthatósága azonban korlátozott, mivel az egyes országok között különbségek vannak az OSHA-nak bejelentett munkából való távollét időtartamában, a balesetek meghatározásában (szemben a munkavállalók egészségét befolyásoló munkakörülmények miatti távollétekkel), a nyújtott pénzügyi kompenzációban (ami befolyásolja a munkavállaló hajlandóságát arra, hogy a távollétet balesettel kapcsolatosnak jelentse) stb.
4. A munkaerő-felmérés adatai szerint a több munkahellyel rendelkező munkavállalók aránya Európában és az Egyesült Államokban 2012-ben a hollandiai 8,5% és az olaszországi 1,4% között mozgott, az átlagérték (a 26 OECD-országban) 4,5% volt. Az OECD felnőttek készségfelmérései a több munkahellyel rendelkezők nagyobb arányát rögzítik: a több munkahelyet betöltő munkavállalók aránya a chilei 17,2%-tól az olaszországi 3,2%-ig terjedt, és az átlagérték (30 OECD-országra vetítve) 7,8% volt.
5. Hasonló ösztönző mechanizmus nem létezik a webes felmérésekben, és a „Nem tudom/nem válaszolok” kategória felajánlása vagy hiánya jelentősen befolyásolhatja a válaszmegtagadási mintákat. Ha nincs megadva olyan lehetőség, hogy „nem válaszolok”, a válaszadók véletlenszerűen választhatnak egy válaszkategóriát, vagy akár ki is léphetnek a kérdőívből. Ha felkínálják, különösen az érzékeny vagy kognitív szempontból megterhelő kérdések esetében, a válaszadók nagyobb valószínűséggel választják egyszerűen a „Nem tudom/nem válaszolok” kategóriát. A munkakörnyezet minőségére vonatkozó kérdések nem feltétlenül érzékenyek, és mivel a válaszadó mindennapi munkájáról szólnak, nem is megterhelőek - különösen, ha jól vannak megtervezve. Ezért a munkakörnyezet minőségére vonatkozó webes felmérésekben nem szükséges „Nem tudom/nem válaszolok” kategóriát szerepeltetni. A válaszadóknak azonban fel kell ajánlani a „Nem alkalmazható” kategóriát.
6. 16 éves és idősebb személyek Bulgáriában, Norvégiában, Spanyolországban és az Egyesült Királyságban.
7. A brit Készség- és Foglalkoztatási Felmérés korosztályi lefedettsége az 1986-os, 1992-es, 1997-es és 2001-es felmérési hullámokban 20-60 év volt; ezt 2006-ban 20-65 évre emelték, hogy tükrözzék a nyugdíjkorhatárban bekövetkezett változásokat.
8. A Kish (kiválasztási) rács egy olyan módszer, amelyet egy háztartáson belül a tagok véletlenszerű kiválasztására használnak interjúkészítésre, ahol minden egyes tagnak egyenlő valószínűséggel kell kiválasztásra kerülnie (Kish, 1965).

References

- Alwin, D.F. és J.A. Krosnick (1991), "The reliability of survey attitude measurement: The influence of question and respondent attributes", *Sociological Methods and Research*, Vol. 20, No. 1, 139-181. old.
- Booth, A.L. és J.C. van Ours (2008), "Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle", *The Economic Journal*, Vol. 118, No. 526, 77-99. old.
- Bradborn, N., S. Sudman és B. Wansink (2004), *Asking questions: The Definitive Guide to Questionnaire Design – from Market Research, Political Polls, and Social and Health Questionnaires*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Cabrita, J. és D. Peycheva (2014), *National Working Conditions Surveys in Europe: A Compilation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Conti, G. és S. Pudney (2011), "Survey design and the analysis of satisfaction", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 93, No. 3, 1087-1093. old.
- Department of Trade and Industry, Employment Markets Analysis and Research et al. (2014), *Workplace Employee Relations Survey, 2004; Cross-Section Survey, 2004 and Panel Survey, 1998-2004, Wave 2, 5th Edition*, SN: 5294, UK Data Archive, Colchester, Essex, January.
- Dex, S., A. McCulloch és C. Smith (2002), "Employees' awareness of employers' flexible working arrangements", Research Papers in Management Studies, No. 2002/2, Judge Institute of Management, Cambridge University, Cambridge.
- Eaton, S.C. (2003), "If you can use them: Flexible policies, organisational commitment, and perceived performance", *Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, 145-166. old.
- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey Technical report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015), *Third European Company Survey – Overview Report: Workplace Practices – Patterns, Performance and Well-being*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Felstead, A. et al. (2013), "Work intensification in Britain: First findings from the Skills and Employment Survey 2012", Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education, London.
- Fleischer, L., C. Smith és C. Viac (2016), "A review of general social surveys", *OECD Statistics Working Papers* No. 2016/09, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/bb54d16f-en>.
- Gallup Inc. (2017), *Work and Workplace Indicators*, www.gallup.com/poll/1720/work-work-place.aspx (accessed on 28 July 2017).
- Hayman, J.R. (2009), "Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance", *Community, Work & Family*, Vol. 12, No. 3, 327-338. old.
- Inanc, H. et al. (2015), "Direct participation and employee learning at work", *Work and Occupations*, Vol. 42, No. 4, 447-475. old.
- Kish, L. (1965), *Survey Sampling*, John Wiley and Sons Inc., New York.
- OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>.
- OECD (1999), "New enterprise work practices and their labour market implications", *Employment Outlook 1999*, Chapter 4, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-en. Publications.
- Olson, K., J.D. Smith és H.M. Wood (2012), "Does giving people their preferred survey mode actually increase survey participation rates? An experimental examination", *Public Opinion Quarterly*, Vol. 76, No. 4: 611-635. old., <https://doi.org/10.1093/poq/nfs024>.
- Razafindranovona, T. (2017), "Exploitation de l'enquête expérimentale qualité de vie au travail", *INSEE Working Paper*, No. M2017/01, www.insee.fr/fr/statistiques/2584965.
- Veenhoven, R. (2008), "The International Scale Interval Study: Improving the comparability of responses to survey questions about happiness", in V. Moller és D. Huschka (eds.), *Quality of Life and the Millennium Challenge: Advances in Quality of Life Studies, Theory and Research*, Social Indicators Research Series, Springer, Vol. 35, 45-58. old.

6.A FÜGGELÉK

A munkakörnyezet minőségére vonatkozó kérdésmodulok

A. Bővített modul

Az A.1 táblázatban bemutatott bővített modul 25 kérdést tartalmaz a munkakörnyezet minőségének – *Iránymutatásokban* használt – hat dimenziójához és 17 jellemzőjéhez kapcsolódóan, amelyek különböző nemzeti és nemzetközi felméréseknek jelenleg is részét képezik. E modul teljeskörű alkalmazása jó alapot jelent egy olyan jelzőrendszerhez, amely különféle mutatók segítségével átfogóan értékeli a munkakörnyezet minőségét meghatározó valamennyi fő jellemzőt. Alternatívaként, a kérdések egy részének alkalmazásával a munkakörnyezet valamelyik speciális szempontja is megvizsgálható. A bővített modul kifejezetten foglalkoztatási fókuszú – például munkakörülmény – felmérésekbe történő beillesztéshez készült. A bővített modul alapján a felmérést a munkakörnyezetben bekövetkező változások mélyebb megértéséhez négy-hatévente érdemes lefolytatni. Mivel a periodicitás segíti a munkakörnyezet minőségét meghatározó dimenziók időbeli változásának nyomonkövetését, ezért a modul egyes tételei segítenek meghatározni, hogy melyek azok a szempontok a munkakörnyezet tekintetében, amelyek szakpolitikai beavatkozást igényelnek.

A modul 25 kérdésen vezeti végig a válaszadókat, amelyek egy 5 pontos skála segítségével válaszolhatók meg. A válaszkálák *egyetértek/nem értek egyet* vagy *mindig/soha* formájában kerültek megfogalmazásra attól függően, hogy az adott kérdés a vizsgálandó jelenség létezésére vagy pedig annak gyakoriságára kérdez rá. A skála használatának célja a válaszadók kognitív terheinek, valamint felmérésre fordított idejének a csökkentése. Az A.1 táblázatban található valamennyi kérdés esetében megjelölésre került, hogy az mely munkahelyi jellemzőre vonatkozik, illetve hogy *munkahelyi* követelmények vagy pedig *munkahelyi erőforrásnak* számít-e.

Az kérdések kiválasztása során 1) az Európai Munkakörülmény Felmérés; 2) az Erőfeszítés-Jutalmazás Egyensúlytalanság Kérdőív; 3) a brit Készség- és Foglalkoztatási Felmérés (Skills and Employment Survey); 4) a francia Munkakörülmény Felmérés (*Enquête Conditions de Travail*); 5) az Európai Társadalmi Felmérés; 6) az Európai Életkörülmény Felmérés; és 7) a francia Egészség- és Karrierfelmérés (*Enquête Santé et Itinéraire Professionnel*) kérdései kerültek felhasználásra és adaptálásra. A forrásként használt kérdőívekből a statisztikai szempontból legmegbízhatóbbakat választottuk ki; azonban néhány jellemző esetében a javasolt kérdések inkább „helykitöltőként” funkcionálnak, ameddig – tekintettel a további szükséges kutatásokra és az alternatív megfogalmazások kipróbálására – jobbák nem kerülnek megalkotásra.

A kérdések sorrendjének meghatározása során kompromisszumra törekedtünk a munkavállalók tapasztalatainak hasonló aspektusaihoz kapcsolódó témák csoportosítása, valamint a pozitív (pl. erőforrások) és a negatív (pl. követelmények) kérdések közötti gyakori váltás elkerülése között. Az adatelőállítóknak érdemes megfontolni a különböző munkaköri jellemzőkkel kapcsolatos kérdések helyszíni tesztelését és randomizálását annak felmérése érdekében, hogy a kérdések sorrendje hogyan befolyásolja a válaszokat.

Egyes kérdések megfogalmazásán kissé módosítottunk, így még pontosabban meghatározhatóvá váltak a munkakörnyezet minőségének egyes szempontjai. Emellett a válaszkálán is változtattunk, hogy azok – amennyire csak lehet – képesek legyenek a munkavállalók körülményeinek sokféleségét megragadni, illetve, hogy ezáltal növeljük a kérdések közti konzisztenciát. Azokban az esetekben, ahol az eredeti forráshoz képest változtattunk, az A.1 táblázatban az adott kérdés alatt az eredeti megfogalmazást és az eredeti válaszkálát is feltüntettük. Az adatfelvétel során a munkakörnyezet valamennyi dimenziója esetében az itt szereplő megfogalmazás használatát javasoljuk. Ha azonban célunk a jelenlegi adatokkal való összehasonlítás, akkor e helyett inkább a kérdés eredeti megfogalmazását és válaszkáláját érdemes használni. A modulban valamennyi kérdés célmintáját specifikáltuk. Emellett a munkavállalóknak csupán egy bizonyos csoportjára vonatkozó kérdések esetében a szükséges szűrőket is feltüntettük.

Egy-egy kérdés megválaszolása várhatóan 15 másodpercet vesz igénybe; a bővített modul egészének kitöltése így összesen 6,5 percig tart.

A modul munkakörnyezet minőségére vonatkozó kérdéseit (csakúgy, mint az A.2 táblázatban található szűkített modell esetében) néhány kontextuális kérdést **követően** kell feltenni annak érdekében, hogy a válaszadó kitöltési jogosultságát, valamint demográfiai és társadalmi-gazdasági jellemzőit (pl. munkaerőpiaci státusz, szerződés típusa, fő- és mellékállások, munkaórák száma) értékelni lehessen. Ha a terjedelem engedi, akkor a munkával való elégedettségre, a munkával kapcsolatos érzelmekre, valamint a munkával való elkötelezettségre is érdemes rákérdezni. E kontextuális és kiegészítő kérdések a függelék D. részében találhatóak.

6.A.1 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul

AZ ALÁBBI ÖSSZES KÉRDÉS A FIZETETT FŐÁLLÁSRA VONATKOZIK

Milyen mértékben ért egyet/nem ért egyet a következő állításokkal a főállására vonatkozóan?

.....

Valamennyi állítást a következő válaszkálákon kell megválaszolni:

A skála	B skála
(1) Egyáltalán nem értek egyet	(1) Soha
(2) Nem értek egyet	(2) Ritkán
(3) Egyet is értek meg nem is	(3) Néha
(4) Egyetértek	(4) Gyakran
(5) Teljes mértékben egyetértek	(5) Mindig
(6) <i>Nem alkalmazható</i>	
(7) Nem tudom	
(8) <i>Megtagadta a választást</i>	

6.A.1 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	
FELMÉRÉSI TÉTEL	MUNKAHELYI JELLEMZŐ
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>1. MUNKAVÉGZÉS SORÁN KI VAGYOK TÉVE OLYAN HANGOS ZAJNAK, AMI MIATT FEL KELL EMLENEM A HANGOMAT AHHOZ, HOGY MÁS EMBEREKKEL BESZÉLNI TUDJAK.</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q29B), 2010 (Q23B), 2005 (Q10B), 2000 (Q11_2), 1996 (Q14b), 1991 (Q1).</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Munkahelyén ki van téve olyan hangos zajnak, ami miatt fel kell emelnie hangját ahhoz, hogy más emberekkel beszélni tudjon?” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Majdnem mindig, (3) Az idő körülbelül ¼-ében, (4) Az idő felében (5) Az idő ¼-ében (6) Szinte soha (7) Soha</p>	A.1 FIZIKAI KOCKÁZATI TÉNYEZŐK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>2. MUNKAVÉGZÉS SORÁN KI VAGYOK TÉVE VEGETI ANYAGOK VAGY TERMÉKEK KEZELÉSÉNEK VAGY BŐRÖM KÖZVETLENÜL ÉRINTKEZIK ILYENEKKEL.</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q29G), 2010 (Q23G), 2005 (Q10G).</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Munkahelyén ki van téve vegyi anyagok vagy termékek kezelésének vagy bőre közvetlenül érintkezik?” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Majdnem mindig, (3) Az idő körülbelül ¼-ében, (4) Az idő felében (5) Az idő ¼-ében (6) Szinte soha (7) Soha</p>	A.1 FIZIKAI KOCKÁZATI TÉNYEZŐK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>3. MUNKÁMNAK RÉSE A NEHÉZ TERHEK HORDOZÁSA VAGY MOZGATÁSA</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q30E), 2010 (Q24E), 2005 (q11e), 2000 (q12_3), 1996 (q15d)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Fizetett főállásának részét képezi nehéz terhek hordozása vagy mozgatása?” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Majdnem mindig, (3) Az idő körülbelül ¼-ében, (4) Az idő felében (5) Az idő ¼-ében (6) Szinte soha (7) Soha</p>	A.2 FIZIKAI KÖVETELMÉNYEK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>4. FŐÁLLÁSOMBAN MUNKÁM RÉSZÉT KÉPEZIK A FÁRASZTÓ VAGY FÁJDALMAS TESTHELYZETEK</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q30A), 2010 (Q24A), 2005 (q11A), 2000 (q12_1), 1996 (q15a), 1991 (q6)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Fizetett főállásának részét képezik a fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek?” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Majdnem mindig, (3) Az idő körülbelül ¼-ében, (4) Az idő felében (5) Az idő ¼-ében (6) Szinte soha (7) Soha</p>	A.2 FIZIKAI KÖVETELMÉNYEK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>5. LEGALÁBB 2 ÓRÁT DOLGOZOM ESTE 10 ÉS REGGEL 5 ÓRA KÖZÖTT</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q37A), 2010 (Q32), 2005 (q14A), 2000 (q16_a), 1996 (q18a), 1991 (q12)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Havonta rendszerint hány alkalommal dolgozik éjszaka, legalább 2 órát este 10 és reggel 5 óra között?” Eredeti válaszkála: numerikus</p>	D.2 ÁLTALANOSTÓL ELTÉRŐ MUNKAI DŐ-BEOSZTÁS (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>6. SZABADIDŐMBEN IS DOLGOZOM, HOGY A MUNKAHELYI KÖVETELMÉNYEKET TELJESÍTENI TUDJAM.</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q46), 2010 (Q42)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Az elmúlt 12 hónapban milyen gyakran dolgozott a szabadidejében azért, hogy teljesíteni tudja a munkakövetelményeket?” „Mióta elkezdett a főállásában dolgozni, milyen gyakran dolgozik a szabadidejében amiatt, hogy teljesíteni tudna a munkakövetelményeket?” Eredeti válaszkála: (1) Naponta, (2) Hetente többször, (3) Havonta többször (4) Kevésbé gyakran (5) Soha</p>	B.1 MUNKAINTEZTÁS (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>7. NEHÉZ MEGSZERVEZNI, HOGY MUNKAI DŐBEN KIVEGYES EGY VAGY KÉT ÓRÁT SZEMÉLYES ÜGYEK INTÉZÉSE CÉLJÁBÓL.</p> <p>VÁLASZSKÁLA B</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q47), 2010 (Q43)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Mit mondana, munkaidőben, ha ki kéne vennie egy vagy két órát személyes vagy családi okokból, annak elintézése...” Eredeti válaszkála: (1) Nagyon könnyű, (2) Viszonylag könnyű, (3) Viszonylag nehéz (4) Nagyon nehéz</p>	D.3 MUNKAI DŐ RUGALMASSÁGA (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ]</p> <p>8. MUNKÁM RÉSE, HOGY NAGYON NAGY SEBESSÉGGEL DOLGOZZAK.</p> <p>VÁLASZSKÁLA</p> <p><i>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q49A), 2010 (Q45A), 2005 (Q20A), 2000 (q12_1), 1996 (q15g), 1991 (q8)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Nagyon nagy sebességgel kell dolgoznia munkavégzése során?” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Majdnem mindig, (3) Az idő körülbelül ¼-ében, (4) Az idő felében (5) Az idő ¼-ében (6) Szinte soha (7) Soha</p>	B.2 MUNKAINTEZTÁS (JD)

6.A.1 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 9. MUNKÁM RÉSZÉ, HOGY SZOROS HATÁRIDŐKKEL DOLGOZZAK. VÁLASZKÁLA B</p> <p>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q49A), 2010 (Q45A), 2005 (Q20A), 2000 (q12_1), 1996 (q15g), 1991 (q8)</p> <p>Eredeti kérdés: „Munkavégzése során szoros határidőkkel dolgozik?” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Majdnem mindig, (3) Az idő körülbelül ¼-ében, (4) Az idő felében (5) Az idő ¼-ében (6) Szinte soha (7) Soha</p>	B.2 MUNKAINTEZTÁS (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 10. A MUNKÁMBAN ÚJ DOLGOKAT TANULOK VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Francia Enquête Conditions de Travail (2013)</p> <p>Eredeti kérdés: „Munkája lehetőséget ad arra, hogy új dolgokat tanuljon?” (Votre travail vous permet-il d’apprendre des choses nouvelles?) Eredeti válaszkála: (1) Igen, (2) Nem</p>	E1. KÉPZÉSI ÉS TANULÁSI LEHETŐSÉGEK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 11. MEGVÁLASZTHATOM VAGY MEGVÁLTOZTATHATOM A MUNKAMÓDSZEREMET. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q54B), 2010 (Q50B), 2005 (q24b), 2000 (q25_2), 1996 (q22b)</p> <p>Eredeti kérdés: „Meghatározhatja vagy változtathatja munkavégzése módszerét?” Eredeti válaszkála: (1) Igen, (2) Nem</p>	B1. FELADATOKKAL KAPCSOLATOS MÉRLEGELESI SZABADSÁG ÉS AUTONÓMIA (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 12. ELEGENDŐ LEHETŐSÉGEM VAN RÁ, HOGY TUDÁSOMAT ÉS KÉSZÉGEIMET JELENLEGI MUNKÁMBAN HASZNOSÍTSAM.* VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Brit Skills and Employment Surveys 2012, 2006, 2001 (buseskil)</p> <p>Eredeti kérdés: „Mennyire ért vagy nem ért egyet a következő állítással: Jelenlegi munkámban elég lehetőségem van arra, hogy használjam tudásomat és képességeimet.” (In my current job I have enough opportunity to use the knowledge and skills that I have.) Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Egyetértek, (3) Nem értek egyet, (4) Nagyon nem értek egyet</p> <p>* Ez a megfogalmazás az Önmegvalósítási Lehetőségekre sokkal tömörebben kérdez rá, mint ahogy az az 5. fejezetben vizsgálta nemzetközi felmérésekben megjelenik; ezt a kérdést sok empirikus vizsgálatban is használták, amely alapján megbízhatósága alátámasztásra került.</p>	F1. ÖNMEGVALÓSÍTÁSI LEHETŐSÉGEK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 13. MUNKÁM A JÓL VÉGZETT MUNKA KELLEMES ÉRZÉSÉVEL TÖLT EL. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q61H), 2010 (Q51H), 2005 (q25I)</p> <p>Eredeti kérdés: „Válassza ki valamennyi következő állításra vonatkozóan az a választ, amely legjobban leírja az Ön munkahelyi helyzetét: „Munkája a jól végzett munka érzését adja.” Eredeti válaszkála: (1) Mindig, (2) Legtöbbször, (3) Néha, (4) Ritkán, (5) Soha</p>	F2. BELSŐ JUTALMAK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 14. MUNKATÁRSAIM SEGÍTENEK ÉS TÁMOGATNAK HA SZÜKSÉGEM VAN RÁ. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Európai Társadalmi Felmérés 2004 és 2010 (HLPCOW)</p> <p>Eredeti kérdés: „Ha szükségem van rá, munkatársaim segítenek és támogatnak.” Eredeti válaszkála: (1) Egyáltalán nem igaz, (2) Egy kicsit igaz (3) Nagyrészt igaz (4) Nagyon igaz</p>	A4. TÁRSAS TÁMOGATÁS (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 15. BEVONNAK A SZERVEZET/SZERVEZETI EGYSÉG MUNKASZERVEZÉSÉNEK ÉS MUNKAFOLYAMATAINAK FEJLESZTÉSÉBE. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q61D), 2010 (Q51D)</p> <p>Eredeti kérdés: „Válassza ki valamennyi következő állításra vonatkozóan az a választ, amely legjobban leírja az Ön munkahelyi helyzetét: Képes befolyásolni a munkája szempontjából fontos döntéseket” Eredeti válaszkála: (1) Mindig (2) Legtöbbször (3) Néha (4) Ritkán (5) Soha</p>	C1. SZERVEZETI RÉSZVÉTEL ÉS MUNKAVÁLLALÓI HANG (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 16. BEFOLYÁSOLNI TUDOM A MUNKÁM SZEMPONTJÁBÓL FONTOS DÖNTÉSEKET. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q61D), 2010 (Q51D)</p> <p>Eredeti kérdés: „Válassza ki valamennyi következő állításra vonatkozóan az a választ, amely legjobban leírja az Ön munkahelyi helyzetét: Képes befolyásolni a munkája szempontjából fontos döntéseket” Eredeti válaszkála: (1) Mindig (2) Legtöbbször (3) Néha (4) Ritkán (5) Soha</p>	C1. SZERVEZETI RÉSZVÉTEL ÉS MUNKAVÁLLALÓI HANG (JD)

6.A.1 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	
<p>[MINDEN FIZETETT MUNKÁT VÉGZŐTŐL KÉRDEZZE MEG] 17. MUNKÁM IGÉNYBE VESZ ÉRZELMILEG*. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>Európai Életminőség Felmérés (2003, 2007)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Munkám túlzottan igénybe vesz és stresszes.” Eredeti válaszkála: 1-5 (Nagyon egyetértek – Nagyon nem értek egyet).</p> <p>* Ez az elem különbözik az Európai Munkakörülmény Felmérésben eredetileg feltett kérdéstől, mivel hiányzik belőle a stresszre történő hivatkozás, azonban ahhoz, hogy „munkám igénybe vesz” hozzáadtuk az „érzelmileg” szót is, tekintve, hogy a munka más okból is igénybe veheti a munkavállalót, nem csak érzelmileg. A jövőbeli kutatás szempontjából prioritásnak tekintjük, hogy az erre a munkahelyi jellemzőre vonatkozó kérdés statisztikai megbízhatóságára vonatkozóan még több bizonyítékot gyűjtsünk.</p>	B3. ÉRZELMI KÖVETELMÉNYEK (JD)
<p>[CSAK AZ ALKALMAZOTTKTÓL KÉRDEZZE MEG] 18. KÖZVETLEN FŐNÖKÖM/FELETTESEM ÁLTALÁNOSÁGBAN TISZTEL ENGEM, MINT EMBERT. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q63A), 2010 (Q58B) az Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlya Kérdőív alapján (ERI 7).</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Mennyire ért vagy nem ért egyet a következő állítással: Közvetlen főnöke...” „Értékeli Önt, mint embert...” Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Egyetértek, (3) Nem értek egyet, (4) Nagyon nem értek egyet</p>	A4. TÁRSAS TÁMOGATÁS (JD)
<p>[CSAK AZ ALKALMAZOTTAKTÓL KÉRDEZZE MEG] 19. MUNKÁM ÉRTÉKÉT MEGFELELŐEN ELISMERIK. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>(Enquête Sante et Initiation Professionnelle SIP 2006 és 2012)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Munkámat megfelelően elismerik. (Mon travail est (était) reconnu à sa juste valeur)” Eredeti válaszkála: (1) Mindig (toujours) (2) Gyakran (souvent) (3) Néha (parfois) (4) Soha (Jamais) (5) Nem alkalmazható (sans objet)</p> <p>* A Jó Vezetői Gyakorlatok témáját az 5. fejezetben szereplő nemzetközi felmérések közül csak az EWCS fedi le. Az itt szereplő megfogalmazás véleményünk szerint jobban tükrözi a jó vezetői gyakorlatokat, mint az EWCS-ben szereplő alternatívák (ld. Q58B, Q58D, és Q58E 2010-ben).</p>	C3. JÓ VEZETŐI GYAKORLATOK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 20. ARRÁ SZÁMÍTOK, HOGY A KÖVETKEZŐ 6 HÓNAPBAN ELVESZÍTEM MUNKÁMAT VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q89G), 2010 (Q77A), 2005 (Q37a)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Mennyire ért vagy nem ért egyet a következő állítással: Lehetséges, hogy elveszítem a munkámat a következő 6 hónapban”. Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Egyetértek, (3) Nem értek egyet, (4) Nagyon nem értek egyet</p>	E3. MUNKAHELY BIZONYTALANSÁGÁVAL KAPCSOLATOS MEGÉRZÉSEK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 21. KEDVEZŐTLEN VÁLTOZÁSOKRA SZÁMÍTOK A MUNKÁMMAL KAPCSOLATOS HELYZETEMBEN*. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlya Kérdőív (ERI 11).</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Kedvezőtlen változást tapasztaltam, vagy úgy érzem, tapasztalni fogok a munkával kapcsolatos helyzetemre vonatkozóan.” Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Egyetértek, (3) Nem értek egyet, (4) Nagyon nem értek egyet</p> <p>* Annak ellenére, hogy e kérdés statisztikai megbízhatóságát nem vizsgáltuk az 5. fejezetben amiatt, mert a többi felmérésben nem találhatók ehhez nagyjából hasonló, megfelelő számú országot lefedő kérdések, ajánlott beépíteni a kérdőívbe, mivel az ERI adatok elemzése alapján bizonyítható, hogy releváns információt nyújt a munkavállalók munkahelyükkel kapcsolatos megérzéseire vonatkozóan. A jövőbeli kutatás szempontjából prioritásnak tekintjük, hogy e munkahelyi jellemzőre vonatkozó kérdés statisztikai megbízhatóságára vonatkozóan még több bizonyítékot gyűjtsünk.</p>	E3. MUNKAHELY BIZONYTALANSÁGÁVAL KAPCSOLATOS MEGÉRZÉSEK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 22. FIGYELEMBE VÉVE AZ ÁLTALAM TETT ERŐFESZÍTÉSEKET ÉS AZ ELÉRT EREDMÉNYEKET, MEGKAPOM AZT A DÍCSÉRETET ÉS TISZTELETET, AMELYET A MUNKÁM MEGÉRDEMEL. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlya Kérdőív (ERI 14).</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Figyelembe véve az általam tett erőfeszítéseket és az elért eredményeket, megkapom azt a presztízt és tiszteletet, amelyet a munkám megérdemel.” Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Egyetértek, (3) Nem értek egyet, (4) Nagyon nem értek egyet</p>	F2. BELSŐ JUTALMAK (JD)
<p>[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 23. ÁLLÁSOM JÓ KARRIERLEHETŐSÉGEKET KÍNÁL. VÁLASZKÁLA A</p> <p>Forrás: <i>Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q89B), 2010 (Q77C), 2005 (q37c)</i></p> <p>Eredeti kérdés: „Mennyire ért vagy nem ért egyet az állásával kapcsolatos következő állítással: Állásom jó karrierfejlesztési lehetőségeket kínál”. Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Inkább egyetértek, (3) Nem is értek meg nem is (4) Inkább nem értek egyet, (5) Nagyon nem értek egyet</p>	F1 ÖNMEGVALÓSÍTÁSI LEHETŐSÉGEK (JD)

6.A.1 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló bővített felmérési modul (folyt.)	
[CSAK AZOKTÓL AZ ALKALMAZOTTAKTÓL KÉRDEZZE MEG, AKIK SZÁMÁRA MUNKÁLTATÓJUK KÉPZÉST BIZTOSÍTOTT] SZÜRŐ: AZ ELMÚLT 12 HÓNAPBAN (VAGY AMIÓTA EZEN A MUNKAHELYEN DOLGOZOM) RÉSZVETTEM A MUNKÁLTATÓM ÁLTAL FIZETETT VAGY NYÚJTOTT KÉPZÉSBEN	
Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q65A), 2010 (Q61A)	
Eredeti kérdés: „Az elmúlt 12 hónapban készségeinek fejlesztése céljából részt vett a következő képzések valamelyikén?” vagy „Mióta ezen a munkahelyen dolgozik készségeinek fejlesztése céljából részt vett a következő képzések valamelyikén?” „A munkáltató által fizetett vagy szervezett képzés”. Eredeti válaszkála: (1) Igen (2) Nem	
24. [HA IGEN] ÚGY VÉLEM, JÖVŐBELI FOGLALKOZTATÁSI KILÁTÁSAIM JAVULTAK A KÉPZÉSEN VALÓ RÉSZVÉTELNEK KÖSZÖNHETŐEN. VÁLASZSKÁLA A	E1. KÉPZÉSI ÉS TANULÁSI LEHETŐSÉGEK (JD)
Forrás: Európai Munkakörülmény Felmérés 2015 (Q67C), 2010 (Q61_C)	
Eredeti kérdés: „Mennyire ért vagy nem ért egyet a következő állítással azzal a munkáltatója által fizetett vagy biztosított képzéssel kapcsolatban, amelyen az elmúlt 12 hónapban részt vett: Úgy érzem, hogy foglalkoztatási kilátásaim a jövőre nézve javultak.” Eredeti válaszkála: (1) Nagyon egyetértek, (2) Inkább egyetértek, (3) Nem is értek meg nem is (4) Inkább nem értek egyet, (5) Nagyon nem értek egyet	
[MINDENKITŐL KÉRDEZZE MEG, AKI FIZETETT MUNKÁT VÉGEZ] 25. ÚGY ÉRZEM, HOGY DISZKRIMINÁCIÓ MIATT NEM BÁNNAK VELEM MÉLTÁNYOSAN A MUNKAHELYEMEN. VÁLASZSKÁLA A	A3 MUNKAHELYI MEGSZÉGYENÍTÉS ÉS DISZKRIMINÁCIÓ (JD)
Forrás: Brit Skills and Employment Surveys 2012 (idiscrim), és Munkavégzés Angliában 2006	
Eredeti kérdés: „Mennyire aggódik amiatt, hogy a következő helyzetek érintik Önt a munkahelyén: Diszkrimináció miatt méltánytalanul bánnak velem.” (How anxious are you about these situations affecting you at work? Being unfairly treated through discrimination”.) Eredeti válaszkála: (1) Nagyon aggódom (Very anxious), (2) Valamennyire aggódom (Fairly anxious), (3) Nem nagyon aggódom (Not very anxious), (4) Egyáltalán nem aggódom (Not anxious at all).	
* Ez a megfogalmazás különbözik a Brit Készség- és Foglalkoztatás Felmérésből abban, hogy nem hivatkozik az aggodalomra; azért javasoljuk beépíteni a felmérésbe, mivel úgy tűnik, képes a munkahelyi diszkrimináció és megfélemlítés több formáját is megragadni. Erre a munkahelyi jellemzőre vonatkozó kérdés statisztikai megbízhatóságára vonatkozó bizonyítékok gyűjtése a jövőbeli kutatások egyik prioritásának számít.	

A kérdések és modulok forrásként szolgálnak a nemzeti statisztikai hivatalok, valamint más adatelőállítók számára a saját területükön. A különböző nemzeti körülményekhez történő alkalmazkodás érdekében szükséges lehet a kérdések megfogalmazásának megváltoztatása, azonban ezáltal csökken az adatok országok közötti összehasonlíthatósága.

B. Szűkített modul

Ez a modul a bővített modulban található kérdések egy alcsoportját tartalmazza. Az itt található kérdések a **legrelevánsabbnak** számítanak a munkavállalók jóléte szempontjából, statisztikai megbízhatóságuk bizonyítottsága pedig a legerősebb. A szűkített modul olyan körülmények között használható, mikor szükség van a munkakörülmények minőségének mind a hat dimenziójával kapcsolatban információkra, azonban a kérdőív terjedelme korlátozott.

Csakúgy, mint a kiterjesztett modell esetében, a válaszadók a szűkített modul 13 állítására 1 és 5 közötti skálán adhatják meg válaszaikat. Néhány kérdés sorrendjét megváltoztattuk a bővített modulhoz képest, ezáltal a válaszadók elsőként a negatív munkahelyi jellemzőkkel találkoznak, majd ezt követően a pozitív jellemzőkkel, amely csökkenti a válaszadók kognitív terheit, valamint a felmérés idejének hosszát. Ahol a felmérés lehetővé teszi, a kérdések sorrendjét randomizálni szükséges az abból eredő torzítások csökkentése érdekében, hogy először az összes negatív, majd az összes pozitív kérdést tesszük fel. A szűkített modul olyan felmérésekbe építhető be, amelyet elég nagy mintán végeznek ahhoz, hogy a becslések robusztussága garantálható legyen mind foglalkozási, mind pedig az ágazati

szinten. A modul 13 állítást tartalmaz 11 munkahelyi jellemzőre vonatkozóan: ket-tőt a Munkaintenzítésra (B.1); és egyet-egyet A fizikai kockázati tényezőkre (A.1), A fizikai követelményekre (A.2), Az általánostól eltérő munkaidő-beosztásra (D.1), a Munkaidő rugalmasságára (D.2), A képzési és tanulási lehetőségekre (E.2), A feladatokkal kapcsolatos döntési szabadságra és autonómiára (B.3), a Munkahelyi társas támogatásra (A.4), A szervezeti részvételre és a munkavállalói hangra (C.1), A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre (E.1), és a Belső jutalmakra (F.2). A szűkített kérdőívben nem szerepelnek kérdések a következő hat munkahelyi jellemzőre vonatkozóan: Munkahelyi megfélemlítés és diszkrimináció (A.3), Érzelmi követelmények (B.2), Jó vezetői gyakorlatok (C.2), A feladatok egyértelműsége és visszajelzés a teljesítményről (C.3), Karrierlehetőségek (E.3) és Önmegvalósítási lehetőségek (F.1). Ezen jellemzőkre vonatkozó robusztus kérdések beazonosításához további bizonyítékok és a terepen való tesztelés szükséges.

6.A.2 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló szűkített felmérési modul

AZ ALÁBBI ÖSSZES KÉRDÉS A FIZETETT FŐÁLLÁSRA VONATKOZIK

Milyen mértékben ért egyet/nem ért egyet a következő állításokkal a főállására vonatkozóan?

.....

Valamennyi állítást a következő válaszkálákon kell megválaszolni:

A skála	B skála
(1) Egyáltalán nem értek egyet	(1) Soha
(2) Nem értek egyet	(2) Ritkán
(3) Egyet is értek meg nem is	(3) Néha
(4) Egyetértek	(4) Gyakran
(5) Teljes mértékben egyetértek	(5) Mindig
(6) <i>Nem alkalmazható</i>	
(7) <i>Nem tudom</i>	
(8) <i>Megtagadta a választását</i>	

Kérdés	Válaszkála	Munkahelyi jellemző
MUNKAVÉGZÉS SORÁN KI VAGYOK TÉVE VEGYI ANYAGOK VAGY TERMÉKEK KEZELÉSÉNEK VAGY BŐRÖM KÖZVETLENÜL ÉRINTKEZIK ILYENNEKKEL.	B skála	A.1 Fizikai kockázati tényezők
MUNKÁMNAK RÉSZÉ A NEHÉZ TERHEK HORDOZÁSA VAGY MOZGATÁSA	B skála	A.2 Fizikai követelmények
SZABADIDŐMBEN IS DOLGOZOM, HOGY A MUNKAHELYI KÖVETELMÉNYEKET TELJESÍTENI TUDJAM.	B skála	D.1 Általánostól eltérő munkaidő-beosztás
NEHÉZ MEGSZERVEZNEM, HOGY MUNKAI DÖBEN KIVEGYEK EGY VAGY KÉT ÓRÁT SZEMÉLYES ÜGYEK INTÉZÉSE CÉLJÁBÓL.	A skála	D.2 Munkaidő rugalmassága
MUNKÁM RÉSZÉ, HOGY NAGY SEBESSÉGGEL DOLGOZZAK.	B skála	B1. Munkaintenzitás
MUNKÁM RÉSZÉ, HOGY SZOROS HATÁRIDŐKKEL DOLGOZZAK	B skála	B.1 Munkaintenzitás
ARRA SZÁMÍTOK, HOGY A KÖVETKEZŐ 6 HÓNAPBAN ELVESZÍTEM AZ ÁLLÁSOMAT.	A skála	E.1 A munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzések
MUNKÁMBAN ÚJ DOLGOKAT TANULOK	A skála	E.2 Képzési és tanulási lehetőségek
MEGVÁLASZTHATOM VAGY MEGVÁLTOZTATHATOM MUNKAVÉGZÉSEM MÓDJÁT	A skála	B.3 Feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadság és autonómia
MUNKÁM A JÖL VÉGZETT MUNKA ÉRZÉSÉT ADJA	A skála	F.2 Belső jutalmak
NEHÉZ HELYZETEKBE MUNKATÁRSAIM MEGFELELŐEN TÁMOGATNAK	A skála	A.4 Munkahelyi társas támogatás
BEFOLYÁSOLNI TUDOM A MUNKÁM SZEMPONTJÁBÓL FONTOS DÖNTÉSEKET	A skála	C.1 Szervezeti részvétel és munkavállalói hang
FIGYELEMBE VÉVE ÉRŐFESZÍTÉSEIMET ÉS EREDMÉNYEIMET MEGKAPOM AZT A DÍCSÉRETET ÉS TISZTELETET, AMIT MUNKÁM MEGÉRDEMELEL. (R).	A skála	F.2 Belső jutalmak

Megjegyzés: az R-rel jelölt tételeket fordítva kell kódolni.

Egy-egy kérdés megválaszolása körülbelül 15 másodpercet vesz igénybe; a szűkített modul egészének kitöltése így várhatóan összesen 3,5 percig tart.

C. Alapmodul

Ez a modul minimális számú kérdés segítségével vizsgálja a munkakörnyezet minőségét. Beépíthető az általános társadalmi felmérésekbe és évente lefolytatható. Az alapkérdéseknek nem célja, hogy a munkakörnyezet valamennyi szempontját lefedjék, inkább az, hogy a munkahelyek mennyiségére vonatkozó hagyományos méréseket kiegészítve a minőségi szempontokat is behozzák a szakpolitikai gondolkodás homlokterébe. A kérdések nemzetközi összehasonlításra alkalmasak és széles körben alkalmazhatók különböző munkaerőpiaci háttérű országokban, mind az alkalmazottakra és önfoglalkoztatókra, mind pedig a formális és informális gazdaságra vonatkozóan.

A modul a bővített, valamint a szűkített modulban található kérdések közül néhányat tartalmaz, két kérdést a munkahelyi követelményekre, kettőt pedig a munkahelyi erőforrásokra vonatkozóan: a kérdések közül kettő a jelenlegi körülményekre, kettő pedig a jövőbeli kilátásokra vonatkozik. A munkahelyi követelményekre vonatkozó kérdések egyike a munkaintenzitásra (B.1 szoros határidők melletti vagy gyors munkavégzés), a másik pedig a munkahely bizonytalanságával kapcsolatos megérzésekre irányul (E.1 az állás elvesztésének kockázata). A munkahelyi erőforrások közül az egyik a feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságra és az autonómiára (B.3 a munkamódszerek megválasztásának vagy megváltoztatásának lehetősége), másik pedig a képzési és tanulási lehetőségekre (E.2 új dolgok tanulása a munkavégzés során) kérdez rá. A négy kérdésre adott válasz összevonása lehetőséget ad a munkakörnyezet minőségére vonatkozó egyéni szintű kompozit eszköz létrehozására, amely azon munkavállalók számán alapul, akik több munkahelyi követelménnyel szembesülnek, mint amennyi erőforrás rendelkezésükre áll, az OECD által megalkotott „munkahelyi megterhelés” indexével összehangban.

A bővített és a szűkített kérdőívekben található kérdésekhez képest a gyorsan és a szoros határidők mellett történő munkavégzést egy kérdésbe vontuk össze,

6.A.3 táblázat A munkakörülmények minőségét vizsgáló alapmodul

AZ ALÁBBI ÖSSZES KÉRDÉS A FIZETETT FŐÁLLÁSRA VONATKOZIK

Milyen mértékben ért egyet/nem ért egyet a következő állításokkal a főállására vonatkozóan?

.....

Valamennyi állítást a következő válaszkálákon kell megválaszolni:

A skála	B skála
(1) Egyáltalán nem értek egyet	(1) Soha
(2) Nem értek egyet	(2) Ritkán
(3) Egyet is értek meg nem is	(3) Néha
(4) Egyetértek	(4) Gyakran
(5) Teljes mértékben egyetértek	(5) Mindig
(6) <i>Nem alkalmazható</i>	
(7) <i>Nem tudom</i>	
(8) <i>Megtagadta a választást</i>	

Munkahelyi követelmények

1. „Munkámnak része, hogy nagyon gyorsan vagy szoros határidők mellett dolgozzak.” (B skála)
2. „Számítok rá, hogy a következő 6 hónapban elveszítem állásomat.” (A skála)

Munkahelyi erőforrások

3. „Megválaszthatom vagy megváltoztathatom a munkamódszereimet.” (A skála)
4. „Munkavégzés során új dolgokat tanulok.” (A skála).

mivel a munkaintenzitás e két szempontjával különböző munkavállalói csoportok szembesülnek: a nagy sebességű munkavégzés inkább a fizikai foglalkozások, míg a szoros határidők melletti munkavégzés inkább a szellemi foglalkozások esetében jelenik meg. Mivel a munkaintenzitás mindkét formájának megragadása fontos, ezért ebben az alapmodulban a kérdések számának minimalizálása érdekében e két kérdést összevontuk.

Egy-egy kérdés megválaszolása körülbelül 15 másodpercet vesz igénybe; a teljes alapmodul kitöltése így várhatóan összesen 60 másodpercig tart.

D. Kontextuális kérdések

Amellett, hogy a válaszadókat megkérdezzük a főállásuk munkakörnyezetének minőségére vonatkozó, különböző jellemzőkkel kapcsolatban, a felmérésnek néhány olyan kérdést is tartalmaznia kell, amely lehetővé teszi az interjú jogosultsági vizsgálatát (azaz, hogy a válaszadónak van-e valamilyen fizetett munkája) és a hasonló demográfiai és munkaerőpiaci jellemzőkkel rendelkező csoportok eredményeinek leírását (pl. foglalkoztatási státusz és a szerződés típusa); az ezzel kapcsolatos kérdéseket ideális esetben lehetőleg úgy kell feltenni, hogy azok összhangban legyenek a nemzetközi sztenderdekkel és normákkal.

A kiegészítő kontextuális kérdések mellett a válaszadók állásainak számára (összesen), a munkával és az ingázással töltött idő hosszára, valamint arra is ki kell térni, hogy milyen mértékben fontos a válaszadó számára a munkahelyi és családi élet összehangolása. Végül, a válaszadó munkával való elégedettsége és munkájával kapcsolatos érzései, valamint a vállalat iránti elkötelezettsége is fontos az egyes munkahelyi jellemzők munkavállalók jóllétére és a vállalatok termelékenységére gyakorolt hatásainak értékelése szempontjából, így – ha a terjedelem megengedi – ezekre is érdemes rákérdezni.

Jogosultság, a főállás beazonosítása, foglalkoztatási és szerződéses státusz

- **Jogosultság**

Kivéve, ha az alapfelmérés másik kérdése is a foglalkoztatotti státuszra vonatkozik:
❖ Ellenőrzésképp, volt valamilyen fizetett munkája az elmúlt hét napban?

INTERJÚKÉSZÍTŐ: HA SZABADSÁGON VOLT AZ ELMÚLT 7 NAPBAN, RÖGZÍTSE KÖZVETLENÜL A SZABADSÁGRA MENETEL ELŐTTI STÁTUSZT. HA AZ ELMÚLT 7 NAPBAN ÁTMENETILEG BETEG VOLT, RÖGZÍTSE KÖZVETLENÜL A BETEGSÉG ELŐTTI STÁTUSZT. HA KIZÁRÓLAG ÁLLAMI PROGRAMBAN VESZ RÉSZT/TÁMOGATÁSBAN RÉSZESÜL, KÓDOLJA, HOGY NEM FOGLALKOZTATOTT.

- **Társadalmi-demográfiai jellemzők**

Életkor

Nem

Legmagasabb iskolai végzettség (befejezett)

Családi állapot

Van gyereke

Gyerekek száma

A háztartás mérete

Születési ország

- **Főállás**

Szűrőkérdés: Ellenőrzésképp, több, mint egy állása van?

- (1) Egy
- (2) Több mint egy

- **Foglalkozás és foglalkoztatási ágazat**

Mi a beosztása a fizetett főállásában? A főállás alatt azt értjük, amelyik helyen a legtöbb időt tölti.

INTERJÚKÉSZÍTŐ: KÉRDEZZE ÉS ÍRJA LE RÉSZLETESEN – DERÍTSEN KI ANNYI INFORMÁCIÓT, AMENNYIT CSAK LEHET A PONTOS 4 SZÁMJEGYŰ ISCO OSZTÁLYOZÁS MEGHATÁROZÁSA ÉRDEKÉBEN

HA A VÁLASZADÓNAK KÉT ÁLLÁSA VAN, MELYEKBEN AZONOS ÓRASZÁMBAN DOLGOZIK, KÉRJE MEG, HOGY VÁLASSZA KI KÖZÜLÜK AZT AZ ÁLLÁST, AMELYIKET FONTOSABBNAK TARTJA.

(Nyitott)

Az alábbiak közül melyik írja le legpontosabban a főállásában ellátott foglalkozását?

1. Vezető
 2. Szakember
 3. Technikus és szakmai asszisztens
 4. Irodai kisegítő munkatárs
 5. Szolgáltatási és értékesítési foglalkozású
 6. Szakképzett mezőgazdasági, erdészeti vagy halászati foglalkozású
 7. Szakképzettséget igénylő ipari foglalkozású
 8. Gépközelő, összeszerelő és járművezető
 9. Egyszerű foglalkozású
 10. Fegyveres erők hivatásos állományának tagja
- Mi annak a vállalatnak vagy szervezetnek a fő tevékenysége, amelynél főállásban dolgozik?

1. Mezőgazdaság, vadászat, erdészet és halászat
2. Ipar
3. Szolgáltatások (kivéve közigazgatás)
4. Közigazgatás és védelem
5. Egyéb szolgáltatások
6. Nem tudja

- **Önfoglalkoztatók**

Ön alkalmazottként vagy önfoglalkoztatóként dolgozik?

1. Alkalmazottként
2. Önfoglalkoztatottként

INTERJÚKÉSZÍTŐ EGÉSZÍTSE KI, AMENNYIBEN SZÜKSÉGES: „Alkalmazott” alatt azt értjük, ha valaki fizetését egy munkáltatótól vagy egy munkaerőkölcsonzó ügynökségtől kapja. Az „önfoglalkoztatókhöz” azok az emberek tartoznak, akik önálló vállalkozók, társas vállalkozás tagjai vagy pedig szabadúszók. Az önfoglalkoztatóknak lehet hogy van munkavállalójuk, de az is lehet, hogy nincs.

- **A szerződés típusa és időtartama**

Milyen foglalkoztatási szerződéssel rendelkezik a főállásában?

- (1) Határozatlan idejű szerződés
- (2) Határozott idejű szerződés
- (3) Munkaerő-kölcsönzővel kötött szerződés
- (4) Gyakornoki vagy más tanuló szerződés
- (5) Nincs szerződése

Hány éve dolgozik a jelenlegi munkáltatójánál (vállalatnál vagy szervezetnél)?

- (1) Évek száma:.....
- (2) Kevesebb mint 1 éve
- (3) Nem tudja, nem válaszol, nem alkalmazható

- **Munkaidő**

Hetente átlagosan hány órát dolgozik?

- ❖ Főállásában?
 - ❖ Az összes állásában, összesen?
- [Numerikus érték]

- **Ingázási idő**

Átlagosan összesen napi hány percet tölt az otthonról a munkahelyére való eljutással és vissza?

[Numerikus érték]

Az Európai Munkakörülmény Felmérés alapján

Munka-magánélet egyensúly, munkával való elégedettség, munkával kapcsolatos érzések, termelékenység és szervezeti elkötelezettség

- **Munka-magánélet egyensúly**

Munkaideje összességében illeszkedik családi és munkán kívüli társadalmi kötelezettségeihez?

- (1) Egyáltalán nem értek egyet
- (2) Nem értek egyet
- (3) Egyet is értek meg nem is
- (4) Egyetértek
- (5) Teljes mértékben egyetértek

Az Európai Munkakörülmény Felmérés alapján

- **Munkával való elégedettség**

A következő kérdésben arra vagyunk kíváncsiak, hogy mennyire érzi elégedettnek magát főállásával.

Összességében mennyire elégedett főállásával egy 10-0 közötti skálán?

[A nulla azt jelenti, hogy „egyáltalán nem elégedett” a 10 pedig azt, hogy „teljesen elégedett” (Csak az alkalmazottként dolgozó válaszadók)]

A Szubjektív Jólét Mérésére vonatkozó OECD Iránymutatások alapján

- **Munkahelyi hangulatok**

A következő kérdésben arra vagyunk kíváncsiak, hogy egy 0 és 10 közötti skálán mennyire érzett bizonyos érzelmeket a főállású szolgáló munkahelyén a

tegnapi nap folyamán [Vagy azon a napon, amikor legutóbb dolgozott.] A nulla azt jelenti, hogy „egyáltalán nem érezte” az adott érzelmet, a 10 pedig azt, hogy tegnap „egész nap érezte”. Most felolvasok Önnek egy listát, hogy hogyan érezhette magát tegnap.

Boldog volt? [0-10]

Nyugtalan volt? [0-10]

Lehangolt volt? [0-10]

A Szubjektív Jólét Mérésére vonatkozó OECD Iránymutatások alapján

- **Termelékenység és szervezeti elkötelezettség**

Mennyire ért vagy nem ért egyet a következő állításokkal:

Hajlandó vagyok a kelleténél keményebben dolgozni annak érdekében, hogy segítsem a szervezet sikerét.

Visszautasítanék egy jobban fizető másik állást azért, hogy ennél a szervezetenél maradhassak.

Egyáltalán nem értek egyet

Nem értek egyet

Egyet is értek meg nem is

Egyetértek

Teljesen egyetértek

A Brit Készség- és Foglalkoztatási Felmérés alapján

GAZDASÁGI EGYÜTTMŰKÖDÉSI ÉS FEJLESZTÉSI SZERVEZET

Az OECD egy olyan egyedülálló fórum, ahol a kormányzatok közösen dolgoznak a globalizáció gazdasági, társadalmi és környezeti kihívásainak kezelésén. Az OECD élen jár az olyan új fejlemények és problémák megértésével kapcsolatos erőfeszítésekben is, mint például a vállalatirányítás, az információs gazdaság és az idősödő népességgel kapcsolatos kihívások. A Szervezet teret biztosít a kormányzatok számára, hogy összehasonlíthassák szakpolitikai tapasztalataikat és válaszokat keressenek a közös problémákra, jó gyakorlatokat azonosíthassanak be, valamint dolgozhassanak a hazai és a nemzetközi szakpolitikák összehangolásán.

Az OECD-tagországai: Ausztrália, Ausztria, Belgium, Chile, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Izland, Izrael, Kanada, Japán, Kanada, Korea, Lettország, Luxemburg, Mexikó, Hollandia, Kanada, Norvégia, Lengyelország, Portugália, Spanyolország, Svédország, Svájc, Szlovákia, Szlovénia, Törökország, Németország, Új-Zéland, Magyarország, Olaszország, Egyesült Államok. Az Európai Unió is részt vesz az OECD munkájában.

Az OECD Kiadó széles körben terjeszti a Szervezet gazdasági, társadalmi és környezeti témákkal kapcsolatos adatgyűjtéseinek és kutatásainak az eredményeit, valamint a tagok által elfogadott egyezményeket, iránymutatásokat és sztenderdeket.

A Munkakörnyezet Minőségének Mérésére vonatkozó OECD

Iránymutatások

A kiadványban a munkakörnyezet minőségére vonatkozó, jobban összehasonlítható statisztikák létrehozása érdekében megfogalmazott és nemzetközi egyetértéssel bíró iránymutatásokat mutatunk be. A munkakörnyezet minősége – amely az OECD Munkahelyek Minősége Keretrendszerének három dimenziójának egyikét jelenti – a munkahely nem anyagi jellegű szempontjait foglalja magába.

Az Iránymutatásokban számba vettük az e területhez kapcsolódó, jelenleg elérhető adatokat, áttekintettük e mérések elemzési és szakpolitikai célú felhasználását, javaslatot tettünk egy 6 dimenziót és azon belül (a fizikai kockázati tényezőktől és a munkaintenzitástól kezdve a munkahelyi feladatokkal kapcsolatos mérlegelési szabadságon és autonómián át az önmegvalósításra vonatkozó) 17 jellemzőt magába foglaló fogalmi keretrendszerre, értékeltük az ide kapcsolódó adatok statisztikai minőségét és módszertani kihívásokkal kapcsolatos útmutatót készítettünk az adat-előállítók és -felhasználók számára. Az Iránymutatások részeként bemutatunk néhány felmérési modul prototípust, amelyet a nemzeti és nemzetközi szervezetek a felméréseik során alkalmazhatnak.

Az *Iránymutatások* az OECD egy 2011-es, úttörőnek számító projektje, a Jobb Élet Kezdeményezés keretében kerültek megalkotásra, mely a társadalmi helyzetet az emberek jóllétének 11 dimenziója segítségével vizsgálja. Az *Iránymutatások* megalkotására a szubjektív jóllét vizsgálatára vonatkozó hasonló iránymutatások, illetve a háztartások jólétére és jövedelemelosztására, fogyasztására és jólétére, valamint a bizalomra vonatkozó mikro-statisztikák nyomdokain haladva került sor.