

Tartalom:

Tartalom: 2

Bevetés: 4

Felmérés a munkavállalók vállalattal és a

szakszervezettel kapcsolatos

beállítottságairól

(előzetes kutatási jelentés)

Makó Csaba - Novoszáth Ágnes - Novoszáth Péter

TDFSZ

megbízásából

készítette

MTA Szociológiai Kutatóintézet

2000. január-február

Tartalom:

Táblázatok, ábrák jegyzéke.....	2
Bevezető.....	4
1. Rész A munkafeladatok szerkezete, jellemzői.....	5
2. Rész: A szakszervezettel kapcsolatos beállítottságok, vélemények a szakszervezetről.....	10
2.1. A szervezettség mértéke.....	10
2.2. Résztétel a helyi szakszervezet munkájában.....	12
2.3. A dolgozók véleményének tükröződése a szakszervezeti döntésekben.....	13
2.4. Az érdekek képviselése, érzékenységek.....	15
2.5. Szakszervezeti tevékenységi körök.....	19
2.6. A szakszervezeti érdekvédelem eredményesebbé tételének eszközei.....	22
2.7. A szakszervezetek tevékenységének megítélése.....	23
2.8. A külföldi tulajdonú vállalatok hatása.....	25
4. Rész: A vállalat iránti elkötelezettség, a munkával való viszony.....	26
5. Rész: A társadalommal kapcsolatos kérdések.....	38
6. Rész: Munkavállalói vélemények a szakszervezeti tagság csökkenéséről.....	40
6.1. A taglétszám csökkenésének tendenciájáról röviden.....	40
6.2. A TDFSZ-hez tartozó munkavállalók a szakszervezet tagság csökkenéséről általában.....	42
6.3. A felmérésben szereplő gyárak munkavállalói a szakszervezeti tagság csökkenésének tényezőiről.....	49
Jegyzetek.....	52
Összefoglalás.....	53
Kérdőív.....	56
19. Táblázat: A szakszervezetek tevékenysége megítélésének fő tényezője.....	23
20. Táblázat: Munkahelyi szakszervezet tevékenységéről való tájékozottság mértéke.....	24
21. Táblázat: A Magyarországon működő külföldi tulajdonban levő vállalatok hatása.....	25
22. Táblázat: A munkaszervezés jellege.....	27
23. Táblázat: A vállalattól való kilépés gondolata.....	28
24. Táblázat: Választások munkahely-változtatás lehetősége esetén.....	29
25. Táblázat: A vállalathoz kapcsolódó érzések.....	30
26. Táblázat: A jelenlegi munkával való elégedettség.....	31

Táblázatok, ábrák jegyzéke

Táblázatok:

1. Táblázat: A felmérésben résztvevő üzemek	4
2. Táblázat: Első munkakör a vállalathoz való belépéskor	5
3. Táblázat: Jelenlegi munkakör	6
4. Táblázat: A munkavégzés szektorai A termeléssel közvetlenül összefüggő tevékenységek ...	7
5. Táblázat: A munkavégzés szektorai A termeléssel közvetve összefüggő tevékenységek.....	7
6. Táblázat: A munkavégzés szektorai Általános és koordinációs feladatok	7
7. Táblázat: Az elmúlt évben új gépek és gyártási eljárások bevezetése érintette-e a munkát ...	9
8. Táblázat: Szakszervezeti tagsági viszony.....	10
9. Táblázat: Szakszervezeti tisztségek.....	11
10. Táblázat: Szakszervezeti tagság és tisztségviselés.....	11
11. Táblázat: Ki képviseli a munkavállaló érdekeit	15
12. Táblázat: Az érdekképviselő területeinek elkülönülése.....	16
13. Táblázat: Érdekezésszervezetek és érdekkéntek a válaszadókkal	17
14. Táblázat: Az érdekezésszervezetek csoportjai.....	18
15. Táblázat: A szakszervezettől várt segítség típusai.....	20
16. Táblázat: Milyen országos jelentőségű ügyekben kell részt vállalnia a szakszervezetnek ..	21
17. Táblázat: Mivel lehet a szakszervezetek tevékenységét eredményesebbé tenni a munkafeltételek javítása terén?.....	22
18. Táblázat: Elégedettség a különböző szintű szakszervezeti tevékenységekkel	23
19. Táblázat: A szakszervezetek tevékenysége megítélésének fő tényezője.....	23
20. Táblázat: A munkahelyi szakszervezet tevékenységéről való tájékozottság mértéke.....	24
21. Táblázat: A Magyarországon működő külföldi tulajdonban levő vállalatok hatása	25
22. Táblázat: A munkaszerződés jellege	27
23. Táblázat: A vállalattól való kilépés gondolata.....	28
24. Táblázat: Választások munkahely-változtatás lehetősége esetén	29
25. Táblázat: A vállalathoz kapcsolódó érzések.....	30
26. Táblázat: A jelenlegi munkával való elégedettség	31

27. Táblázat: Vélekedés a munkáról.....	33
28. Táblázat: A havi jövedelem.....	34
29. Táblázat: A keresetet befolyásoló tényezők.....	37
30. Táblázat: A társadalmi különbségek mértéke.....	38
31. Táblázat: A társadalmi különbségek meghatározója.....	38
32. Táblázat: Milyen típusú társadalommá kellene Magyarországnak fejlődni.....	39
33. táblázat: A szakszervezeti taglétszám csökkenésének tényezői (%) (1999).....	43
34. táblázat: A szakszervezeti tagság csökkenését befolyásoló tényezők rangsora (1999).....	49

Ábrák:

1. ábra: A napi munka jellemzői.....	8
2. ábra: Részvétel a helyi szakszervezeti munkában.....	12
3. ábra: A vélemények tükröződése a szakszervezet és az üzemvezetés döntéseiben.....	13
4. ábra: A munkahelyi szakszervezeti tevékenységek jelentősége (%).....	19
5. ábra: Hány vállalatnál dolgozott a belépés előtt.....	26
6. ábra: Elégedettség a munkavégzést befolyásoló tényezőkkel.....	32
7. ábra: A jövedelmek megoszlása.....	34
8. ábra: A jövedelmek alakulása munkakörök szerint.....	35
9. ábra: A jövedelmek alakulása gyáranként.....	36

Üzemek	Vállalatok száma
Bonyháy	61
VTK Budapest	59
VTK Győr	47
VAG Hajdúszoboszló	17
FÜK Kiskőrös	10
VAG	54
Összesen	247

Bevezető

A kutatási jelentés egy tizennégy országot érintő nemzetközi felmérés magyarországi részterületére vonatkozik. Kérdőívünkben a munkavégzés feltételeiről, a munkatársakhoz, vezetőkhez, szakszervezeti vezetőkhez való kapcsolatokról és az egyéni körülményekről tettünk fel kérdéseket.

A nemzetközi projekt a japán Denki Roren szakszervezet kezdeményezésére indult 1984-ben, majd megismételték 1994-ben. A jelenlegi 1999-2000 felmérés nemcsak az előzőek hagyományait követi, hanem a TDFSZ szempontjait figyelembe véve, megkülönböztetett figyelmet szenteltünk az érdekvédelmi tevékenység értékelésére és a szakszervezeti munkában való részvétel tényezőinek.

Az elemzésünk a General Electric hat gyárában végzett felmérés tapasztalataira épül.

A vizsgálatban résztvevő üzemeket és a válaszadók számát az 1. Táblázat mutatja. Az üzemeken belül a mintavétel arányos rétegzett véletlen módszerrel történt, célunk az volt, hogy a különböző munkakörökben dolgozók a valós létszám arányába kerüljenek a megkérdezettek körébe.

1. Táblázat: A felmérésben résztvevő üzemek

Üzemek	%	%	%	%	Válaszadók száma	%
Fényforrásgyár					50	
VTG Budapest					50	
VTG Győr					47	
VAG Hajdúböszörmény					47	
FGK Kisvárd					49	
Vác					54	
Összesen					297	

1. Rész A munkafeladatok szerkezete, jellemzői

Mivel a mintavétel szándékunk szerint munkakörönként arányos, ezért természetes, hogy a felmérésünk során megkérdezett munkavállalók jelenlegi munkaköre munkás. A megkérdezettek zöme belépéskor, első munkakörében is munkásként volt alkalmazva. A munkakörök összetétele megváltozott a belépés óta. A jelenlegi munkakörében munkásként foglalkoztatottak aránya (70,7%) kevesebb mint az első munkakörben (74,6%) munkásként kezdőké.

A legtöbben (48,5%) szakmunkásként kezdtek dolgozni, amikor beléptek a vállalathoz, és 26,1% segéd vagy betanított munkásként. A jelenlegi munkakör szerint ugyanakkor nagyon kicsi a különbség a szakmunkások (39,1%) és a segéd-vagy betanított munkásként dolgozók (31,6%) aránya között. Bár kevesebben dolgoznak ma munkásként, a betanított munkások aránya nőtt, és ez csak úgy lehet, hogy a régebben szakmunkásként vagy más munkakörben foglalkoztatottak ma segéd vagy betanított munkás munkakörben dolgoznak. (lásd 2. és 3. Táblázat)

2. Táblázat: Első munkakör a vállalathoz való belépéskor

	Fény- forrásgyár n=50 %	VTG Budapest n=50 %	VTG Győr n=47 %	VAG Hajduböször- mény n=47 %	FGK Kisvárdra n=49 %	Vác n=54 %	Összesen N=297 %
Segéd vagy betanított munkás	38,8%	4,1%	2,1%	31,9%	53,1%	25,9%	26,1%
Szakmunkás	40,8%	67,3%	55,3%	48,9%	24,5%	53,7%	48,5%
Adminisztratív alkalmazott	12,2%	2,0%	14,9%	8,5%	4,1%	5,6%	7,8%
Technikus	4,1%	10,2%	6,4%	2,1%	,0%	9,3%	5,4%
Mérnök	2,0%	14,3%	8,5%	2,1%	6,1%	3,7%	6,1%
Művezető	2,0%	0,0%	2,1%	0,0%	4,1%	0,0%	1,4%
Közép-vagy felsővezető	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
Egyéb	0,0%	2,0%	6,4%	6,4%	8,2%	1,9%	4,1%
Nem válaszolt	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3. Táblázat: Jelenlegi munkakör

N=297	Fény- forrásgyár n=50	VTG Budapest n=50	VTG Győr n=47	VAG Hajdu- bőszörmény n=47	FGK Kisvárdra n=49	Vác n=54	Összesen N=297
	%	%	%	%	%	%	%
Segéd vagy betanított munkás	52,0%	2,0%	2,1%	38,3%	59,2%	35,2%	31,6%
Szakmunkás	26,0%	60,0%	46,8%	42,6%	22,4%	37,0%	39,1%
Adminisztratív alkalmazott	12,0%	4,0%	14,9%	4,3%	,0%	5,6%	6,7%
Technikus	2,0%	8,0%	6,4%	0,0%	,0%	11,1%	4,7%
Mérnök	4,0%	12,0%	12,8%	8,5%	6,1%	3,7%	7,7%
Művezető	2,0%	2,0%	6,4%	2,1%	6,1%	1,9%	3,4%
Közép- vagy felsővezető	2,0%	10,0%	4,3%	0,0%	2,0%	5,6%	4,0%
Egyéb	,0%	2,0%	6,4%	4,3%	4,1%	,0%	2,7%
Összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A vállalat különböző üzemeire érvényes munkaerő-felhasználási minták meghatározásához először három kisebb tevékenységcsoportba soroltuk a végzett tevékenységek körét. Ezek

- termeléssel közvetlenül összefüggő tevékenységek
 - gépkezelés és összeszerelés
 - karbantartás és javítás
 - minőségellenőrzés
- a termeléshez közvetve kapcsolódó tevékenységek
 - programozás
 - termékfejlesztés
 - termelési folyamatok szervezése
- általános koordinációs feladatok
 - programozás
 - termékfejlesztés
 - folyamatszervezés

A válaszadóknak azt kellett eldönteniük, hogy az adott tevékenység jellemző-e rájuk a napi munkavégzés során. Egy válaszadó több tevékenységet is megjelölhetett.

4. Táblázat: A munkavégzés szektorai
A termeléssel közvetlenül összefüggő tevékenységek

	Gépezés és szerelés		Karbantartás és javítás		Minőségellenőrzés		A három tevékenység közül végez valamit	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Fényforrásgyár	25	50%	10	20%	12	24%	30	60%
VTG Budapest	24	48%	12	24%	21	42%	30	60%
VTG Győr	22	47%	2	4%	8	17%	25	53%
VAG Hajdúböszörmény	21	45%	13	28%	15	32%	34	72%
FGK Kisvárd	15	31%	10	20%	21	43%	34	69%
Vác	11	22%	18	35%	17	33%	35	65%
Összesen	118	40%	65	22%	94	32%	188	63%

5. Táblázat: A munkavégzés szektorai
A termeléssel közvetve összefüggő tevékenységek

	Progamozás		Termékfejlesztés		Folyamatszerzés		A három tevékenység közül végez valamit	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Fényforrásgyár	4	8%	2	4%	11	22%	14	28%
VTG Budapest	4	8%	13	26%	9	18%	20	40%
VTG Győr	3	6%	7	15%	5	11%	11	23%
VAG Hajdúböszörmény	4	8%	5	11%	6	13%	8	17%
FGK Kisvárd	3	6%	5	10%	9	18%	9	18%
Vác	3	6%	6	12%	13	25%	15	28%
Összesen	21	7%	38	13%	53	18%	77	26%

6. Táblázat: A munkavégzés szektorai
Általános és koordinációs feladatok

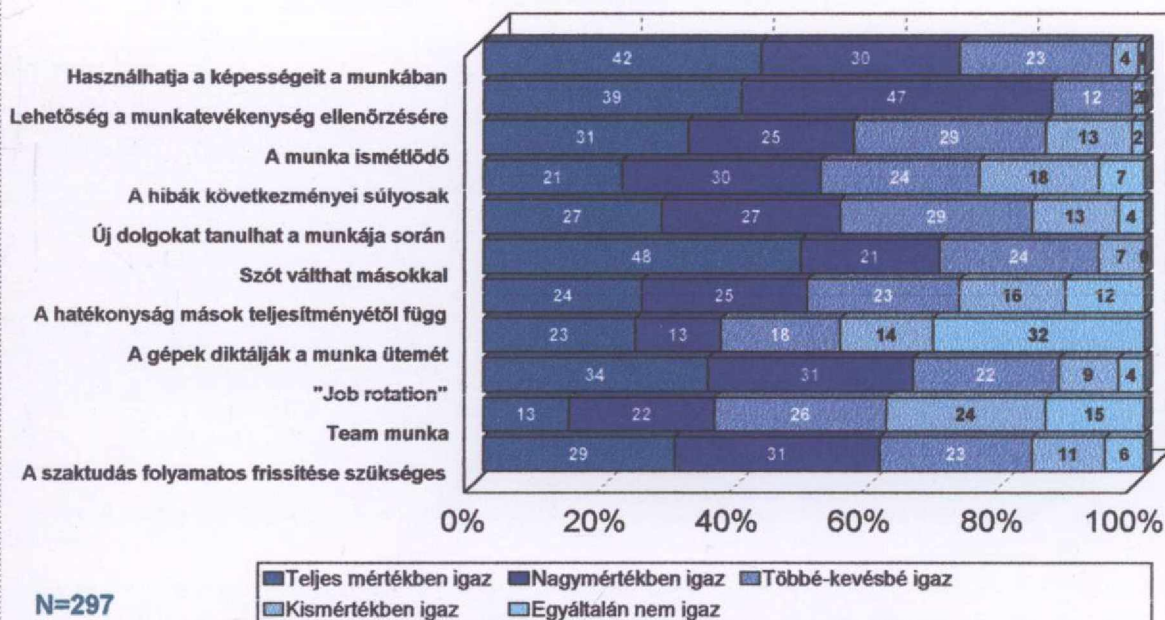
	Értékesítés, marketing		Adminisztratív munka		Vezetés - irányítás		A három tevékenység közül végez valamit	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Fényforrásgyár	1	2%	18	36%	6	12%	21	42%
VTG Budapest	3	6%	12	24%	12	24%	19	38%
VTG Győr	1	2%	11	23%	5	11%	14	30%
VAG Hajdúböszörmény	3	6%	11	23%	4	9%	14	30%
FGK Kisvárd	1	2%	12	24%	10	10%	15	31%
Vác	2	4%	13	26%	11	22%	16	30%
Összesen	11	4%	77	26%	48	16%	99	33%

A legtöbben a termeléssel összefüggő munkafeladatokat látják el napi munkájuk során, a megkérdezettek 63%-a végez egy vagy több ilyen jellegű tevékenységet.

A megkérdezettek 33%-a általános és koordinációs feladatokat (is) ellát. 26%-uk jelezte, hogy valamilyen termeléssel közvetve kapcsolódó feladat tartozik napi munkájához.

A napi munka gyakorlatát különböző jellegzetességek megléte ill, hiánya segítségével szerettük volna jellemezni. Kiemelkedően sokan (86%) találták munkájukra jellemzőnek azt az állítást, hogy lehetőségük van a munkatevékenység ellenőrzésére. A képességeit jól használhatja munkájában megkérdezettek 72%-a. Ugyancsak sokan válthatnak szót másokkal a munkájuk során. A legtöbb megkérdezettre nem jellemző, hogy gépek diktálnák a munkájuk ütemét.

1. ábra: A napi munka jellemzői (%)



Az elmúlt év során a megkérdezettek döntő többségének a munkáját érintette új gyártási eljárások vagy/és gépek bevezetése, a váci gyár munkavállalóira a legjellemzőbb ez, itt a 85%-a a megkérdezetteknek került szembe munkája során technikai, technológiai újdonságokkal.

7. Táblázat: Az elmúlt évben új gépek és gyártási eljárások bevezetése érintette-e a munkát

	Válaszadók száma	Igen, érintette	%
Fényforrásgyár	49	30	61%
VTG Budapest	50	32	64%
VTG Győr	47	32	68%
VAG Hajdúböszörmény	47	35	75%
FGK Kisvárd	48	34	71%
Vác	53	45	85%
Összesen	294	208	71%

8. Táblázat: Szakszervezeti tagságvizony

	Soha nem volt szakszervezeti tag	Régióiban szakszervezeti tag volt	Jelenleg is szakszervezeti tag	Nem válaszolt
Fényforrásgyár n=49	14%	32%	48%	0%
VTG Budapest n=50	2%	12%	84%	0%
VTG Győr n=47	0%	19%	81%	0%
VAG Hajdúböszörmény n=47	6%	15%	79%	0%
FGK Kisvárd n=48	10%	14%	76%	0%
Vác n=53	2%	7%	91%	0%
Összesen N=297	5%	15%	80%	0%

2. Rész: A szakszervezettel kapcsolatos beállítottságok, vélemények a szakszervezetről

2.1. A szervezettség mértéke

A szakszervezetek reprezentativitásának egyik mutatója a taglétszám. A megkérdezettek 80%-a szakszervezeti tag, 5%-uk nem tagja és régebben sem volt tagja a szakszervezetnek, 15%-uk nyilatkozta, hogy a múltban tagja volt valamelyik szakszervezetnek, és jelenleg nem tagja egyiknek sem. A résztvevő üzemek közül a váci gyár válaszadói körében volt a legtöbb szakszervezeti tag, a legkisebb az arányuk a Fényforrásgyárban

8. Táblázat: Szakszervezeti tagsági viszony

	Soha sem volt szakszervezeti tag	Régebben szakszervezeti tag volt	Jelenleg is szakszervezeti tag	Nem válaszolt
Fényforrásgyár n=50	10%	22%	68%	0%
VTG Budapest n=50	2%	12%	86%	0%
VTG Győr n=47	0%	19%	81%	0%
VAG Hajdúböszörmény n=47	6%	15%	79%	0%
FGK Kisvárdai n=49	10%	14%	76%	0%
Vác n=54	2%	7%	91%	1%
Összesen N=297	5%	15%	80%	0%

9. Táblázat: Szakszervezeti tisztségek

N=281 (aki volt, vagy aki jelenleg is szakszervezeti tag)	Válaszadók száma	Megoszlás
Nem tölt / töltött be szakszervezeti tisztséget	179	64%
A múltban szakszervezeti tisztséget töltött be	41	15%
Jelenleg üzemi szintű szakszervezeti tisztséget tölt be	37	13%
Jelenleg magasabb szintű szakszervezeti tisztsége van	1	0%
Nem válaszolt	23	8%
Összesen	281	100%

Azok közül, akik szakszervezeti tagok, vagy régebben azok voltak, 15%-uk válaszolta, hogy régebben szakszervezeti tisztséget töltött be, és 13%-uk tölt be jelenleg valamilyen szakszervezeti tisztséget. *Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a szakszervezete elhagyók 33%-a valamilyen szakszervezeti tisztséget töltött be!*

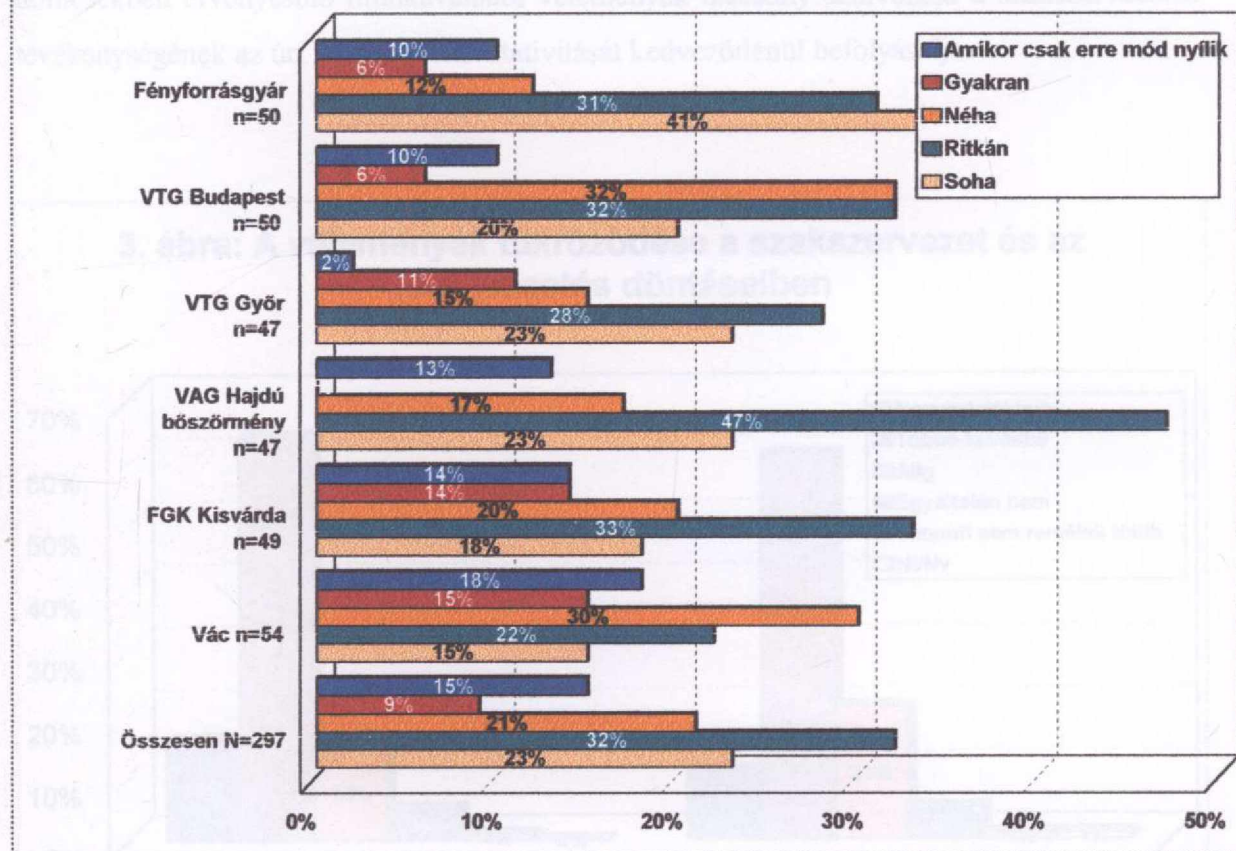
10. Táblázat: Szakszervezeti tagság és tisztségviselés

Szakszervezeti tisztség	Szakszervezeti tagság		
	Sohasem volt szakszervezeti tag n=15	A múltban szakszervezeti tag volt n=44	Jelenleg szakszervezeti tag n=237
Soha nem töltött be szakszervezeti tisztséget	67%	52%	66%
A múltban szakszervezeti tisztséget töltött be	-	33%	11%
Jelenleg üzemi szi szintű szakszervezeti tisztséget tölt be	-	-	15%
Jelenleg magasabb szintű szakszervezeti tisztsége van	-	-	0%
Nem válaszolt	33%	15%	7%
Összesen	100%	100%	100%

2.2. Részvétel a helyi szakszervezet munkájában

A munkavállalók szervezettsége mellett a szakszervezeti reprezentativitás lényeges összetevője a tagság mobilizálhatósága. Különleges szerepe van azoknak a dolgozóknak, akik aktívan részt vesznek a szakszervezet napi feladatainak megoldásában.

2. ábra: Részvétel a helyi szakszervezeti munkában

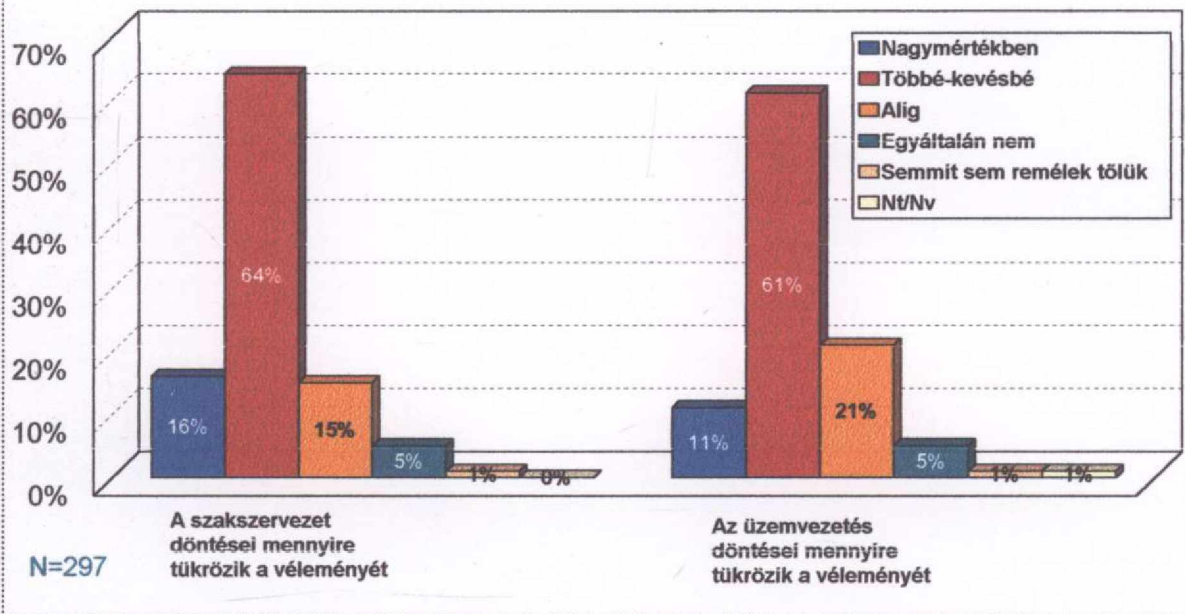


A felmérésben részt vevő üzemeket együtt vizsgálva azt látjuk, hogy a megkérdezettek negyede (24%) rendszeresen részt vesz a helyi szakszervezet munkájában. További ötödrészüket kiveszi a részét a szakszervezet munkájából, de ritkábban. 23%-uk sohasem vesz részt a szakszervezeti munkában.

2.3. A dolgozók véleményének tükröződése a szakszervezeti döntésekben

Önmagában a szervezethez mértéke keveset árul el a szakszervezetek működésének eredményességéről. A szakszervezeti munkában való részvétel is - kevés kivételtől eltekintve - csak a tagokat érinti. A szakszervezeti reprezentativitás további fontos összetevője az, hogy döntései mennyire tükrözik a dolgozók, tagok és nem tagok véleményét. A szakszervezeti döntésekben érvényesülő munkavállalói vélemények alacsony színvonala a szakszervezetek tevékenységének az ún. belső reprezentativitását kedvezőtlenül befolyásolja.

3. ábra: A vélemények tükröződése a szakszervezet és az üzemevezetés döntéseiben



A 3. ábrában ábrázoltuk a szakszervezet és az üzemvezetés döntéseiben tükröződő dolgozói vélemények arányait. Bár nagyon hasonló a megoszlás a két esetben, azért ha figyelmesebben megvizsgáljuk, azt látjuk, hogy a megkérdezettek közül többen érzik azt, hogy a szakszervezet döntései egybecsengenek az ő véleményükkel, és kevesebben azok, akik szerint a szakszervezet döntései nem tükrözik a véleményüket.

A válaszadók 80%-a szerint a szakszervezet döntései legalább többé-kevésbé az ő álláspontjukkal egyező. Az üzemvezetés döntéseivel egyetértők aránya megközelíti ezt az értéket (77%). A különbség a két csoport tekintetében nem szignifikáns. (t próba, 95%-os szignifikanciaszinten)

11. Táblázat: Ki képviseli a munkavállaló érdekeit

N=287	Vállalat vezetők	Szakszervezet képviselői	Üzemvezető képviselői	Munkaadó vezetők	Érdektől mentes válaszok	Összesen
Munkahelyi érdekek	21%	2%	4%	61%	3%	100%
Élelelvezési érdekek	28%	15%	5%	49%	6%	100%
Összesen munkahelyi érdekek	33%	3%	5%	35%	18%	100%
Házak	11%	41%	2%	13%	33%	100%
Szociális érdekek (szociális, lakás, közlekedés)	3%	74%	4%	3%	12%	100%
Munkahelyi érdekek	13%	2%	1%	76%	4%	100%
Házak	14%	4%	2%	67%	10%	100%
Munkahelyi érdekek, munkahelyi érdekek, érdekek, érdekek	18%	3%	2%	66%	8%	100%
Élelelvezési érdekek, érdekek, érdekek	14%	1%	1%	46%	36%	100%

2.4. Az érdekek képviselése, érdekazonosságok

A megkérdezett munkavállalók véleményei alapján azt mondhatjuk, hogy az érdekek képviselése három pillér köré csoportosul. Az egyik a *szakszervezeti képviselő*, aki a bérek és a szociális ügyek terén képviseli kiemelkedően a munkavállalói érdekeket. A második a *közvetlen vezető*, akinek a munkaszervezés, átcsoportosítás, a munkafeltételek terén teljesen valamint megosztva a foglalkoztatás biztonsága, oktatás, továbbképzési ügyekben van kiemelkedő szerepe a dolgozók érdekeinek képviselésében. A harmadik a *vállalati vezetés*, amely ugyan csak részben, de képviseli a foglalkoztatottak érdekeit a munkafeltételek, a foglalkoztatás biztonsága és a továbbképzés terén. Az üzemi tanácsot, mint érdekeik képviselőjét a megkérdezettek nagyon csekély hányada említette.

11. Táblázat: Ki képviseli a munkavállaló érdekeit

N=297	Vállalati vezetés	Szakszervezet képviselői	Üzemi tanács képviselői	Közvetlen vezető	Senki	Nem tudta, nem válaszolt	Összesen
Területek							
Munkafeltételek	21%	8%	4%	61%	3%	3%	100%
Foglalkoztatás biztonsága	28%	15%	5%	40%	6%	5%	100%
Oktatás és továbbképzés	33%	5%	5%	35%	18%	5%	100%
Bérek	11%	43%	2%	33%	6%	5%	100%
Szociális ellátások /üdülés, lakás, stb./	3%	74%	4%	2%	12%	4%	100%
Munkaszervezés	15%	2%	1%	76%	4%	2%	100%
Túlóra	14%	4%	2%	67%	10%	3%	100%
Munkaerő átcsoportosítása, más munkára történő beosztása	18%	3%	2%	66%	8%	3%	100%
Előrejutási lehetőségek, karrier	14%	1%	1%	46%	36%	2%	100%

Arra, hogy a különböző ügyek hogyan különülnek el aszerint, hogy ki képviseli leginkább a munkavállalók érdekeit, faktorelemzést végeztünk. Három területet tudtunk elkülöníteni. Az egyik a munka végzéssel, a munkakörülményekkel összefüggő ügyek, a másik a munkavállaló szakmai fejlődésével kapcsolatos érdekekhez kapcsolódik, míg a harmadik a létbiztonsággal és az életkörülményekkel összefüggő területekhez kötődik.

12. Táblázat: Az érdekképviselő területeinek elkülönülése¹

Területek	1. faktor* ** munkakörülmények	2. faktor fejlődés, karrier	3. faktor létbiztonság
Munkaszervezés	0,777		
Túlóra	0,720		
Munkafeltételek	0,718		
Előrejutási lehetőségek, karrier		0,756	
Munkaerő átcsoportosítása, más munkára történő beosztása		0,605	
Oktatás és továbbképzés		0,575	
Szociális ellátások /üdülés, lakás, stb./			0,737
Foglalkoztatás biztonsága			0,624
Bérek			0,500

*(Principal Component Analysis, Quartimax rotáció)

**A három faktor együttesen az érdekérvényesítésekben való elkülönülések 59%-t magyarázza.

¹ A faktorelemzés arra szolgál, hogy mintázatokat fedezzünk fel egy nagyobb változórendszerben. Olyan mesterséges dimenziókat (faktorokat) hozunk létre, melyek erősen korrelálnak több megfigyelt változóval, és amelyek egymástól függetlenek. Az egyes faktorok alatt az adott változókhoz tartozó faktorsúlyok vannak, amely azt mutatja, hogy az adott változó milyen mértékben járul hozzá az adott faktorhoz. A táblázatban csak a 0.5 feletti faktorsúlyokat ábrázoltuk.

A 13. táblázat adatai azt jelzik, hogy a felmérésben szereplők a vállalati társadalom társadalmi-foglalkozási csoportjai közül melyekkel tartják azonosak illetve eltérőnek az érdekeiket. Ebben a tekintetben szinte alig találtunk markáns eltéréseket, minden csoporttal kapcsolatban magas, 60% fölötti azok aránya akik azonosnak, vagy közelállónak tartják érdekeiket. Ezzel összefüggésben szeretnénk felhívni a figyelmet arra az általános közvélemény-kutatási tapasztalatra, amely szerint a megkérdezettek tartózkodnak a negatív vagy szélsőséges értékelésektől. Figyelembe véve ezt a tendenciát, megjegyzendőnek tartjuk azt, hogy a dolgozók a munkatársaikat követően, a közvetlen vezetőihez érzik legközelebb állónak az érdekeiket és azt követik az üzemi szakszervezeti tisztségviselők.

13. Táblázat: Érdekazonosságok és érdekellentétek a válaszadókkal

	Azonosak az érdekek	Közelállók az érdekek	Részben eltérők az érdekek	Nagymértékben eltérő érdekek	Ellentétes érdekek	Nem válaszolt	Összesen
Az Ön közvetlen főnöke	47%	38%	14%	1%	0%	0%	100%
Munkatársai az üzemben	46%	36%	14%	0%	0%	4%	100%
Az üzemi szakszervezeti képviselők	42%	39%	13%	3%	0%	3%	100%
Az üzemben dolgozó technikusok és mérnökök	32%	42%	17%	4%	1%	4%	100%
A vállalati szakszervezeti vezetők	39%	36%	18%	4%	0%	3%	100%
Az üzemvezető	39%	35%	19%	2%	1%	4%	100%
A vállalati felsővezetők	32%	30%	24%	10%	1%	3%	100%
Az üzemben dolgozó adminisztratív alkalmazottak	25%	47%	20%	3%	2%	3%	100%

A jó munkavállaló vélemények ilyen (vegyes) jellege miatt felmerült, hogy talán a faktoranalízis segítségével el tudunk-e különíteni olyan dimenziókat, aminek mentén mégiscsak szétválnak az érdekek kapcsolódásai. Két faktor alakult ki az elemzés során. Az egyiket talán úgy jellemezhetnénk, hogy a munkáltatókat képviselők csoportja, a másikat pedig a munkatársak és a munkavállalók érdekképviselői alkotják.

14. Táblázat: Az érdekazonosságok csoportjai

	I. faktor* **	II faktor
A válaszadó közvetlen főnöke	0,823	
Az üzemvezető	0,809	
A vállalati felsővezetők	0,779	
Az üzemben dolgozó technikusok, mérnökök	0,694	
Az üzemben dolgozó adminisztratív alkalmazottak	0,569	
Az üzemi szakszervezeti képviselők		0,915
A vállalati szakszervezeti vezetők		0,852
Munkatársai az üzemben		0,642

*(Principal Component Analysis, Varimax rotáció)

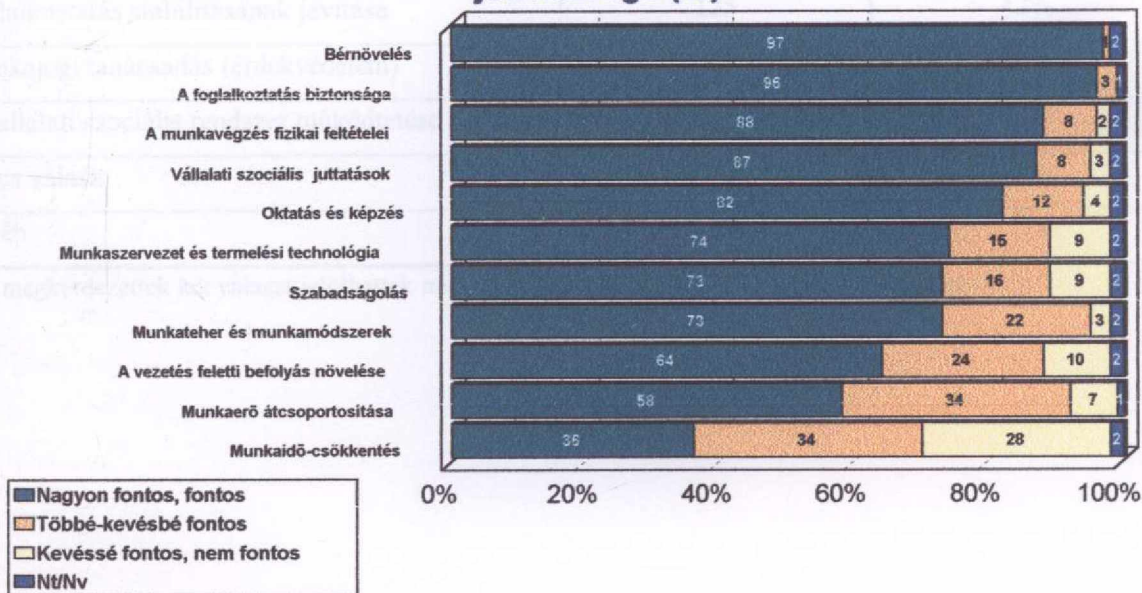
** A faktorok az érdekazonosságok/elkülönülések 64%-t magyarázzák

2.5. Szakszervezeti tevékenységi körök

A szakszervezeti tevékenységek közül, a válaszadók elsősorban és kiemelkedően a bérnövelést és a foglalkoztatás biztonságát tartották a legfontosabbnak. A válaszadók több mint 80%-a által fontosnak tartott további feladatok a munkavégzés fizikai feltételeit, a vállalati szociális juttatásokat és az oktatást, szakképzést érintik.

A megkérdezettek legkevésbé a munkaidő csökkentéssel kapcsolatos tevékenységet tartották fontosnak a szakszervezeti tevékenységek körében.

4. ábra: A munkahelyi szakszervezeti tevékenységek jelentősége (%)



A szakszervezeti tevékenységi körök fontosságáról alkotott képet árnyalhatjuk a szakszervezettől várt segítség típusainak összevetésével. Ebben a kérdésben négy válaszlehetőséget soroltunk fel, és a megkérdezettek két típust jelölhettek meg ezek közül.

A vállalati bérezési rendszerrel és bérpolitikával összefüggő szakszervezeti segítséget a megkérdezettek 83%-a tartja fontosnak. Jelentősen kevesebben, fele ennyien jelölték (42%) meg a foglalkoztatás stabilitásának javításával kapcsolatos segítséget.

(Az eredmények értékelésénél figyelembe kell venni azt is, hogy számottevő a nem válaszolók aránya.)

15. Táblázat: A szakszervezettől várt segítség típusai

N=297	A válaszok száma	Megoszlás*
Vállalati bérezési rendszer és bérpolitika	247	83%
Foglalkoztatás stabilitásának javítása	125	42%
Munkajogi tanácsadás (érdekvédelem)	101	34%
A vállalati szociális rendszer működtetése	59	20%
Nincs válasz	58	20%
Egyéb	4	1%

* A megkérdezettek két választ jelölhettek meg, ezért az oszlopszázalékok összege több, mint 100%

Abban, hogy milyen országos ügyekben kell vagy nem kell szerepet vállalnia a szakszervezeteknek a vélemények egyöntetősége is változó. A többség a hagyományos szakszervezeti feladatokkal kapcsolatban levő országos jelentőségű ügyekben (társadalombiztosítás és foglalkoztatás) való részvételt tartja fontosnak. Az oktatáspolitikában és a környezetvédelemben való szakszervezeti részvételt ha nem is ennyien, de sokan (60%-69%) igénylik. A leszerelés, a helyi fegyveres konfliktusok kérdéseiben viszont hasonló arányban (66%) elutasítják a szakszervezetek részvételének gondolatát. Ennél a kérdésnél a legmagasabb azok aránya (minden ötödik megkérdezett), akik nem tudtak véleményt formálni. A termelékenységgel összefüggésben megoszlanak a vélemények, azok képviselik a viszonylagos többséget, akik szerint a szakszervezetnek részt kell venni a termelékenységgel összefüggő kérdések megítélésében.

16. Táblázat: Milyen országos jelentőségű ügyekben kell részt vállalnia a szakszervezetnek

N=297	Igen	Nem	Nem tudja	Nem válaszolt	Összesen
Társadalombiztosítás, szociálpolitika	88%	5%	6%	2%	100%
Foglalkoztatás és munkaerőpiaci politika	83%	6%	8%	3%	100%
Oktatáspolitiká	69%	17%	9%	5%	100%
Környezetvédelem	60%	25%	10%	5%	100%
Termelékenység	47%	36%	13%	4%	100%
Leszerelés (helyi fegyveres konfliktusok rendezése)	12%	66%	20%	2%	100%

2.6. A szakszervezeti érdekvédelem eredményesebbé tételének eszközei

A szakszervezetek jövőbeni szerepének alakításában jelentős segítséget jelenthet annak ismerete, hogy a munkavállalók milyen stratégiai célkitűzéseket tartanak kívánatosnak a szakszervezeti munka eredményesebbé tételének érdekében.

A szakszervezetek eredményességét különféle módokon lehet növelni. Nyolc válaszlehetőség közül kellett a válaszadóknak az általuk legfontosabbnak tartott két tényezőt kiválasztani. A 15-ös táblázatban a válaszok gyakorisága sorrendjében szerepelnek a szakszervezeti munka javításának tényezői.

17. Táblázat: Mivel lehet a szakszervezetek tevékenységét eredményesebbé tenni a munkafeltételek javítása terén?

Tényezők N=297	Válaszadók száma	Megoszlás*
Szakszervezetek jogainak kiterjesztése	177	60%
A vezetői döntésekben való munkavállalói részvétel javítása	148	50%
Képzettebb szakszervezeti tisztségviselők	58	20%
Szakszervezetek politikai önállóságának növelése	58	20%
Szakszervezetek közötti egyetértés létrehozása	48	16%
Szervezettség arányának növelése	44	7%
Gazdasági vezetők képzésének tökéletesítése	23	8%
Szakszervezeten belüli demokrácia növelése	12	4%

*A százalékok összege több mint 100%, egy válaszoló két választ is adhatott

A válaszadók 60%-a a legfontosabbnak a *szakszervezetek jogainak kiterjesztését* tartja. A második legfontosabb a *vezetői döntésekben való munkavállalói részvétel* javítása.

Minden ötödik megkérdezett szerint a szakszervezeti tisztségviselők képzési színvonalát kell emelni, és ugyancsak ennyien vannak, akik a szakszervezetek politikai önállóságának növelését tartanak fontosnak. A szervezettség arányának növelése, a gazdasági vezetők képzésének tökéletesítése és a szakszervezeten belüli demokrácia növelése csak a válaszadók csekély hányada szerint tenné eredményesebbé a szakszervezetek munkáját a munkafeltételek javítása terén.

2.7. A szakszervezetek tevékenységének megítélése

A megkérdezettek többsége (78%-82%) elégedett, vagy többé-kevésbé elégedett a szakszervezetek különböző szintű tevékenységeivel. Valamivel többen elégedettek az üzemi szintű és a gyári szintű szakszervezeti tevékenységekkel, és csak többé-kevésbé elégedettek a vállalati és ágazati szintű tevékenységekkel.

18. Táblázat: Elégedettség a különböző szintű szakszervezeti tevékenységekkel

	Nagyon elégedett	Elégedett	Többé-kevésbé elégedett	Elégedetlen	Nagyon elégedetlen	Nem válaszolt	Összesen
Üzemi szint	7%	44%	37%	7%	2%	3%	100%
Gyári szint	6%	46%	36%	9%	1%	2%	100%
Vállalati szint	6%	35%	47%	8%	1%	2%	100%
Ágazati szint	3%	29%	49%	11%	2%	6%	100%

A megkérdezettek többsége (58%-a) szerint a szakszervezet megítélésében a legfontosabb, hogy az *határozott és következetes szakszervezeti politikát folytat-e a munkavállalói érdekképviselet terén.* A szakszervezeti tisztségviselők személyisége és felkészültsége alapján a megkérdezettek 14%-a szerint lehet értékelni a szakszervezet működését. Nagyon kevesen vélekedtek úgy, hogy a szakszervezeti szövetségek közötti együttműködés, a munkavállalók mozgósíthatóságának mértéke vagy a taglétszám alapján lehetne a szakszervezeti munka eredményességét értékelni.

19. Táblázat: A szakszervezetek tevékenysége megítélésének fő tényezője

	A válaszadók száma	Megoszlás
Határozott és következetes szakszervezeti politika a munkavállalói érdekképviseletben	174	58%
A szakszervezeti tisztségviselők személyisége és felkészültsége	41	14%
A szakszervezeti szövetségek közötti együttműködés színvonala	23	8%
A munkavállalók (tagok és nem tagok) mozgósíthatóságának mértéke	19	6%
A szervezettség színvonala (taglétszám)	17	6%
Nem válaszolt	23	8%
Összesen	297	100%

A megkérdezett munkavállalók többsége tájékozott, vagy legalább többé-kevésbé tájékozott a szakszervezet tevékenységéről. Gyáranként nem találtunk szignifikáns eltéréseket.

20. Táblázat: A munkahelyi szakszervezet tevékenységéről való tájékozottság mértéke

	Nagymértékben	Többé-kevésbé	Alig	Egyáltalán nem	Semmit sem remélek a szakszervezettől	Összesen
Fényforrásgyár n=50	22%	46%	28%	2%	2%	100%
VTG Budapest n=50	18%	52%	24%	6%	0%	100%
VTG Győr n=47	26%	52%	20%	2%	0%	100%
VAG Hajdú- böszörmény n=47	34%	53%	9%	4%	0%	100%
FGK Kisvárdai n=49	25%	51%	18%	2%	4%	100%
Vác n=54	35%	52%	11%	2%	0%	100%
Összesen N=297	27%	51%	18%	3%	1%	100%

2.8. A külföldi tulajdonú vállalatok hatása

A külföldi tulajdonú vállalatok legnagyobb hatása a munkafegyelem terén érződik, a megkérdezettek 77%-a szerint a jelenlétük növeli a munkafegyelem színvonalát.

A legnagyobb bizonytalanság a szakszervezetek és a vezetés közötti együttműködés terén tapasztalható, megoszlanak a vélemények abban, hogy csökkenti, növeli vagy éppenséggel nem érinti ezeket a viszonyokat a külföldi tulajdonú vállalatok jelenléte.

A foglalkoztatás biztonságát, a képzési és előrelépési lehetőségeket és vezetés hozzáértését a megkérdezettek fele szerint növeli az, hogy külföldi tulajdonban levő vállalatok működnek Magyarországon.

A munkavállalók érdekeinek képviselését a külföldi tulajdonú vállalatok részvétele a válaszadók 29%-a szerint csökkenti, 31%-uk szerint pedig változatlanul hagyja.

21. Táblázat: A Magyarországon működő külföldi tulajdonban levő vállalatok hatása

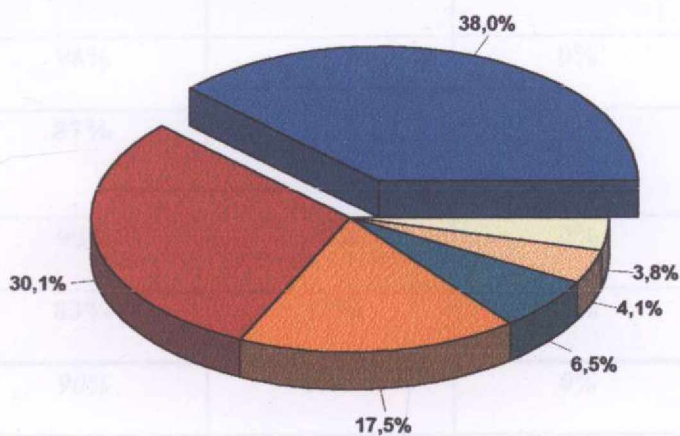
N=297	Növeli	Változatlanul hagyja	Csökkenti	Nem lehet tudni	Nem válaszolt	Összesen
A munkafegyelem színvonala	77%	14%	2%	6%	1%	100%
Foglalkoztatás biztonsága	49%	12%	23%	16%	0%	100%
Képzési és előrelépési lehetőségek	49%	30%	5%	12%	4%	100%
A vezetés hozzáértése	49%	34%	6%	9%	2%	100%
Bérek, fizetések	43%	31%	11%	13%	2%	100%
A munkavállalók érdekeinek képviselése	26%	31%	29%	13%	1%	100%
Együttműködés a szakszervezetek és a vezetés között	22%	35%	24%	17%	2%	100%

4. Rész: A vállalat iránti elkötelezettség, a munkával való viszony

A felmérésünkben részt vevő üzemek válaszadói 38%-nak a jelenlegi egyben az első munkahelye. Jelentős azok aránya is, 30%, akinek már volt egy munkahelye. A válaszadók 17% dolgozott már ezt megelőzően két másik vállalatnál.

5. ábra: Hány vállalatnál dolgozott a belépés előtt

A válaszadók százalékában



N=292

- Ez az első munkahelye
- Egy vállalatnál dolgozott
- Két vállalatnál dolgozott
- Három vállalatnál dolgozott
- Négy vállalatnál dolgozott
- Öt vagy több vállalatnál dolgozott

A megkérdezettek döntő többsége határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik vállalatánál. Az átlagosnál magasabb számban foglalkoztatnak munkavállalókat ideiglenes munkaszerződéssel a Fényforrásgyárban, Hajdúböszörményben és Vácon.

22. Táblázat: A munkaszerződés jellege

	Határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik	Ideiglenes munkaszerződéssel dolgozik	Nem válaszolt	Összesen
Fényforrásgyár n=50	82%	16%	2%	100%
VTG Budapest n=50	98%	2%	0%	100%
VTG Győr n=47	98%	2%	0%	100%
VAG Hajdú- böszörmény n=47	87%	13%	0%	100%
FGK Kisvárd n=49	90%	10%	0%	100%
Vác n=54	83%	17%	0%	100%
Összesen N=297	90%	10%	0%	100%

A munkavállalók vállalattól való távozásának szándékát egyrészt a vállalat gazdasági perspektívája, másrészt a helyi munkaerő-piaci viszonyok befolyásolják. Magyarországon területileg is jelentősen megváltoztak a munkaerő-piaci feltételek a rendszerváltást követően. Az elhelyezkedési lehetőségekkel tudjuk magyarázni a kilépés gondolatának felmerülésére adott válaszok megoszlását. A VTG Budapest gyárban a legnagyobb (16%) azok aránya, akik gyakran fontolgatják a munkahelyük elhagyását. Hajdúböszörményben és Kisvárdán a legmagasabb azoknak a válaszadóknak az aránya, akik sohasem gondolnak a kilépésre. A Fényforrásgyár, Győr és Vác dolgozói egymáshoz hasonlóképpen vélekednek.

23. Táblázat: A vállalattól való kilépés gondolata

	Nagyon gyakran gondol a kilépésre	Gyakran gondol rá	Néha gondol a kilépésre	Ritkán gondol a kilépésre	Sohasem gondol a kilépésre	Összesen
Fényforrásgyár n=50	2%	8%	36%	20%	34%	100%
VTG Budapest n=50	0%	16%	36%	22%	26%	100%
VTG Győr n=47	0%	2%	36%	36%	26%	100%
VAG Hajdú- böszörmény n=47	4%	6%	21%	26%	43%	100%
FGK Kisvárdán n=49	0%	4%	18%	27%	51%	100%
Vác n=54	0%	9%	26%	28%	37%	100%
<i>Összesen</i> N=297	<i>1%</i>	<i>8%</i>	<i>29%</i>	<i>26%</i>	<i>36%</i>	<i>100%</i>

A megkérdezettek fele továbbra is a jelenlegi munkakörében dolgozna tovább, ha lehetősége lenne a munkahely változtatásra. Hajdúböszörményben az átlagosnál valamivel többen válaszoltak ebben a szellemben.

A legkevesebben a győri válaszadók közül indítanának saját vállalkozást. A győri válaszadók egyharmada vezetői beosztást vállalna.

Egyedül a váci válaszadók között voltak olyanok, akik nem dolgoznának, ha erre lehetőségük adódna.

24. Táblázat: Választások munkahely-változtatás lehetősége esetén

A válaszadók százalékában	A jelenlegi munkakörökben maradnék	Saját vállalkozást indítanék	Nagyobb felelősséggel járó munkakörbe szeretnék kerülni	Vezetői beosztást vállalnák	Nem dolgoznék	Egyéb	Összesen n
Fényforrás-gyár n=50	46%	20%	2%	26%	0%	6%	100%
VTG Budapest n=49	55%	16%	4%	22%	0%	2%	100%
VTG Győr n=47	53%	9%	2%	34%	0%	2%	100%
VAG Hajdú- böszörmény n=46	57%	13%	4%	22%	0%	4%	100%
FGK Kisvárdá n=48	50%	17%	8%	23%	0%	2%	100%
Vác n=53	43%	19%	7%	23%	6%	2%	100%
Összesen N=293	50%	16%	5%	25%	1%	3%	100%

Felmérésünkben a vállalathoz kapcsolódó érzések vizsgálatán keresztül szeretnénk bemutatni az elkötelezettséget, a vállalathoz való kötődés mértékét. Azt a dolgozót, aki a vállalat iránt a legnagyobb erőfeszítésre is kész, a munkahely megőrzésének hosszú távú érdekei vezérik ezzel szemben azok, akik csak az ellentételezett erőfeszítésekre hajlandók, a foglalkoztatás rövid távú előnyeit nézik. Ha nincsenek különösebb érzései a vállalattal kapcsolatban, vagy annak ügyei egyáltalán nem érdeklik, akkor valószínűsíthető, hogy csak a napi kenyérkereset a cél, minden különösebb kötődés nélkül.

Igen magas színvonalú vállalati elkötelezettségről tanúskodtak a válaszok. Jelentős a maximális erőfeszítésre hajlamos dolgozók részaránya: 41%. Ennél is jelentősebb (52%) az ellentételezett erőfeszítésekre hajlandók száma. Olyan munkavállalóval egyáltalán nem találkoztunk, akit a vállalat ügyei egyáltalán nem érdekelnek, és azok száma is rendkívül alacsony, akiket különösebben nem foglalkoztatnak a vállalat problémái.

25. Táblázat: A vállalathoz kapcsolódó érzések

A válaszadók százalékában	A lehető legnagyobb erőfeszítés szerenése kifejtési a vállalat érdekében	Annyi erőfeszítésre hajlandó, amennyit a vállalat elismer	Nincsenek különösebb érzéseim a vállalattal kapcsolatban	A vállalat ügyei egyáltalán nem érdekelnek
Fényforrásgyár n=50	32%	58%	10%	0%
VTG Budapest n=49	41%	51%	8%	0%
VTG Győr n=46	52%	43%	4%	0%
VAG Hajdú- böszörmény n=47	28%	69%	9%	0%
FGK Kisvárd n=49	49%	47%	4%	0%
Vác n=52	44%	50%	6%	0%
Összesen N=293	41%	52%	7%	0%

Gyáranként a következő differenciákat találtuk az elkötelezettség szerkezetében. A Fényforrásgyárban és Hajdúböszörményben az átlagosnál többen mondták, hogy csak annyi erőfeszítésre hajlandóak, amennyit a vállalat el is ismer. A győri gyár munkavállalói közül voltak a legnagyobb arányban olyanok, akik feltétel nélkül a lehető legnagyobb teljesítményre kész a vállalatért.

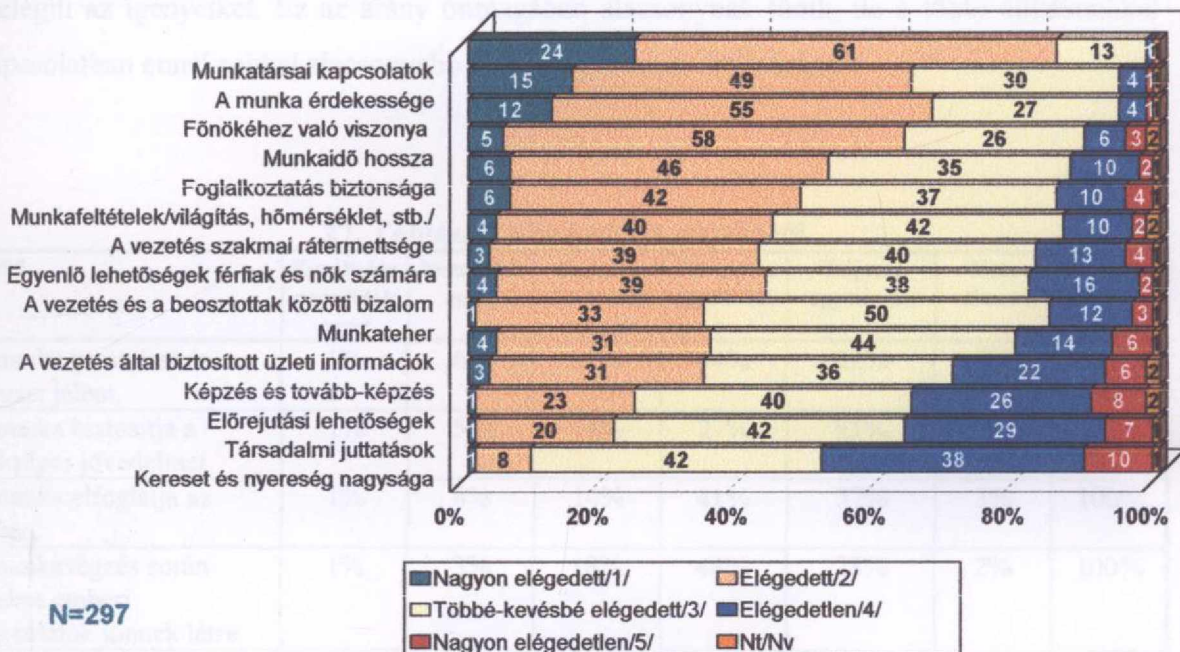
Nagyon kevés a megkérdezettek között azoknak az aránya, akik elégedetlenek lennének jelenlegi munkájukkal. A legnagyobb százalékban a győri és a kisvárdai gyárak dolgozói elégedettek a munkájukkal. Valamivel talán kevésbé elégedettek a váci és a VTG budapesti megkérdezettek a jelenlegi munkájukkal.

26. Táblázat: A jelenlegi munkával való elégedettség

	Nagyon elégedett	Elégedett	Többé-kevesbé elégedett	Elégedetlen	Nagyon elégedetlen	Összesen
Fényforrásgyár n=50	8%	56%	36%	0%	0%	100%
VTG Budapest n=50	12%	46%	36%	4%	2%	100%
VTG Győr n=47	13%	60%	26%	2%	0%	100%
VAG Hajdú- böszörmény n=47	9%	53%	32%	6%	0%	100%
FGK Kisvárdai n=49	12%	59%	27%	2%	0%	100%
Vác n=54	0%	56%	37%	7%	0%	100%
Összesen N=297	9%	55%	32%	4%	0%	100%

A dolgozók leginkább a keresetekkel, a társadalmi juttatásokkal és az előrejutási lehetőségekkel elégedetlenebbek. Ugyanakkor leginkább a munkatársi kapcsolatokkal, a munka érdekességével, a főnökhöz való viszonyjal elégedettek a mintában szereplők

6. ábra: Elégedettség a munkavégzést befolyásoló tényezőkkel (%)



A munkáról hat állítást soroltunk fel. Ezekkel kapcsolatban megkértük a válaszadókat, hogy jelezzék mennyire értenek egyet ezekkel a megállapításokkal. A megkérdezettek többsége mindegyik munkával kapcsolatos kijelentéssel egyetértett. (59%-80% az „Többnyire egyetértek” és a „Teljesen egyet értek” válaszok aránya).

Leginkább azt a kijelentést helyeselték a munkavállalók, hogy a munka biztosítja a szükséges jövedelmet, azaz a létfenntartás miatt kell dolgozniuk.

A megkérdezettek 12%-a nem ért egyet azzal, hogy a munkavégzés önmagában is érdekes és kielégíti az igényeiket. Ez az arány önmagában alacsonynak tűnik, de a többi állításunkkal kapcsolatban ennél sokkal alacsonyabb volt az egyet nem értők aránya.

27. Táblázat: Vélekedés a munkáról

N=297	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Egyet is értek meg nem is	Többnyire egyetértek	Teljesen egyetértek	Nem válaszolt	Összesen
A munka presztízst és státuszt jelent.	1%	6%	22%	44%	22%	5%	100%
A munka biztosítja a szükséges jövedelmet	1%	5%	14%	27%	53%	0%	100%
A munka elfoglalja az embert.	1%	4%	14%	41%	37%	3%	100%
A munkavégzés során érdekes emberi kapcsolatok jönnek létre.	1%	3%	18%	48%	28%	2%	100%
A munkával hasznosan lehet szolgálni a társadalmat.	2%	2%	19%	44%	32%	1%	100%
A munkavégzés önmagában érdekes és kielégíti igényeit.	1%	11%	28%	46%	13%	1%	100%

A megkérdezettek havi jövedelme átlagosan 70 960 Ft. A medián 60 000 Ft, ez azt jelenti, hogy a válaszadók 50%-a kap 60 ezer forintnál kevesebbet, 50%-a pedig többet. Mivel a medián kisebb mint az átlag, ez azt jelenti, hogy az átlagosnál kisebb keresetűek vannak többségben, az átlagot a kevesebb magasabb keresetű jövedelme emeli meg.

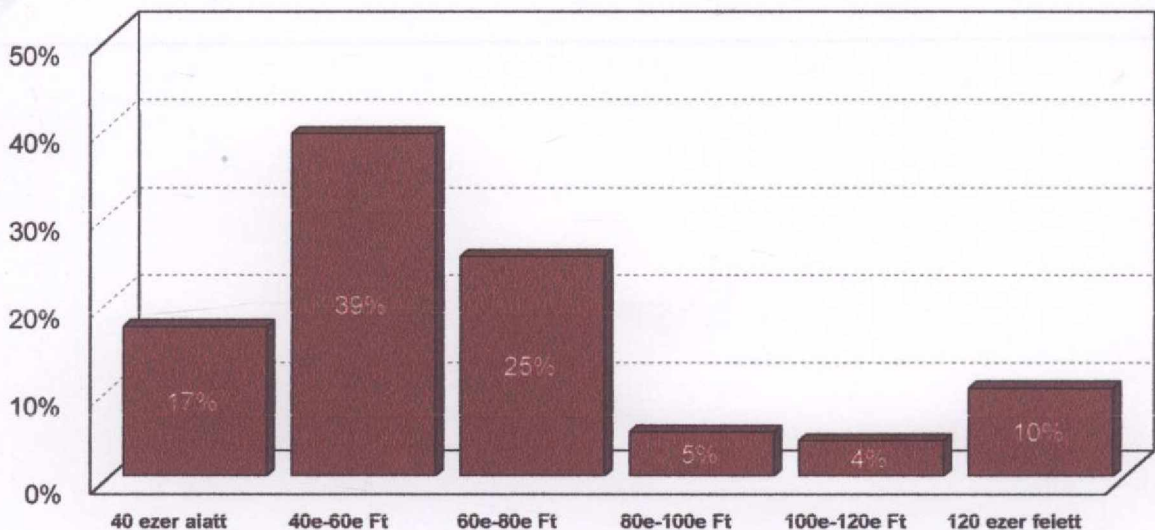
28. Táblázat: A havi jövedelem

A válaszadók százalékában	Átlagfizetés	Medián*	Minimum	Maximum
Fényforrásgyár n=44	60 340 Ft	56 000 Ft	38 000 Ft	150 000 Ft
VTG Budapest n=46	103 260 Ft	75 000 Ft	45 000 Ft	400 000 Ft (?)
VTG Győr n=37	75 654 Ft	60 000 Ft	32 000 Ft	200 000 Ft
VAG Hajdú- böszörmény n=46	71 547 Ft	65 000 Ft	35 000 Ft	170 000 Ft
FGK Kisvárd n=49	55 857 Ft	42 000 Ft	30 000 Ft	220 000 Ft
Vác n=48	60 979 Ft	59 500 Ft	34 000 Ft	200 000 Ft
Összesen N=270	70 960 Ft	60 000 Ft	30 000 Ft	400 000 Ft (?)

* A medián az az összeg, amennyinél a válaszadók fele kevesebbet, és a válaszolók fele többet kap

7. ábra: A jövedelmek megoszlása

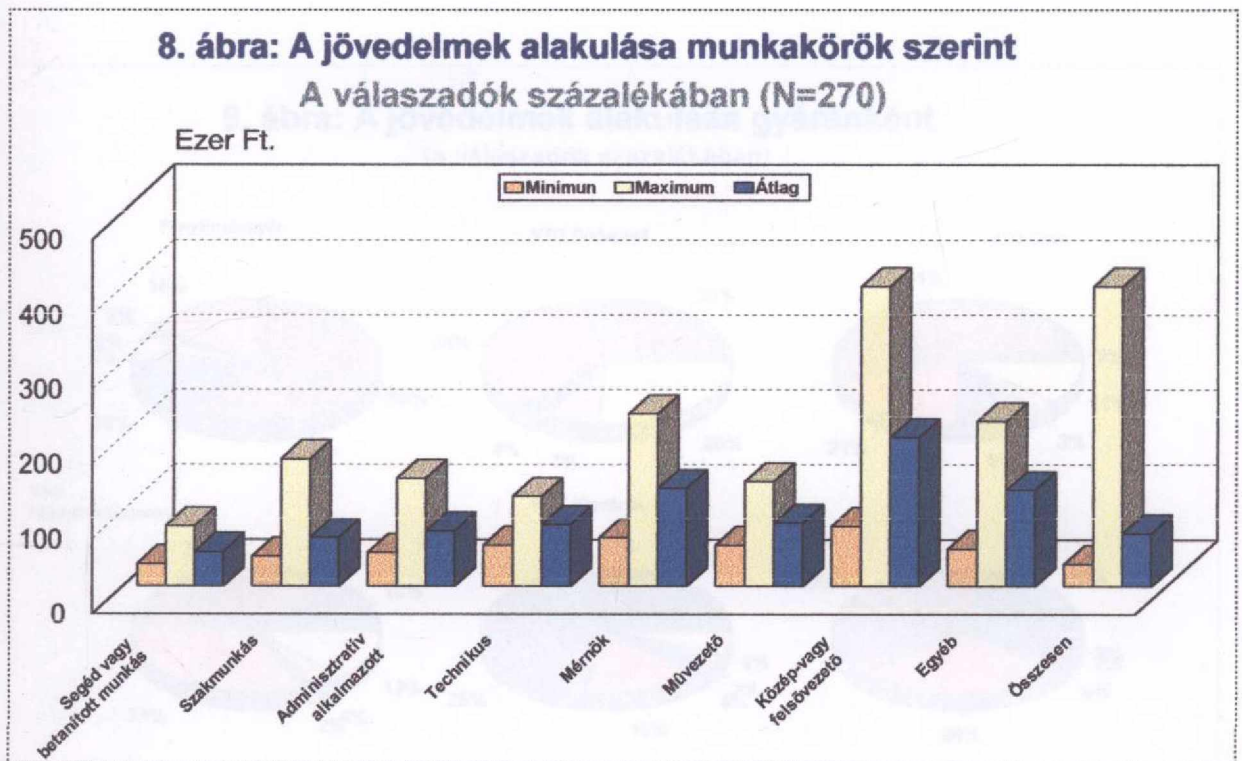
(a válaszadók százalékában)



N=270

A 8. ábra munkakörönként mutatja a jövedelmek alakulását. A jövedelemminimumokat, maximumokat és az átlagos jövedelmeket ábrázoltuk. A segéd és betanított munkások átlagjövedelme a legkisebb. A szakmunkások átlagbérei a második legalacsonyabbak a munkakörökön belül, bár jövedelmeik meglehetősen széles sávban mozognak. A két legmagasabb átlagjövedelmű réteget a mérnökök és a közép- és felsővezetők alkotják.

betanított munkások (30%) és a VTO Budapesti vezetői réteg (40%)

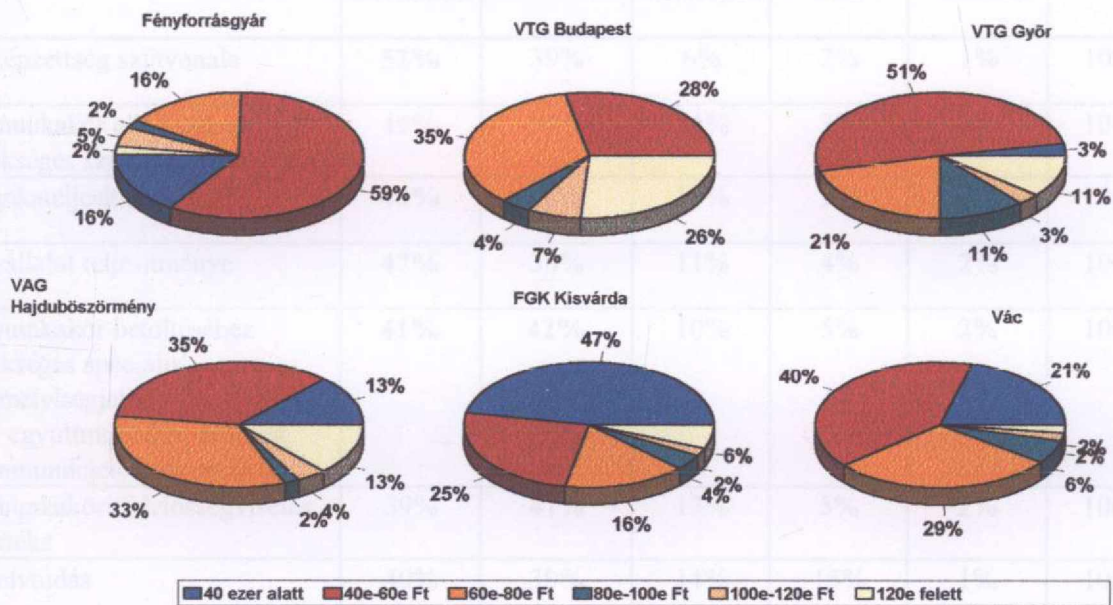


Gyáranként meglehetősen változatosan alakulnak a jövedelmek. A legtöbb alacsony jövedelmű (47%) a kisvárdai gyár válaszadói között volt. A VTG Budapest munkavállalói között találtuk a legtöbb magas (120 ezer Ft felett) jövedelmű válaszadót.

Ha visszalapozunk a 3. táblázathoz, láthatjuk, hogy Kisvárdán van a legtöbb segéd- és betanított munkás (59%) és a VTG Budapestnél van a legtöbb szakmunkás (60%).

9. ábra: A jövedelmek alakulása gyáranként

(a válaszadók százalékában)



A keresetet első helyen befolyásoló tényező a képzettség színvonala a megkérdezettek túlnyomó többsége szerint. Alig marad le jelentőségben a munkakörhöz szükséges szakképzettség, a munkateljesítmény a vállalat teljesítménye és a speciális személyiség jellemzők megléte. Fontos szerepet játszik a válaszadók legalább 70%-a szerint a felelősségviseles mértéke, a nyelvtudás, valamint a gyakorlati idő és a munkacsoport teljesítménye.

Figyelemreméltónak tartjuk, hogy a megkérdezettek szerint a vállalati teljesítmény előkelőbb helyen befolyásolja a keresetet, mint a munkacsoport teljesítménye.

29. Táblázat: A keresetet befolyásoló tényezők

N=297	Nagy- mértékben	Valamelyest	Kis- mértékben	Egyáltalán nem	Nem válaszolt	Összesen
A képzettség színvonala	52%	39%	6%	2%	1%	100%
A munkakör ellátásához szükséges szakképzettség	49%	35%	11%	3%	2%	100%
Munkateljesítmény	48%	38%	10%	2%	2%	100%
A vállalat teljesítménye	47%	36%	11%	4%	2%	100%
A munkakör betöltéséhez szükséges speciális személyiségjellemzők (pl. együttműködési készség, kommunikációs képesség)	41%	42%	10%	5%	2%	100%
A munkaköri felelősségviseles mértéke	39%	41%	13%	5%	2%	100%
Nyelvtudás	40%	30%	14%	15%	1%	100%
Gyakorlati idő	37%	37%	18%	7%	1%	100%
A munkacsoport teljesítménye	28%	44%	16%	10%	2%	100%
Kedvezőtlen fizikai munkafeltételek (kosz, zaj, idegfeszültség)	25%	32%	30%	10%	3%	100%
A szellemi erőfeszítés mértéke	22%	51%	19%	6%	2%	100%
A fizikai munkateher	20%	38%	31%	9%	2%	100%
Életkor	18%	43%	20%	16%	3%	100%
A dolgozó családjának nagysága	17%	21%	17%	39%	6%	100%
A dolgozó neme	14%	31%	23%	28%	4%	100%

5. Rész: A társadalommal kapcsolatos kérdések

Magyarországon az utóbbi 10 év során jelentős társadalmi és gazdasági változások történtek. A társadalmi különbségek megítélésében a legutóbbi kutatásunk is történt változás. A megkérdezettek 93%-a szerint hazánkban nagyok a társadalmi különbségek.

30. Táblázat: A társadalmi különbségek mértéke

	1994 N=211	1999 N=297
Nagyon nagyok, nagyok	82%	93%
Közepesek	11%	5%
Kicsik vagy nincsenek	5%	0%
Nem válaszolt	2%	2%
Összesen	100%	100%

A következő táblázatból látható, hogy a társadalmi különbségek okainak megítélésében nem történt lényeges változás az utóbbi öt év során. A megkérdezettek kiemelkedő hányadának a véleménye szerint hogy a szociális különbségek legfőbb meghatározója a személyi jövedelem nagysága. Fele ennyien vélik úgy, hogy a társadalmi pozícióban és hatalomban meglévő különbségek indukálják a társadalmi különbségeket. A többi tényezőt csak kismértékben tartják a differenciák fő hordozójának.

31. Táblázat: A társadalmi különbségek meghatározója

	1994 N=211	1999 N=297
Személyi jövedelem	46%	46%
Társadalmi pozíció és hatalom	24%	26%
Tulajdon /ingatlan, ház, stb./	4%	6%
Munkanélküliség	9%	6%
Családi háttér /származás/	7%	5%
Életmód /fogyasztás módja/	2%	2%
Foglalkozás vagy munkakör	2%	2%
Képzettség szintje	1%	1%
Egyéni képességek	2%	1%
Nem válaszolt	3%	4%
Összesen	100%	100%

A megkérdezettek szinte kivétel nélkül az anyagi színvonal és a közbiztonság esetében érzik a legtöbb hiányosságot Magyarországon.

32. Táblázat: Milyen típusú társadalommá kellene Magyarországnak fejlődni

N=297	Nagyon fontos	Kevésbé fontos	Nem válaszolt	Összesen
Jó anyagi színvonal biztosítása	99%	0%	1%	100%
A közbiztonság növelése, a bűnözés csökkentése	99%	0%	1%	100%
Az önálló gondolkodás lehetőségének biztosítása	95%	3%	2%	100%
Biztosítani kell, hogy az emberek az általánosan elfogadott normák és értékek szerint éljenek	94%	4%	2%	100%
Az emberek rendelkezhessenek munkájuk eredményével	90%	8%	1%	100%
Az egyéni cselekvési lehetőségek növelése	86%	11%	2%	100%
Az emberek közötti nagyobb társadalmi egyenlőség biztosítása	84%	15%	1%	100%
Lehetővé kell tenni azt, hogy mindenki együttműködjön egymással	82%	15%	3%	100%

6. Rész: Munkavállalói vélemények a szakszervezeti tagság csökkenéséről

6.1. A taglétszám csökkenésének tendenciájáról röviden

A vállalat hat gyárában kiválasztott mintában szereplő munkavállalókat arról kérdeztük, hogy véleményük szerint milyen tényezőkkel magyarázható a szervezett dolgozók létszámának csökkenése és a szakszervezetek tagtoborzási módszereinek milyen jellegű megújításával lehetne a taglétszám csökkenését megállítani. A kérdés feltevése több szempontból is indokolt. Először, az elmúlt évtized a magyar munkaügyi kapcsolatok átalakulásának történelmi jelentőségű periódusa volt. A különböző szövetséghez tartozó szakszervezetek vezetésének jelentős energiáját kötötte le, egyfelől a múlt intézményi örökségtől való megszabadulás, másfelől a gazdaságban (pl. hazai és külföldi tulajdonosok, multinacionális vállalatok stb.) és a politikában (pl. politikai pártok, a választási ciklusnak megfelelően periódikusan változó kormányok, a civil társadalom érdekképviseleti szervezeti stb.) megjelenő szereplők viszonyában társadalmi szerepük elismertetése. Gyorsan változó társadalmi-gazdasági és politikai környezetben – érthetően – a szakszervezetek figyelme tevékenység „külső-legitimációjának” biztosítására irányul. A piacgazdasági intézmények magyarországi megszilárdulásával, a változásokra nyitott és probléma érzékeny szakszervezetek figyelme újabban érdekvédelmi tevékenysége un. belső legitimitásának tényezőire irányul. Olyan kérdésekre, mint a taglétszám alakulása, a tagság véleménye a szakszervezetről és ezzel összefüggésben a munkavállalók mobilizálásával összefüggő jelenségekre. Másodszor, úgy látszott, hogy a hetvenes évek második felétől – a skandináv országok kivételével – nemzetközileg is érvényesülő csökkenés szakszervezeti taglétszámában, visszafordíthatatlan. A szervezett dolgozók létszámának csökkenését – általában a munkavállalók viszonyában érvényesülő szolidaritás gyengülését – a következő tényezők hatásának tulajdonítják (Hyman, 1998:132.):

- a munkaerő összetételének differenciálódása, az individualizmus térnyerése,
- a globalizáció és a dereguláció következtében kiéleződő verseny nyomán, a munkavállalók különböző csoportjai közötti tárgyalások makro szintről mikro szintre helyeződnek,
- gyengül a szakszervezeti mozgalmon belüli szolidaritás, fokozódik a szakszervezetek differenciálódása,
- az egyesülő, ún. mega-szakszervezetek ugyanakkor képtelennek bizonyultak eredeti – a méretnek megfelelő – stratégiát kidolgozni.

A felsorolt nehézségek ellenére, újabban pozitív példákról – talán folyamatok elindulásáról – szóló tudósításokról is olvashatunk. Például, az USA Munkaügyi Statisztikai Hivatalának közleménye szerint (IHT, 2000: 14) 1999-ben, ~~1999-ben~~ 265 000 fővel gyarapodott a szakszervezeti tagok száma és a szervezett munkavállalók száma eléri a 16.5 milliót az Egyesült Államokban. Miután nőtt a foglalkoztatottság színvonala is, a dolgozók szervezettségi mutatója változatlanul 13.5 %. Ezen belül, a magán-szférában a szervezettség színvonala alacsonyabb, 9,4 %, azonban 1978 óta először nem csökkent a szervezett dolgozók részaránya ebben a szektorban. Közsférában, ezzel szemben a munkavállalók szervezettségi mutatója 37.3 %. A magánszektor foglalkoztatottsági szerkezetében a következő változások voltak jellemzők: 100 000 szervezett dolgozó munkahelye megszűnt a feldolgozóiparban, növekedett a foglalkoztatás volumene az építőiparban és a szolgáltatásban területén. A keresetekkel összefüggésben érdemes kiemelni, hogy a szakszervezeti tagok átlagos heti keresete 672 USD, a nem-szervezett dolgozók heti átlagkeresete: 516 USD a különbség: 33 %-al magasabb heti keresetek a szervezett dolgozók javára. A legnagyobb szakszervezeti konföderáció, az AFL-CIO (13 milliós taglétszám) szervezett dolgozóinak a száma 1999-ben 600 000-el nőtt (25%-os gyarapodás) – azonban a szakszervezeti vezetők szerint jelentős részük nem szerepel a statisztikákban. A szervezettség csökkenésének megakadályozására, évente minimum 400 000 új tag toborzása szükséges ahhoz, hogy az előző évi szervezettségi szint csökkenését elkerüljék a szakszervezetek. A tagság összetételén belül az „afrikai-amerikaiak” csatlakoznak legnagyobb arányban a szakszervezethez; szervezettségi mutatójuk

20.5 %. Az ismertetett jó hírek kevésbé kedvező oldala: a fiatalok számára kevésbé vonzó a szakszervezeti tagság: a tagság döntő többsége a 35-64 éves korcsoportba tartozik.

6.2. A TDFSZ-hez tartozó munkavállalók a szakszervezet tagság csökkenéséről általában

A vizsgálatban szereplő hat gyár (GE Tungstram Fényforrásgyár, Budapest, GE Tungstram Váci Gyára, GE Tungstram VTG Budapest, GE Tungstram FGK Kisvárda, GE Tungstram VAG Hajdúböszörmény, GE Tungstram VTG Győr) munkavállalóinak véleménye szerint a taglétszám alakulását az érdekképviselet hatékonyan alapvetően befolyásolja. Az utóbbi eredményességének értékelése során, a dolgozók, a következő tényezőket említették meg leggyakrabban:

- 1: „Tagság fokozott bevonása a szakszervezeti munkába – tagság centrikus szakszervezeti munka,
- 2: „Több juttatás (bér és szociális jellegű egyaránt), főleg a szakszervezeti tagoknak”
- 3: „Felkészültebb, rátermett szakszervezeti vezetők”,
- 4: „A szakszervezeti szövetségek közötti együttműködés javítása: az un. szervezeti átfogás erősítése),
- 5: „Független szakszervezet, aki a vállalatvezetés partnere”,
- 6: „A szakszervezeti érdekképviselet hatékonyságának romlása, a tagság bizalmának helyreállítása”,
- 7: „Határozottabb, markánsabb szakszervezeti érdekképviselet”,
- 8: „A multinacionális vállalatok szakszervezet ellenessége”
- 9: „Egyéb”

A felsorolt tényezőkre vonatkozó dolgozói válaszok megoszlását foglalja össze a következő táblázat.

33. táblázat: A szakszervezeti taglétszám csökkenésének tényezői (%)
(1999)

Tényezők	Szakszervezeti tag	Nem-tagja a szakszervezetnek	Összesen
1. Tagság-centrikus szakszervezeti munka	14,0 (II.)	3,7	12,5 (II.)
2. Több juttatás, főleg a tagoknak	11,0 (IV.)	11,1 (III.)	11,0
3. Felkészültebb szakszervezeti vezetők	5,0	11,1 (III.)	6,0
4. Együttműködés javítása a szakszervezeti szövetségek között	5,8	7,4	6,0
5. Független szakszervezet, partnere a vállalati vezetésnek	11,5 (III.)	18,5 (II.)	12,5
6. Szakszervezeti érdekképviselő hatékonyságának romlása, bizalomvesztés	8,4	7,4	8,1
7. Határozottabb érdekképviselő	22,5 (I.)	14,9 (I.)	21,3 (I.)
8. Multinacionális vállalatok szakszervezet ellenessége	5,0	3,7	5,0
9. Egyéb	16,8	22,2	17,5
Összesen (%):	100,0	100,0	100,0
Összesen (fő):	156	27	183

A szakszervezeti tagság csökkenésével összefüggő tényezőről, a mintában szereplő munkavállalók viszonylag magas arányban (közel a megkérdezettek kétharmada) fejtették ki a véleményüket. A véleményalkotásban megnyilvánuló fokozott dolgozói részvétel az t jelzi, hogy a munkavállalókat foglalkoztatja a szakszervezet érdekvédelmi tevékenységének minősége, s egyáltalán nem közömbös számukra az érdekképviseleti munka hatékonyságának alakulása.

Az un. egyéb válasz kategória viszonylag jelentős aránya, egyebek mellett a munkavállalók szakszervezetre vonatkozó véleményeinek jelentős szóródását jelzik, azok tartalmának elemzése további munkákat igényelne. A fennmaradó nyolc tényezőről alkotott vélemények alapján – a vizsgálatban szereplő gyárak összességére vonatkozóan – a következők állapíthatók meg.

Első helyen, a **„határozottabb érdekképviselet igénye”** fogalmazódik meg a szakszervezeti tagok és a szakszervezeten kívüliek körében egyaránt. Ezzel kapcsolatban, a legjellemzőbb vélemények közül idézünk :

„Harcosabb, keményebb fellépéssel a vezetők (felső vezetők) agresszív, cinikus viselkedése ellen. Nyilvánosságához lehetne fordulni az igazságtalanságokkal kapcsolatban.” (Technikus),

„A munkavállalói érdekképviselet növelését és a szakszervezeti tagok biztonságát kell a szakszervezetnek célként kitűzni. Hasonlóan min a Vasutas Szakszervezet.”(Betanított munkás)

„A munkanélküliség növekedésével a szakszervezetek elvesztették alkudozási lehetőségüket, nem tudták érdekeiket érvényesíteni, a tagok kiábrándultak. Megyénkben (Győr-Sopron Megye) a jelenség már megfordult, bizonyos területeken munkaerőhiány van, ez kihat a bérekre is. Ezt a helyzetet kellene a szakszervezeteknek agresszív fellépésükkel kihasználni.” (Mérnök)

„Azért csökken a létszám, mert a szakszervezet nem áll ki keményebben a tárgyalásokon (pl. bértárgyalás). Az itteni bérek jóval alacsonyabbak mint külföldön, ezért is lehetne a bértárgyalásokon keményebben fellépni, hogyha a TDFSZ nagyobb bérszázalékot érne el,

valószínű több tagja lenne. Mert akkor ellen értelme, ugyanis az itteni dolgozók nagy része ebből a fizetésből él (de már nehéz beosztani).” (szakmunkás – szakszervezeti tag)

A második helyen, a szakszervezeti tagok körében a **„tagság-centrikus szakszervezeti munka”** vagy a „tagok fokozott bevonása a szakszervezeti munkába” szerepel. Néhány idézett az ezzel kapcsolatos véleményekből:

„Segítsen a szakszervezet abban, hogy a régi dolgozóknak a bére ne annyi legyen, mint azoké, akik nemrég jöttek a vállalathoz. Erre számtalan példa van. Sokan azért lépnek ki, mert úgy látják, hogy nincs sok értelme a tagságnak, béremeléseknél nem segít a szakszervezet.” (adminisztratív dolgozó – szakszervezeti tag)

„Az emberek úgy érzik, hogy keveset kapnak a szakszervezeti tagdíjért cserébe. A megoldást abban látom, hogy a szakszervezet minél részletesebben számoljon be, szóban és írásban, a szakszervezeti tagok érdekében végzett munkájáról és minden alkalmat ragadjon meg, hogy a munkájukba bevonják a szakszervezeti tagokat.” (segédmunkás – szakszervezeti tag)

„Több hatékonyabb próbálkozás, családi programok, sport napok, kirándulással, utazással és sok egymással való törődést.” (betanított munkás – szakszervezeti tag)

„Az emberek nincsenek tisztában a szakszervezetek munkájával, az érdekükben végzett tevékenységgel. Több közös program kellene, ahol az emberek elbeszélgethetnének és közösen sportolnának, pihennének.” (adminisztratív dolgozó – szakszervezeti tag)

„Több összefogó családi program szervezése, így a felnövekvő generáció is beleszokna a közös-kollektív összefogásba, egymás segítése, támogatása rendkívül fontos.” (szakmunkás – szakszervezeti tag)

„A szakszervezetnek közvetlenebb kapcsolatot kellene tartani a dolgozókkal. Tájékoztatni, meghallgatni, képviselni az érdekeiket. „ (szakmunkás – szakszervezeti tag)

„A szakszervezetek nem fejtenek ki kellő agitációs munkát, a vezetés kissé elszigetelődik a dolgozóktól (tagoktól). A dolgozók tartanak a vezetés retorzióitól. (művezető – szakszervezeti tag)

A „tagság-centrikus” szakszervezeti munka megújítása új módszereket követel a tagtoborzásban. Ezzel összefüggésben különösen figyelemreméltónak tartjuk a szakszervezeti munkával szimpatizáló, de nem szakszervezeti tag véleményét:

„Rossz beidegződés: a középfokú, a felsőfokú végzettségűek – véleményem szerint – a szocialista rendszerre asszociálnak a szakszervezet szó, ill. magával a szakszervezettel kapcsolatban. Egy éves ittlétem alatt nem is kerestek fel (megjegyzés: a szakszervezet képviselői), mivel nem a klasszikus értelemben vett amerikai munkás vagyok. **Nagy tömegek megnyerésére törekednek, nem az egyének megnyerésére.**” (minőségi szakértő – nem szakszervezeti tag)

A nem-szakszervezeti tagok esetében, második helyen, a szakszervezeti tagok esetében pedig a harmadik helyen a **„független szakszervezet**, a vezetés partnere” szerepel. Ezzel kapcsolatos vélemények:

„Erősebb, jobban szervezett szakszervezet, amely elfogadja a kihívásokat, és bátran szembenéz a problémákkal. A vállalatvezetéssel el kell ismertetni a szakszervezet jelentőségét.” (szakmunkás – nem tagja a szakszervezetnek)

„Határozott kiállás a tagság érdekében” (szakmunkás – nem tagja a szakszervezetnek)

„A szakszervezetek nem képviselik kellő mértékben a dolgozók érdekeit, összefonódás van a szakszervezet és a vállalatvezetők között. A szociális juttatásokat sok esetben nem a rászorultság alapján bírálják el. Általában az előrelépést nem a szakszervezet teszi meg, hanem a vállalat.” (szakmunkás – nem tagja a szakszervezetnek)

„Érdekképviselő javítása, jelenleg legtöbb cég nem „fél” a saját szakszervezetétől.” (mérnök – nem szakszervezeti tag.)

Negyedik helyen, a szakszervezeti tagok és nem-tagok esetében pedig a harmadik helyen szerepel, a **tagoknak járó többletjuttatások** igényének megfogalmazása szerepel. Az ezzel kapcsolatos véleményekből lásd az alábbiakat:

„A taglétszám csökkenésének fő oka: a szervezett és a nem szervezett dolgozó az eredményekből egyformán részesül. A csökkenést hatékony szakszervezeti munkával és képzett vezetőkkel lehetne megállítani.” (szakmunkás- szakszervezeti tag)

„Én nem vagyok szakszervezeti tag és úgy érzem semmilyen előnyöm nem származna a tagságból (kivéve a karácsonyi szaloncukor, a füzetsomag a tagdíjért cserébe). Jobban előtérbe kellene helyezni a tagok támogatását mind erkölcsi mind anyagi téren.” (mérnök – nem tagja a szakszervezetnek)

„Több szociális juttatás kiharcolása, magasabb bérszínvonal képviselése.” (mérnök – szakszervezeti tag)

„... ha a szakszervezet által kiharcolt előnyök csak a szakszervezeti tagokra vonatkoznának. Egy csomóan azért lépnek ki a szakszervezetből, mert így nem kell tagdíjat fizetni, viszont az előnyökből ugyanúgy részesülnek, mint azok akik továbbra is fizetnek. Itt elsősorban a bértárgyalásokra gondolok.” (technikus – szakszervezeti tag)

„Véleményem szerint a dolgozók a tagdíjat kiadásként értékelik, így elzárkóznak a szakszervezettől. Ha a szakszervezet eredményeket ér el, például a munkaszervezés terén, az a „nem szakszervezeti” egyénre is érvényes, így elmondhatja magáról, hogy jól járt, mivel költség és erőfeszítés nélkül javítottak a munkafeltételein”. (mérnök – szakszervezeti tag)

„Bizonyos dolgokban ugyanaz a jog illeti meg a szakszervezeti dolgozót, mint a nem szakszervezetit. Ezen változtatni kellene, keményebb politikát kell a szakszervezeti vezetőknek képviselniük.” (szakmunkás – szakszervezeti tag)

„Jól képzett, rátermett, tenni akaró aktivistákkal, és nem olyan aktivistákkal, akik csak alkalmatosságok.” (technikus – szakszervezeti tag)

Fontosnak tartjuk annak jelezését is, hogy a nem-szakszervezeti tagok szintén a harmadik helyen (a tagoknak járó juttatásokhoz hasonló arányban) fogalmazták meg a **felkészült és rátermett szakszervezeti vezetők** jelenlétének fontosságát:

„Ha a tagság igazán érezné, hogy van mellette egy jól képzett szakszervezeti vezetés, és mindig kiállna a dolgozók jogai és követelései mellett.” (szakmunkás – nem –szakszervezeti tag)

„Felkészült szakszervezeti vezetők kellenek”. (mérnök – nem szakszervezeti tag)

„A szakszervezeti tisztségviselők főleg a saját vagy csak egy hozzájuk közel álló csoportok érdekeit igyekeznek képviselni.” (mérnök – nem szakszervezeti tag)

„Ha a szakszervezeti vezetők személyi megkülönböztetés nélkül kiállnának a dolgozókért.” (szakmunkás – nem szakszervezeti tag)

Természetesen a szakszervezeti vezetők rátermettségéről, felkészültségéről és morális tartásáról a szakszervezeti tagok is nemegyszer kritikus véleményeket fogalmaztak meg. Ezekből szeretnénk a következőket idézni:

„Szakszervezeti vezetők felkészültségével, elkötelezettségével. Az ágazati szakszervezetek összefogásával.” (mérnök – szakszervezeti tag)

„Tisztségviselők szakképzettségének növelése, kitartó és rendszeres szervező munka.” (vezető - szakszervezeti tag)

„A szakszervezet és a dolgozók jobb összhangjával, rátermettebb vezetőséggel. Magabiztosabb vezetőkkel, akik határozottabban harcolnak a dolgozók érdekeiért. A bizalmik fiatalításával. Ambíciózus fiatal vezetők kellenek.” (szakmunkás – szakszervezeti tag)

„Jól képzett, rátermett, tenni akaró aktivistákkal, és nem olyan aktivistákkal, akik csak alkalmazottak.” (technikus – szakszervezeti tag)

„Sokkal jobban és körültekintőbben kellene megváltoztatni a szakszervezeti tisztségviselők személyiségét”. (segédmunkás – szakszervezeti tag)

6.3. A felmérésben szereplő gyárak munkavállalói a szakszervezeti tagság csökkenésének tényezőiről

A vizsgálatban szereplő hat gyárban, a dolgozói vélemények gyakorisága alapján, az első négy helyen szereplő tényezőket foglalja össze a következő táblázat.

34. táblázat: A szakszervezeti tagság csökkenését befolyásoló tényezők rangsora (1999)

I. GE Tunggram Fényforrásgyár	II. GE Tunggram Váci Gyára	III. GE Tunggram VTG Budapest	IV. GE Tunggram FKG Kisvárdá	V. GE Tunggram VAG Hajdúböszörmény	VI. GE Tunggram VTG Győr
1. Tagság centrikus szemlélet	1. Határozottabb érdekképviselő	1. Szakszervezeti munka jobb propagálása	1. Határozottabb érdekképviselő	1. Határozottabb érdekképviselő	1. Kedvezőtlen politikai-gazdasági környezet
2. Határozottabb érdekképviselő	2. Független szakszervezet	2. Független szakszervezet	2. Bizalomvesztés a szakszervezetben	2. Új stratégiai szemléletmód igénye	2. Határozottabb érdekképviselő
3. Több juttatás a tagoknak	3. Több juttatás a tagoknak	3. Bizalomvesztés a szakszervezetben	3. Tagság centrikus szemlélet	3. Független szakszervezet	3. Több juttatás a tagoknak
4. Bizalomvesztés a szakszervezetben	4. Tagság centrikus szemlélet	4. Multik szakszervezet ellenes beállítottság	4. Felkészült, rátermett vezetők	4. Bizalomvesztés a szakszervezetben	4. Független szakszervezet

A táblázat adataiból kiderül, hogy az előző részben ismertetett általános rangsor (1: Határozottabb érdekképviselő, 2: Tagság-centrikusság, 3: Független szakszervezet, 4: Több juttatás a tagoknak) némiképpen átrendeződik az egyes, felmérésben szereplő gyárakban. A „határozottabb érdekképviselő” igénye változatlanul **első helyen** szerepel a „Váci gyárban”, az „FGK Kisvárdán” és a „VAG Hajdúböszörményi gyárában. A budapesti és a győri gyárakban az első helyen szereplő tényezők a következők: „tagság centrikus szemlélet” (Fényforrásgyár-Budapest), „szakszervezeti eredmények jobb propagálása” (VTG Budapest) és a „kedvezőtlen politikai-gazdasági környezet” (VTG Győr). Változatosabb a kép a **második helyre** rangsorolt tényezők esetében. „határozottabb érdekképviselő” igényét a Fényforrásgyárban (Budapest) és a VTG-ben (Győr) fogalmazták meg. A „független szakszervezet” jelenlétét a Váci Gyárban és a VTG (Budapest) szintén a második helyen említették a dolgozók. Az FGK-ban (Kisvárdán) „bizalomvesztést a szakszervezetben” és az „új stratégiai szemléletmód igényét” a VAG-ban (Hajdúböszörmény) sorolták a második helyre a munkavállalók. **Harmadik helyen** szerepel, a „tagoknak járó több juttatás” a Fényforrásgyárban (Budapest), a Váci Gyárban és a VTG-ben (Győr). A „bizalomvesztés a szakszervezetben” VTG-ben (Budapest), a „tagság centrikusság” az FGK-ban (Kisvárdán) és a „független szakszervezet” a VAG (Hajdúböszörmény) szintén harmadik helyre kerültek a tényezők rangsorában. Végül, **negyedik helyen** legváltozatosabb a kép: a Fényforrásgyárban a „bizalomvesztés a szakszervezetben”, a Váci Gyárban a „tagság centrikus szemlélet”, a VTG-ben (Budapest) a „multinacionális vállalatok szakszervezet ellenes beállítottsága”, az FGK-ban (Kisvárdán) a „felkészült/rátermett vezetők”, a VAG-ban (Hajdúböszörmény) a „bizalomvesztés a szakszervezetben”, végül a „független szakszervezet” a VTG-ben (Győr) kerültek a negyedik helyen említésre.

Végezetül arra is fel szeretnénk hívni a figyelmet, hogy a szakszervezeti tagság csökkenésével összefüggő tényezők csoportosíthatjuk úgy is, hogy a vállalati szervezet működéséhez szorosabban kapcsolódó un. belső (pl. tagság centrikusság, több juttatás a tagságnak, szakszervezeti eredmények propagálása stb.), illetve ahhoz áttételesebben kapcsolódó un. külső tényezők (pl. általános bizalomvesztés a szakszervezetben, kedvezőtlen gazdasági-politikai környezet, multinacionális vállalatok szakszervezet ellenes beállítottsága). A „belső” és „külső” tényezők előfordulási gyakoriságának osztályozása alapján a következő csoportok különíthetők el:

1: Kizárólag „belső” tényezők szerepelnek a rangsor első négy helyén: GE Tungstam Váci Gyára,

2: Egy „külső” és három „belső” tényező szerepelnek az első négy helyen a következő gyárakban: GE Tungstam Fényforrásgyár (Budapest), GE Tungstam FGK (Kisvárdá), GE Tungstam VAG (Hajdúböszörmény), GE Tungstam VTG (Győr)

3: Két „külső” és két belső tényező szerepel a rangsorban: GE Tungstam VTG (Budapest)

Összefoglalás

Jegyzetek

Hyman, Richard (1998) 'La présentation syndicale des intérêts dans une Europe en mutation', La Sociologie du Travail, No.2. 129-149.o.

'Unionis Grow in the U.S. (But Share of Labour Force didn't Change in 90's), International Herald Tribune, Friday, January 21. 2000.

Összefoglalás

Jelentésünkben szereplő felmérést teljes egészében egy 1999 novemberében lefolytatott kérdőíves felmérés során kapott válaszok alapján készítettük el. A kérdőív a nemzetközi vizsgálatot előkészítő műhelytanácskozások nyomán nyerte el végleges formáját (lásd függelék). E viták során a Tungram Dolgozók Független Szakszervezete véleménye is hangsúlyosan figyelembe vételre került illetve a 34 kérdést tartalmazó kérdőív a szakszervezettel részletesen is egyeztetve lett.

Ugyanakkor jelen összefoglaló készítésekor még nem álltak rendelkezésünkre azok a másodlagos kutatási eszközök (pl. vállalati audit, vállalati dokumentumok, vállalati gazdasági adatok stb.) során nyerhető objektív adatok, amelyek révén a kérdőíves felmérés során kapott eredmények mögött húzódó általánosítható tendenciák kontrolálása (pl. a kérdőíves felmérés statisztikai megbízhatóságának ellenőrzése) és háttérének bemutatása megtörténhetett volna. Beszámolónk így a témakörrel kapcsolatos előzetes jelentésnek tekinthető és kizárólag a kérdőíves felmérés eredményeinek, a válaszok alapszintű megoszlásainak bemutatására szorítkozik.

Az alábbiakban foglaltuk össze az eddigi vizsgálataink során kapott legfontosabb eredményeket:

1. A jelenlegi segéd- és betanított munkás munkakörben jelentős számban dolgoznak olyanok, akik korábban szakmunkások voltak. E tendencia azért kedvezőtlen, mert bár a termelőeszközök leszerelésének és elszállításának a veszélye manapság csekély Magyarországon, hosszú-távon célszerű az ezen a téren egyébként igen mobil multinacionális vállalatok számára olyan feltételeket teremteni, hogy egyre értékesebb szakembereket képezzenek ki, egyre összetettebb tevékenységet folytassanak nálunk. Akkor ugyanis jószerivel „röghöz lesznek kötve”. S bár a profitjukat hazautalják majd akkor is, ez senki számára nem okoz majd problémát, ugyanis az értékes munkaerőt nem lehet tetszés szerint mozgatni és pótolni.
2. Jelentős különbségek fedezhetők fel az egyes üzemek között abban a vonatkozásban, hogy egyéb tevékenységeik ellátása mellett mennyiben foglalkoznak a dolgozók minőségellenőrzéssel illetve végeznek karbantartási, javítási feladatokat. Kétségtelenül kedvező az, hogy a válaszadók mintegy egyharmada számolt be arról, hogy

minőségellenőrzéssel is foglalkozik, Ugyanakkor ez az arány mindössze 17 % a VTG Győr és 24 % a Fényforrásgyár esetében, ezzel szemben 40 % feletti a VTG Budapest és az FGK Kisvárdai esetében. Ebből úgy tűnik, hogy egyes üzemekben lényegesen fontosabb, míg másoknál kevésbé fontos kérdés a minőségbiztosítás. Emellett figyelemreméltó különbségek tapasztalhatók a karbantartási, javítási tevékenységet végzők között is. Például a VTG Győr esetében mindössze 4 %, míg a váci gyár esetében a válaszadók több mint egyharmada végez karbantartási, javítási munkákat. Vélhetőleg ezen különbségek mögött a gyártósorok, gyártási eljárások megbízhatósága közötti jelentős eltérések húzódnak.

3. Rendkívül kedvezőnek mondható, hogy a megkérdezettek közel háromnegyedének a munkáját érintette új gyártási eljárások vagy/és gépek bevezetése az elmúlt évben. A termelőeszközök folyamatos megújítása arról tanúskodik, hogy a vállalatvezetés nem kizárólag a munkaintenzitás fokozása révén igyekszik javítani a munka termelékenységét. (Ugyanakkor ez a kép akkor lenne igazán pozitív, ha ezek az újonnan bevezetett gépek, eljárások európai és világ szinten is a legkorszerűbbnek lennének mondhatók. Erről azonban nem rendelkezünk információkkal, igaz ennek ellenkezőjéről sem.)
4. Az érdekképviselési tevékenység megítélése szempontjából feltétlenül pozitív, hogy azokon a területeken (létbiztonság faktor), amelyeket a munkavállalók a legfontosabbaknak jelöltek meg a szakszervezeti tevékenységek között (bérnövelés, foglalkoztatás biztonsága, vállalati szociális juttatások) a szakszervezeteket jelölték meg fő érdekképviselőjüknek. Ugyanakkor a jövőre nézve feltétlenül irányadónak tartjuk, hogy a válaszadók fele szerint a szakszervezetek tevékenységét a munkafeltételek javítása terén a szakszervezeti vezetés vezetői döntésekben való fokozottabb munkavállalói részvételével kellene elérni és a többség szerint az országos jelentőségű ügyekben a hagyományosnak tekinthető szakszervezeti feladatokban (társadalombiztosítás, foglalkoztatás) való részvételen túl az oktatáspolitikai és a környezetvédelem legjelentősebb kérdéseinek alakításában is számítanak a szakszervezetekre. Mindezt azért is fontos kihangsúlyozni, mivel a felmérés eredményei azt mutatják, hogy a már említett létbiztonsággal összefüggő kérdéseken kívüli témakörök esetében a megkérdezettek szerint a szakszervezetek nem játszanak jelentős szerepet még a vállalatnál sem. Sőt ennél is elgondolkodtatóbb, hogy az elvileg erre hivatott üzemi tanács gyakorlatilag minden kérdésben marginális szerepet tölt be a megkérdezettek szerint. Emellett a szakszervezeteknek arra is érdemes felfigyelniük, hogy a dolgozók érdeklődése helyzetük viszonylagos javulásával egyre inkább az előmenetelükkel (oktatás-képzés, karrier) és a munkavégzésük fizikai feltételeivel összefüggő problémákra irányul.

5. A felmérés eredményei egyértelműen alátámasztják azt az előzetes feltételezést, hogy a megvizsgált üzemekben a dolgozók érdekezésszerű tudata szerint szignifikánsan szétválik a munkáltatók és hozzájuk közel állók (mérnökök, technikusok, adminisztratív alkalmazottak) csoportja valamint a munkatársak és a szakszervezeti érdekképviselők csoportjai függvényében. Ez a „Mi” és „Ők” tudatú elkülönülés arra utal, hogy e két csoport kooperációja csak igen nehézkesen érvényesül, a kisebb problémák is ezen ellentétek mentén könnyen fejlődhetnek üzemi, gyári sőt vállalati szintű konfliktusokká. Mindenképpen javasoljuk mindkét félnek hosszú távon a közös érdekek mentén e két csoport közötti kooperáció javítását, az elkülönüléshez vezető okok feltárását és lehetőség szerint enyhítését, a zökkenő mentesebb együttműködés érdekében.
6. A szakszervezeti érdekképviselői tevékenység sikerességét, a szakszervezetek befolyását nagy mértékben csökkenti az ideiglenes munkaszerződéssel dolgozók viszonylag magas aránya különösen a váci gyár, a budapesti fényforrásgyár, valamint a hajdúböszörményi és a kisvárdai gyárak esetében, ahol a megkérdezettek több mint 10 százaléka dolgozik ebben a formában.
7. A megkérdezettek leginkább a keresetekkel, a társadalmi juttatásokkal és az előrejutási lehetőségekkel elégedetlenek a vizsgált üzemekben. Ugyanakkor a megkérdezettek 93 %-a szerint nagyon nagyok hazánkban a társadalmi különbségek és döntő hányaduk szerint a személyi jövedelem a szociális különbségek legfőbb meghatározója. Továbbá a megkérdezettek egyöntetűen az anyagi színvonal és a közbiztonság terén érzik a legtöbb hiányosságot Magyarországon. Mindezek egyértelműen azt támasztják alá, hogy a dolgozók a jövőben is azt igénylik leginkább a szakszervezetektől, hogy határozott és következetes szakszervezeti politikát folytasson a bérharcok terén.
8. A szakszervezeti tagság csökkenő tendenciájának megállításaival kapcsolatos munkavállalói vélemények vizsgálata alapján a következő kép bontakozik ki. A dolgozók legfontosabbnak a „határozottabb érdekképviselőt”, a „tagság-centrikus szakszervezeti munkát” és a „független vállalatvezetéssel partnerként viselkedő” szakszervezeti tevékenységet tekintik a tagtoborzás eredményességét leginkább befolyásoló tényezőnek. Ezen kívül a „szakszervezeti tagoknak járó többletjuttatások” valamint a „rátermelt és felkészült szakszervezeti vezetők” főleg a nem-tagok számára növelnék a szakszervezeti tagság vonzerejét.

Magyar Tudományos Akadémia
Szociológiai Kutatóintézet

A kérdőív azonosítási sorszáma: _____

Kérdőív

NEMZETKÖZI FELMÉRÉS A MUNKAVALLALÓK VÁLLALATTAL ÉS A
SZÁKSZERVEZETTEL KAPCSOLATOS BEÁLLÍTOTTÁGAIROL

KÉRDŐÍV

AZ ADATSZOLGÁLTATÁS FEM KÖTELEZŐ

A kérdésőbrítés az: _____

A kérdésés dátuma: _____

199. év _____ hó _____ nap

A kitöltött kérdésőbrét elfordítate _____

Készítve: _____ 199. év _____ hó _____ nap

A kérdőív azonosítási száma: _____

Kérdőív

**NEMZETKÖZI FELMÉRÉS A MUNKAVÁLLALÓK VÁLLALATTAL ÉS A
SZAKSZERVEZETTEL KAPCSOLATOS BEÁLLÍTOTTSÁGAIRÓL**

AZ ADATSZOLGÁLTATÁS NEM KÖTELEZŐ!

A kérdezőbiztos neve:.....

A kérdés dátuma:....., 199...év.....hó.....nap

A kitöltött kérdőívet ellenőrizte:

Név:..... 199...év.....hó.....nap

Tisztelt Munkatársunk !

Egy tizennégy országot érintő nemzetközi felmérésben való részvételre kérjük fel. Kérdőívünk munkavégzés feltételeiről és más egyéni körülményeiről tesz fel kérdéseket.

A felmérés a japán Denki Roren szakszervezet kezdeményezésére indult 1984-ben, majd megismételték 1994-ben. A mostani, 1999-es felmérés az előzőek hagyományait követi. Az 1984-ban és az 1994-ben végzett nemzetközi vizsgálat eredményeit, a vizsgálatban résztvevő magyar kutatócsoport tagjai 1998-ban, könyv formában megjelentették: Makó Csaba-Novoszáth Péter-Veréb Ágnes (1998) *A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái, (Munkavállalói beállítottságok nemzetközi összehasonlításban)*, Budapest: AULA Kiadó.

A felmérés során kapott adatokat bizalmasan kezeljük, kifejezetten tudományos célt szolgálnak, ezért a kérdőívek kitöltése névtelenül történik.

A kérdőív kitöltésében nyújtott, segítségét előre is köszönjük.

MTA Szociológiai Kutatóintézet

1. a. kérdés: Mi az Ön jelenlegi munkaköre?

a. Segéd-vagy betanított munkás

b. Szakmunkás

c. Adminisztratív alkalmazott

d. Technikus

e. Mérnök

f. Művezető

g. Közép- vagy felsővezető

h. Egyéb, nevezze meg:.....

	Válasz	Nem válaszolt
a. Segéd-vagy betanított munkás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Szakmunkás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Adminisztratív alkalmazott	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Technikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Mérnök	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Művezető	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Közép- vagy felsővezető	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Egyéb, nevezze meg:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Egyéb konkrétan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. b. kérdés: Mi volt a munkaköre a jelenlegi vállalatához történő belépésekor?

a. Segéd-vagy betanított munkás

b. Szakmunkás

c. Adminisztratív alkalmazott

d. Technikus

e. Mérnök

f. Művezető

g. Közép- vagy felsővezető

h. Egyéb, nevezze meg:.....

	Válasz	Nem válaszolt
a. Segéd-vagy betanított munkás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Szakmunkás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Adminisztratív alkalmazott	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Technikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Mérnök	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Művezető	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Közép- vagy felsővezető	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Egyéb, nevezze meg:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Egyéb konkrétan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. a. kérdés: Milyen munkát végez jelenleg?

(Kérjük, ha nem végzi a kérdéses feladatot, azt is jelezze !)

		Végez	Nem végez
1.	Gépkezelői vagy szereldei munka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Karbantartó-javító tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Minőségellenőrzés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Értékesítés, marketing, szolgáltatás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Programozás (szoftverfejlesztés)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Adminisztráció (adatgyűjtés, adatfeldolgozás stb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Vezetői-irányítói tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Termékfejlesztéssel, tervezéssel összefüggő tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Termelési-gyártási folyamatok tervezésével összefüggő tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Egyéb, konkrétan:		

2. b. kérdés: Milyen munkát végzett jelenlegi vállalatánál az első munkakörében?

(Kérjük, ha nem végezte a kérdéses feladatot, azt is jelezze !)

		Végezte	Nem végezte
1.	Gépkezelői vagy szereldei munka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Karbantartó-javító tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Minőségellenőrzés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Értékesítés, marketing, szolgáltatás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Programozás (szoftverfejlesztés)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Adminisztráció (adatgyűjtés, adatfeldolgozás stb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Vezetői-irányítói tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Termékfejlesztéssel, tervezéssel összefüggő tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Termelési-gyártási folyamatok tervezésével összefüggő tevékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Egyéb, konkrétan:		

3. kérdés: Az Ön napi munkájára vonatkozó következő megállapítások milyen mértékben helytállóak ?

		Teljes mértékben igaz	Nagy mértékben igaz	Többé-kevésbé jellemző	Kismértékben igaz	Egyáltalán nem igaz
		/1/	/2/	/3/	/4/	/5/
1.	Használhatom képességeimet a munkában	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Bizonyos mértékig képes vagyok a munkámban végrehajtott tevékenységek ellenőrzésére	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Munkám ismétlődő	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	A munkámban elkövetett hibák következményei súlyosak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Új dolgokat tanulhatok a munkám során	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Lehetőségem van másokkal szót váltani munkavégzés közben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Munkám hatékonysága mások teljesítményétől függ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Munkám ütemét a gépek diktálják	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	A munkám során különböző munkafeladatokat kell ellátni (job rotation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	A csoportmunka jellemző, amelyet a csoport tagjai maguk szerveznek meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	A munkám ellátásához a szaktudásom folyamatos frissítése szükséges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3/a. kérdés: Az elmúlt két évben új gépek és gyártási eljárások bevezetése érintette-e az Ön munkáját?

Igen	Nem
/1/	/2/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. kérdés: Véleménye szerint az alábbiakban felsoroltak érdekei az Önével azonosak vagy eltérőek?

		Azonosak az érdekek /1/	Közelálóak az érdekek /2/	Részben eltérőek az érdekek /3/	Nagymértékben eltérő érdekek /4/	Ellentétes érdekek /5/
1.	Az Ön közvetlen főnöke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Az üzemvezető	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Munkatársai az üzemben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Az üzemben dolgozó technikusok és mérnökök	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Az üzemben dolgozó adminisztratív alkalmazottak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	A vállalati felsővezetők	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	A vállalati szakszervezeti vezetők	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Az üzemi szakszervezeti képviselők	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. kérdés: Milyen időközönként vesz részt Ön a helyi szakszervezeti munkában?

Amikor csak erre mód nyílik /1/	Gyakran /2/	Néha /3/	Ritkán /4/	Soha /5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5/a. kérdés: Milyen mértékben tájékozott a munkahelyi szakszervezet tevékenységéről?

Nagymértékben /1/	Többé-kevésbé /2/	Alig /3/	Egyáltalán nem /4/	Semmit sem remélek a szakszervezettől /5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5/b. kérdés: Milyen típusú segítséget igényel leginkább a szakszervezettől?

/Az alábbiakban felsoroltak közül a KÉT LEGFONTOSABB TÉNYEZŐT válassza ki!/
/

1.	Munkajogi tanácsadás (érdekvédelem)	<input type="checkbox"/>
2.	Foglalkoztatás stabilitásának javítása	<input type="checkbox"/>
3.	A vállalati szociális rendszer működtetése	<input type="checkbox"/>
4.	Vállalati bérezési rendszer és bérpolitika	<input type="checkbox"/>
5.	Egyéb, kérjük konkretizálja:	<input type="checkbox"/>

6. kérdés: A szakszervezeti alapszervezetben hozott döntések milyen mértékben tükrözik az ön véleményét?

Nagymértékben	Többé kevésbé	Alig	Egyáltalán nem	Semmit sem remélek a szakszervezettől
/1/	/2/	/3/	/4/	/5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. kérdés: Az üzem vezetésének döntései milyen mértékben tükrözik az Ön véleményét?

Nagymértékben	Többé kevésbé	Alig	Egyáltalán nem	Semmit sem remélek a vezetésétől
/1/	/2/	/3/	/4/	/5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. Üzem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Szakszervezetek működése	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Munkaszervezés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Türelm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Munkaadó közéleti tevékenysége	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Munkaadó munkaadóként való tevékenysége	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Előrelépési lehetőségek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. kérdés: Tapasztalatai szerint a felsorolt területeken ki képviseli leginkább az Ön érdekeit?

	Területek	Vállalati vezetés /1/	Szakszer- vezet képviselői /2/	Üzemi tanács képviselői /3/	Közvetlen vezető /4/	Senki /5/
1.	Munkafeltételek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Foglalkoztatás biztonsága	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Oktatás és továbbképzés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Bérek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Szociális ellátások /üdülés, lakás, stb./	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Munkaszervezés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Túlóra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Munkaerő átcsoportosítása, más munkára történő beosztása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Előrejutási lehetőségek, karrier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. kérdés: Milyen mértékben elégedett üzemében az alábbiakban felsorolt tényezőkkel?

		Nagyon elégedett	Elégedett	Többé- kevésbé elégedett	Elége- detlen	Nagyon elégedet- len
		/1/	/2/	/3/	/4/	/5/
1.	Munkafeltételek /világítás, hőmérséklet, stb./	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	A vezetés és a be- osztottak közötti bizalom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Munkateher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Munkaidő hossza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kereset és nyereség nagysága	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	A vezetés szakmai rátermettsége	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Előrejutási lehetőségek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Képzés és tovább- képzés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Foglalkoztatás biztonsága	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Egyenlő lehetőségek férfiak és nők számára	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Társadalmi juttatások	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Főnökéhez való viszonya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Munkatársai kapcsolatok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	A munka érdekessége	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	A vezetés által biztosított üzleti információk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. kérdés: Milyen érzésekkel gondol vállalatára?

/AZ ÖN VÉLEMÉNYÉT LEGINKÁBB KIFEJEZŐ EGYIK VÁLASZT JELÖLJE MEG/

1.	A lehető legnagyobb erőfeszítést szeretném kifejezni a vállalat sikeressége érdekében	<input type="checkbox"/>
2.	Annyi erőfeszítésre vagyok hajlandó, amennyit a vállalat elismer	<input type="checkbox"/>
3.	Nincsenek különösebb érzéseim a vállalattal kapcsolatban	<input type="checkbox"/>
4.	A vállalat ügyei egyáltalán nem érdekelnek	<input type="checkbox"/>

11. kérdés: Véleménye szerint vállalati szintű szakszervezeti tevékenységek közül melyeknek mekkora jelentőséget kellene tulajdonítani?

		Nagyon fontos	Fontos	Többé-kevésbé fontos	Kevésbé fontos	Egyáltalán nem fontos
		/1/	/2/	/3/	/4/	/5/
1.	A foglalkoztatás biztonsága	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Munkaidő-csökkentés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Munkateher és munkamódszerek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Szabadságolás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Bérnövelés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Vállalati szociális juttatások	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Oktatás és képzés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Munkaszervezet és termelési technológia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	A munkavégzés fizikai feltételei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Munkaerő átcsoportosítása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	A vezetés feletti befolyás növelése	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. kérdés: Véleménye szerint miként lehetne a szakszervezetek tevékenységét eredményesebbé tenni a munkafeltételek javítása terén?

/Az alábbiakban felsoroltak közül a KÉT LEGFONTOSABB TÉNYEZŐT válassza ki!/
 /Az emberek közötti nagyobb

1.	Szakszervezetek jogainak kiterjesztése	<input type="checkbox"/>
2.	Szervezettség arányának növelése	<input type="checkbox"/>
3.	A vezetői döntésekben való munkavállalói-részvétel javítása	<input type="checkbox"/>
4.	Szakszervezetek közötti egyetértés létrehozása	<input type="checkbox"/>
5.	Szakszervezetben belüli demokrácia növelése	<input type="checkbox"/>
6.	Képzettebb szakszervezeti tisztségviselők	<input type="checkbox"/>
7.	Gazdasági vezetők képzésének tökéletesítése	<input type="checkbox"/>
8.	Szakszervezetek politikai önállóságának növelése	<input type="checkbox"/>

13. kérdés: Véleménye szerint a szakszervezeteknek részt kellene-e vennie a következő, országos jelentőségű ügyek elintézésében?

	Igen /1/	Nem /2/	Nem tudom /3/
1. Leszerelés (helyi fegyveres konfliktusok rendezése)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Társadalombiztosítás, szociálpolitika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Termelékenység	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Környezetvédelem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Foglalkoztatás és munkaerőpiaci politika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Oktatáspolitikai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Egyéb, kérjük konkretizálja:			

14. kérdés: Milyen mértékben elégedett a szakszervezetek üzemi és ágazati szintű tevékenységével?

	Nagyon elégedett /1/	Elégedett /2/	Többé-kevésbé elégedett /3/	Elégedetlen /4/	Nagyon elégedetlen /5/
Üzemi szint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gyári szint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vállalati szint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ágazati szint	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. kérdés: Véleménye szerint Magyarországnak milyen típusú társadalom irányába kellene fejlődnie?

JELEZZE HOGY MILYEN MÉRTÉKBEN ÉRT EGYET AZ ALÁBBI MEGÁLLAPÍTÁSOKKAL!

		Nagyon fontos /1/	Fontos /2/	Kevésbé fontos /3/	Egyáltalán nem fontos /4/
1.	Jó anyagi színvonal biztosítása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Lehetővé kell tenni azt, hogy mindenki együttműködjön egymással	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Biztosítani kell, hogy az emberek az általánosan elfogadott normák és értékek szerint éljenek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Az emberek közötti nagyobb társadalmi egyenlőség biztosítása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Az egyéni cselekvési lehetőségek növelése	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	A közbiztonság növelése, a bűnözés csökkentése	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Az önálló gondolkodás lehetőségének biztosítása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Az emberek rendelkezeshessenek munkájuk eredményével	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. kérdés: Véleménye szerint a társadalmi különbségek hazájában milyen mértékűek?

Nagyon nagyok /1/	Eléggé nagyok /2/	Mérsékelték /3/	Kicsik /4/	Nem léteznek /5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.A. kérdés: A felsorolt tényezők közül melyik a társadalmi különbségek legfontosabb meghatározója?

*/EGYETLEN TÉNYEZŐT válasszon ki!/
Egyetlen*

1.	Személyi jövedelem	<input type="checkbox"/>
2.	Tulajdon /ingatlan, ház, stb./	<input type="checkbox"/>
3.	Munkanélküliség	<input type="checkbox"/>
4.	Életmód /fogyasztás módja/	<input type="checkbox"/>
5.	Családi háttér /származás/	<input type="checkbox"/>
6.	Társadalmi pozíció és hatalom	<input type="checkbox"/>
7.	Képzettség szintje	<input type="checkbox"/>
8.	Foglalkozás vagy munkakör	<input type="checkbox"/>
9.	Egyéni képességek	<input type="checkbox"/>

17. kérdés: Hány éves Ön?

1. Kevesebb, mint 20	<input type="checkbox"/>	6. 40 - 44	<input type="checkbox"/>
20. 20 - 24	<input type="checkbox"/>	7. 45 - 49	<input type="checkbox"/>
3. 25 - 29	<input type="checkbox"/>	8. 50 - 54	<input type="checkbox"/>
4. 30 - 34	<input type="checkbox"/>	9. 55 - 59	<input type="checkbox"/>
5. 35 - 39	<input type="checkbox"/>	10. 60 - vagy több	<input type="checkbox"/>

18. kérdés: Neme ?

Férfi /1/	Nő /2/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. a. kérdés: Családi állapota ?

Egyedülálló /1/	Házass vagy együttélő /2/	Egyéb /elvált, özvegy/ /3/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19.b. kérdés: Hány eltartott van az Ön családjában? fő

20. kérdés: Hány évig járt iskolába?

	Iskolatípus	Évek száma
1.	Általános iskola	
2.	Szaktanulmányképző	
3.	Gimnázium vagy szakközépiskola	
4.	Főiskola vagy egyetem	
5.	Egyéb, konkrétizálja:.....	

Nagyon elégedett vagyok	Éledegett vagyok	Többé-kevésbé elégedett vagyok	Éledeketlen vagyok	Nagyon elégedetlen vagyok
/1/	/2/	/3/	/4/	/5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. a. kérdés: Az utóbbi öt évben részt vett-e bármilyen, a vállalatánál vagy máshol szervezett tanfolyamon vagy szemináriumon ?

Igen /1/	Nem /2/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. b. kérdés: Ha igen, kérjük konkretizálja:

.....

22. kérdés: Hány éve dolgozik vállalatánál? évek száma:.....

23. kérdés: Vállalatához való belépése előtt hány másik vállalatnál dolgozott már?

vállalatok száma:.....

24. kérdés: Foglalkoztatja olykor Önt a vállalattól való kilépés gondolata?

Nagyon gyakran /1/	Gyakran /2/	Ritkán /3/	Nagyon ritkán /4/	Soha /5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. kérdés: Ha munkahelyváltóztatási lehetősége adódik, a felsorolt lehetőségek közül melyiket választaná?

1.	A jelenlegi munkakörömben maradnék	<input type="checkbox"/>
2.	Nagyobb felelősséggel járó munkakörbe szeretnék kerülni	<input type="checkbox"/>
3.	Vezetői beosztást vállalnék	<input type="checkbox"/>
4.	Saját vállalkozást indítanék	<input type="checkbox"/>
5.	Nem dolgoznék	<input type="checkbox"/>
6.	Egyéb, éspedig:.....	

26. kérdés: Jelenlegi munkájával mennyire elégedett?

Nagyon elégedett vagyok /1/	Elégedett vagyok /2/	Többé-kevésbé elégedett vagyok /3/	Elégedetlen vagyok /4/	Nagyon elégedetlen vagyok /5/
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. kérdés: Ön teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben dolgozik?

1. Teljes munkaidőben dolgozik	<input type="checkbox"/>
2. Részmunkaidőben dolgozik	<input type="checkbox"/>

28. kérdés: Ön határozatlan idejű, vagy ideiglenes munkaszerződéssel dolgozik?

1. Határozatlan idejű munkaszerződéssel	<input type="checkbox"/>
2. Ideiglenes munkaszerződéssel („határozott idejű munkaszerződés)	<input type="checkbox"/>
3. Egyéb (pl. kölcsönzött, „kooperációs” munkaerő)	<input type="checkbox"/>

29. kérdés: Mennyi az Ön átlagos havi keresete? Havi jövedelem:.....Ft**30. kérdés: Volt Ön valaha szakszervezeti tag?**

1. Soha
2. Igen, régebben
3. Igen, jelenleg is

Ha **RÉGEBBEN**, miért lépett ki?

.....

Ha **JELLENLEG (IS)**, melyik szakszervezet tagja?

31. kérdés: Milyen szakszervezeti tisztséget töltött be?

1. Nem volt és jelenleg sem tölt be szakszervezeti tisztséget
2. A múltban szakszervezeti tisztséget töltött be
3. Jelenleg üzemi szintű szakszervezeti tisztséget tölt be
4. Jelenleg magasabb szintű szakszervezeti tisztsége van

32. kérdés: Hogyan vélekedik a munkáról általában? Kérjük, hogy minősítse a munkával kapcsolatos következő állításokat.

		Teljesen egyetértek /5/	Többnyire egyetértek /4/	Egyet is értek meg nem is /3/	Nem értek egyet /2/	Egyáltalán nem értek egyet /1/
1.	A munka presztízst és státuszt jelent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	A munka biztosítja a szükséges jövedelmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	A munka elfoglalja az embert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	A munkavégzés során érdekes emberi kapcsolatok jönnek létre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	A munkával hasznosan lehet szolgálni a társadalmat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	A munkavégzés önmagában érdekes és kielégíti igényeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. kérdés: A munkavégzés mennyire fontos szerepet játszik az Ön életében?

A legkevésbé fontos tényező az életemben				Közepesen fontos				Az egyik legfontosabb dolog számomra
1	2	3	4	5	6	7		

34. kérdés: Véleménye szerint az alábbiakban felsorolt tényezők milyen mértékben befolyásolják a kereseti színvonalat?

		Nagy- mértékben /1/	Valamelyest /2/	Kis- mértékben /3/	Egyáltalán nem /4/
1.	A képzettség színvonala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kedvezőtlen fizikai munkafeltételek (kosz, zaj, idegfeszültség)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Munkateljesítmény	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	A dolgozó családjának nagysága	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	A munkakör ellátásához szükséges szakképzettség	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Gyakorlati idő	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Életkor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	A dolgozó neme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	A munkacsoport teljesítménye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	A vállalat teljesítménye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	A fizikai munkateher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	A szellemi erőfeszítés mértéke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	A munkaköri felelősségviselés mértéke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Nyelvtudás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	A munkakör betöltéséhez szükséges speciális személyiségjellemzők (pl. együttműködési készség, kommunikációs képesség)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. kérdés: Ha munkaidőcsökkentés következtében több szabadidővel rendelkezne, mivel töltené el idejét legszívesebben?

(VÁLASSZON AZ ALÁBBIK KÖZÜL KETTŐT!)

1.	Pihenés családi körben	<input type="checkbox"/>
2.	Találkozás a barátokkal	<input type="checkbox"/>
3.	Házimunka, ház körüli munka	<input type="checkbox"/>
4.	Testedzés	<input type="checkbox"/>
5.	Önkéntes tevékenységben való részvétel	<input type="checkbox"/>
6.	Tanulás	<input type="checkbox"/>
7.	Hobbi	<input type="checkbox"/>
8.	Vallásos tevékenység	<input type="checkbox"/>
9.	Külön munka	<input type="checkbox"/>

