

# „A munkavállalói passzivitás felmérése”

Elemzés a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének  
felméréséről

---

Készítette: Lévai Dóra

2014. december 5.

---

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalomjegyzék

<b>Előszó .....</b>	<b>2</b>
<b>A vizsgálat háttéréről.....</b>	<b>3</b>
<i>A mérőeszköz jellemzői .....</i>	3
<i>A vizsgált minta jellemzői .....</i>	3
<b>A vizsgálat eredményei .....</b>	<b>6</b>
<i>A szervezeti tagság és a munkakör viszonya .....</i>	6
<i>Az FDSZ-tagság és az FDSZ-hez kapcsolódó ismeretek .....</i>	7
<i>Vélekedések, elvárások a szakszervezetekkel szemben .....</i>	10
<i>A kitöltők beosztása, munkaköre szerint vizsgált válaszok.....</i>	14
<i>A kitöltők havi munkaórája szerint vizsgált válaszok elemzése .....</i>	16
<i>A szakszervezeti érdekképviselő hatékonysága.....</i>	20
<i>A hatékonyabb érdekképviselő kialakulásának feltételei .....</i>	22
<i>Munkaórák és közösségben töltött idő.....</i>	23
<b>Ábrajegyzék .....</b>	<b>25</b>
<b>Táblázatjegyzék .....</b>	<b>25</b>

## Előszó

2014 tavaszán a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (a továbbiakban: FDSZ) egy országos, nagymintás kérdőíves felmérést indított, amely a felsőoktatásban tevékenykedő célcsoporthoz szólt. A kérdőívet az FDSZ készítette annak céljából, hogy jobban megismerje a felsőoktatásban dolgozók véleményét a szakszervezetekhez való viszonyáról.

A felmérés célja, hogy az FDSZ a jövőben a célcsoport ezen felmérés alapján tükröződő véleményére építve végezze munkáját, valamint megismerje azokat a területeket, amelyek a szervezet erősségét jelentik, illetve a fejlesztés érdekében, a kevésbé eredményesen működő területek is középpontba kerüljenek.

A beérkezett kérdőívek eredményeinek feldolgozása két lépésben valósult meg: az első lépésben egy rövidebb összefoglaló, úgynevezett gyorsjelentés készült, amely leíró elemzéseket tartalmazott. Erre épül, és ezt bővíti ki ez a jelenlegi munka, mely matematikai statisztikai számítások alapján készült ábrákkal, táblázatokkal és magyarázó elemzésekkel.

Bízunk abban, hogy a felmérés eredményei, valamint az arra épülő fejlesztések hozzájárulnak ahhoz, hogy a felsőoktatásban dolgozók elégedettek legyenek az érdekeiket képviselő szakszervezetek tevékenységével.

## A vizsgálat háttéréről

### *A mérőeszköz jellemzői*

A felméréshez szolgáló mérőeszköz egy kérdőív volt, amelyet minden intézményi szervezet megkapott, és maga dönthetett arról, hogy azt papíralapon vagy online formában teszi elérhetővé a kitöltők számára. Az online kérdőív linkjét e-mailen keresztül kaphatták meg a válaszadók, míg a papíralapú kérdőívek kitöltése az FDSZ által felkért kérdezőbiztosok segítségével valósult meg az ország több pontján.

A kérdőív mindkét esetben névtelen módon került kitöltésre, azok - a kitöltők személyére vonatkozóan - semmilyen visszaazonosításra alkalmas adatot nem tartalmaztak. A kérdőív kitöltése körülbelül 30 percet vett igénybe.

A mérőeszköz 29 kérdéscsoportot tartalmazott, amelyek kérdései - a demográfiai adatok mellett (11 kérdés) - a kitöltők érdekképviselletekkel kapcsolatos ismereteire, elvárásaira, valamint a tagsággal kapcsolatos véleményére irányultak (18 kérdés). A 18 tartalmi kérdésből 5 nyílt végű és 13 zárt végű kérdés volt.

A kérdőívek kitöltésére 2014. május 22-e és 2014. szeptember 15-e között volt lehetőség.

### *A vizsgált minta jellemzői*

A vizsgált minta 1857 főből áll, melynek 39%-a férfi és 61%-a nő, átlagéletkoruk 44 év, a legfiatalabb kitöltő 16 éves, a legidősebb pedig 80 éves. A kitöltők 63%-a házas, 34%-a egyedülálló vagy elvált, és 3%-a özvegy.

A kérdőív háttérkérdései között rákérdeztünk a kitöltőkkel egy háztartásban élő 18 év alatti gyermekek számára is: a kitöltők 64%-a nem él egy háztartásban 18 év alatti gyermekkel, 17%-uk egy, 14%-uk kettő, 4%-uk három és 1%-uk négy 18 év alatti gyermekkel él egy háztartásban, és egy fő négyél több 18 év alatti gyermekkel él együtt.

A kitöltőkkel élő összes eltartott száma az alábbiak szerint alakul: a kitöltők 50%-a egyetlen eltartottal sem él; 20%-uk egy eltartott fővel, 20%-uk két eltartottal, 7%-uk három fő eltartottal, 2%-uk négy fővel és 1%-uk több, mint 4 fő eltartottal él együtt.

Az adatközlők városi eloszlása az alábbiak szerint alakult: a minta 40%-a fővárosi, 8% debreceni, 8% szegedi, 7% egri. Győr, Miskolc és Nyíregyháza egyaránt 6%-kal képviselteti magát a mintában, Szombathelyről is és Szekszárdról is a minta 5-5%-a származik, 3% pécsi és

3% veszprémi adatközlőnk volt, 2% bajai kitöltő került a mintába, és 1% zalaegerszegi és 1% sárospataki kolléga vett részt a felmérésben, valamint 1-1 fő válaszolt Dunaújvárosból, Hajdúböszörményből, Sopronból és Jászberényből. Kaposvári, kecskeméti és szolnoki adatközlőnk nem volt. A kitöltők intézményi eloszlása az alábbiak szerint alakult:

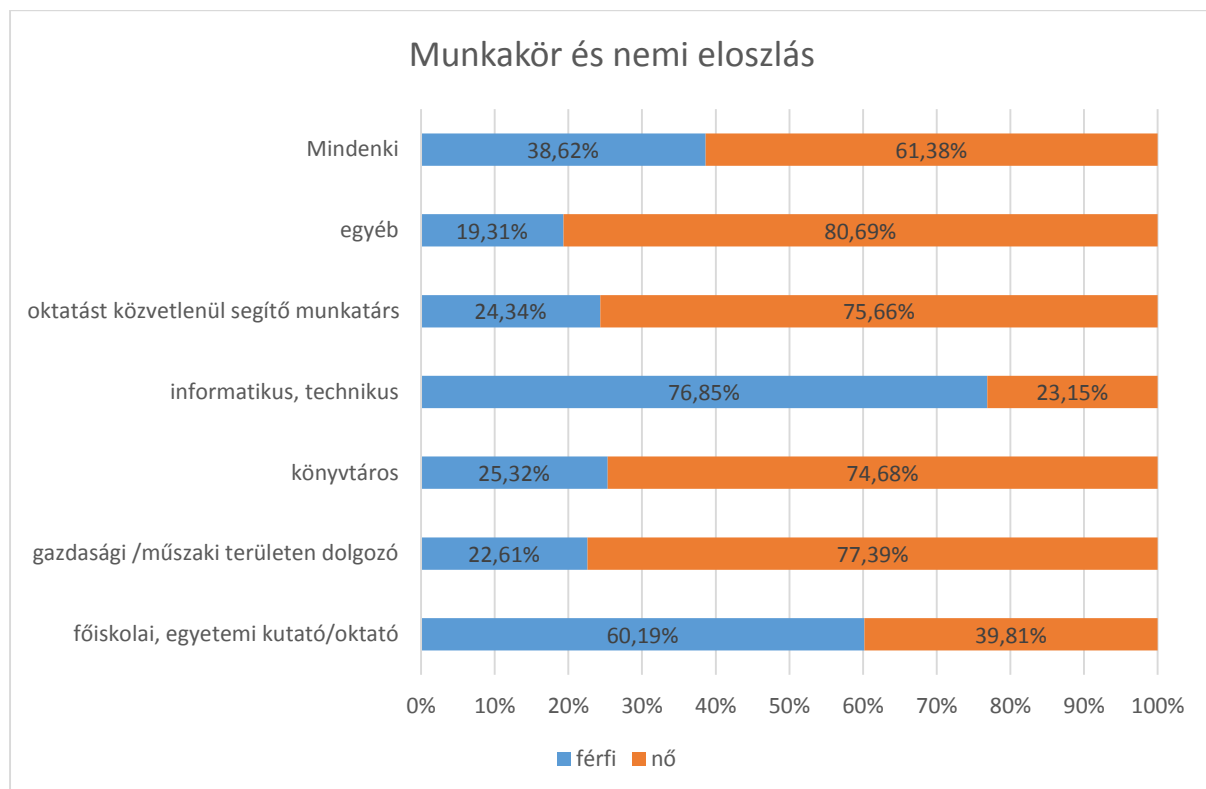
1. táblázat

<i>Intézmény</i>	<i>Kitöltők aránya</i>
<i>OE</i>	<i>8,57%</i>
<i>DE</i>	<i>8,41%</i>
<i>PTE</i>	<i>8,30%</i>
<i>SZTE</i>	<i>8,19%</i>
<i>BGF</i>	<i>7,27%</i>
<i>EKF</i>	<i>7,27%</i>
<i>ELTE</i>	<i>6,63%</i>
<i>BCE</i>	<i>6,47%</i>
<i>ME</i>	<i>6,14%</i>
<i>SZE</i>	<i>6,03%</i>
<i>BME</i>	<i>5,66%</i>
<i>NYF</i>	<i>5,55%</i>
<i>MPANNI</i>	<i>5,44%</i>
<i>NYME</i>	<i>5,44%</i>
<i>PE</i>	<i>3,02%</i>
<i>EJF</i>	<i>1,51%</i>
<i>KF</i>	<i>0,05%</i>
<i>SZIE</i>	<i>0,05%</i>
<i>BI</i>	<i>0,00%</i>
<i>DF</i>	<i>0,00%</i>
<i>KE</i>	<i>0,00%</i>
<i>MOME</i>	<i>0,00%</i>
<i>SE-TF</i>	<i>0,00%</i>
<i>SZF</i>	<i>0,00%</i>

A kérdőívet kitöltők legnagyobb része főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkezik (56%), tudományos fokozatot az adatközlők egyötöde szerzett (20%).

A minta 2%-a általános iskolai, vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, 12% érettségivel, 3% technikumi végzettséggel és 7% felsőfokú szakképzés keretei között szerzett képesítést.

Az adatközlők beosztása és munkaköre az alábbiak szerint alakul: a minta 35%-a főiskolai vagy egyetemi kutató/oktató. A minta második legnagyobb csoportját (19%) az oktatást közvetlenül segítő munkatársak jelentik; a kitöltők 12%-a gazdasági, műszaki területen dolgozó munkatárs, 8% könyvtáros, 6% informatikus vagy technikus, 3% konduktor, 5% tanító vagy tanár, 7% adminisztratív dolgozó, 5% az egyéb kategóriába sorolható, és összesen 8 fő óvodapedagógus van a mintában.



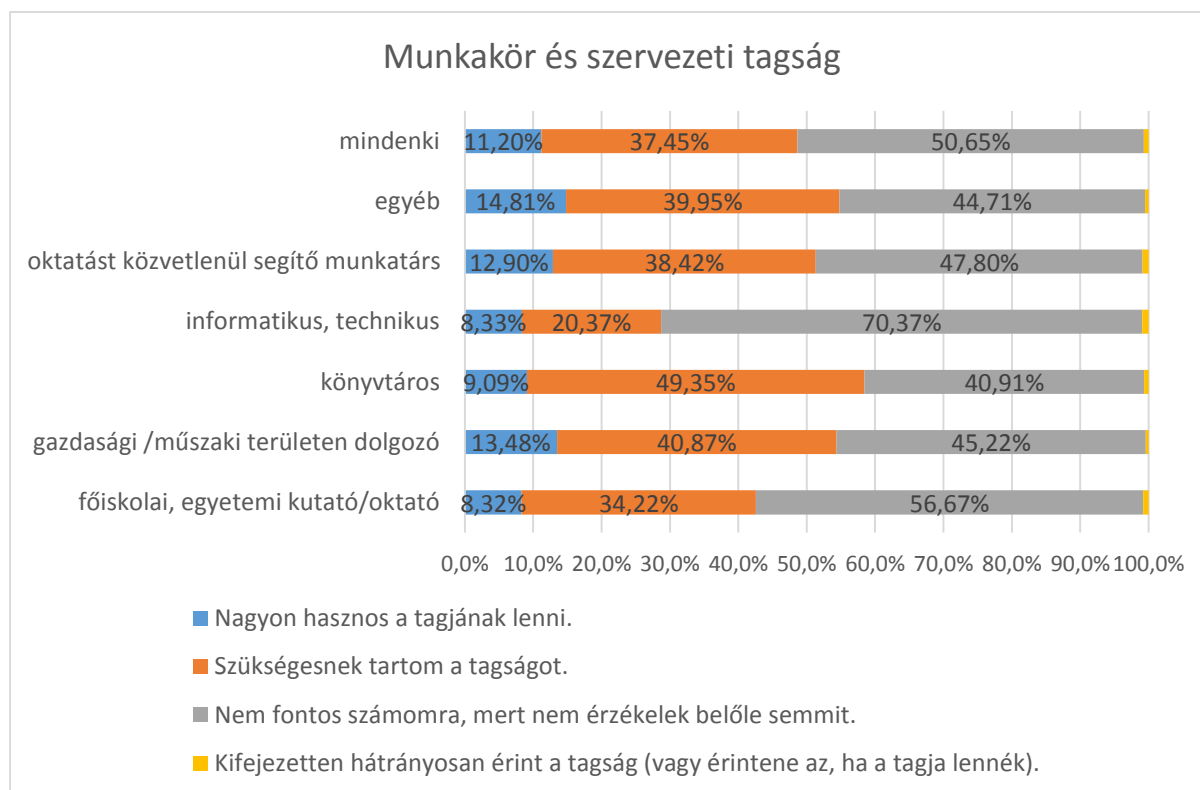
1. ábra

A munkakört és a nemi eloszlást vizsgálva azt látjuk, hogy az informatikusok és technikusok körében többségében férfiak találhatóak, a minta közel háromnegyedét férfiak, és negyedét nők alkotják. A könyvtárosok, az oktatást közvetlenül segítő munkatársak és a gazdasági, műszaki területen dolgozók esetében ez az arány éppen a fordítottja, ott kisebb arányban képviseltetik magukat a férfiak, és nagyobb területen a nők. A főiskolai, egyetemi kutatók és oktatók körében a minta 60,19%-a férfi és 39,81%-a nő.

## A vizsgálat eredményei

### A szervezeti tagság és a munkakör viszonya

A szervezeti tagság és a munkakör viszonyával kapcsolatban a következő diagramon szemléltetjük a válaszokat és eredményeket. A kérdőívben szereplő „Mit gondol ezekről az érdekképviselői szervezetekről?” kérdés keretében általánosságban mértük a kitöltők érdekképviselői szervezetekről alkotott véleményét.



2. ábra

A 2. ábra alapján láthatjuk, hogy a gazdasági, műszaki területen a legnagyobb azon válaszadók aránya, akik szerint nagyon hasznos valamely érdekképviselői szervezet tagjának lenni. Érdeemes kiemelni, hogy a főiskolai, egyetemi oktatói, kutatói munkakörben dolgozók körében az egyik legalacsonyabb azon válaszadók aránya, akik szerint nagyon hasznos ilyen szervezet tagjának lenni. A tagsággal kapcsolatos hátrány kifejezése minden munkakör esetében alacsony értéket kapott. A vizsgált mintában a könyvtáros munkakörben dolgozók közül említették a legtöbben, hogy szükségesnek tartják a tagságot, míg az informatikusok, technikusok vélik úgy a legkisebb arányban, hogy a tagság szükséges lenne.

Az informatikusok és technikusok körében a legmagasabb azon vélemény aránya, hogy nem fontos számukra a tagság, mert nem érzékelnek belőle semmit; több, mint 70% nyilatkozott

így a mintában. Érdeemes figyelni arra az eredményre, hogy a különböző munkakörök esetében, mindegyik terén több, mint 40%-a mondta azt a kitöltőknek, hogy nem fontos számukra a tagság, mert nem érzékelnek belőle semmit, és ez az arány a főiskolai, egyetemi oktatók, kutatók körében több, mint 56%.

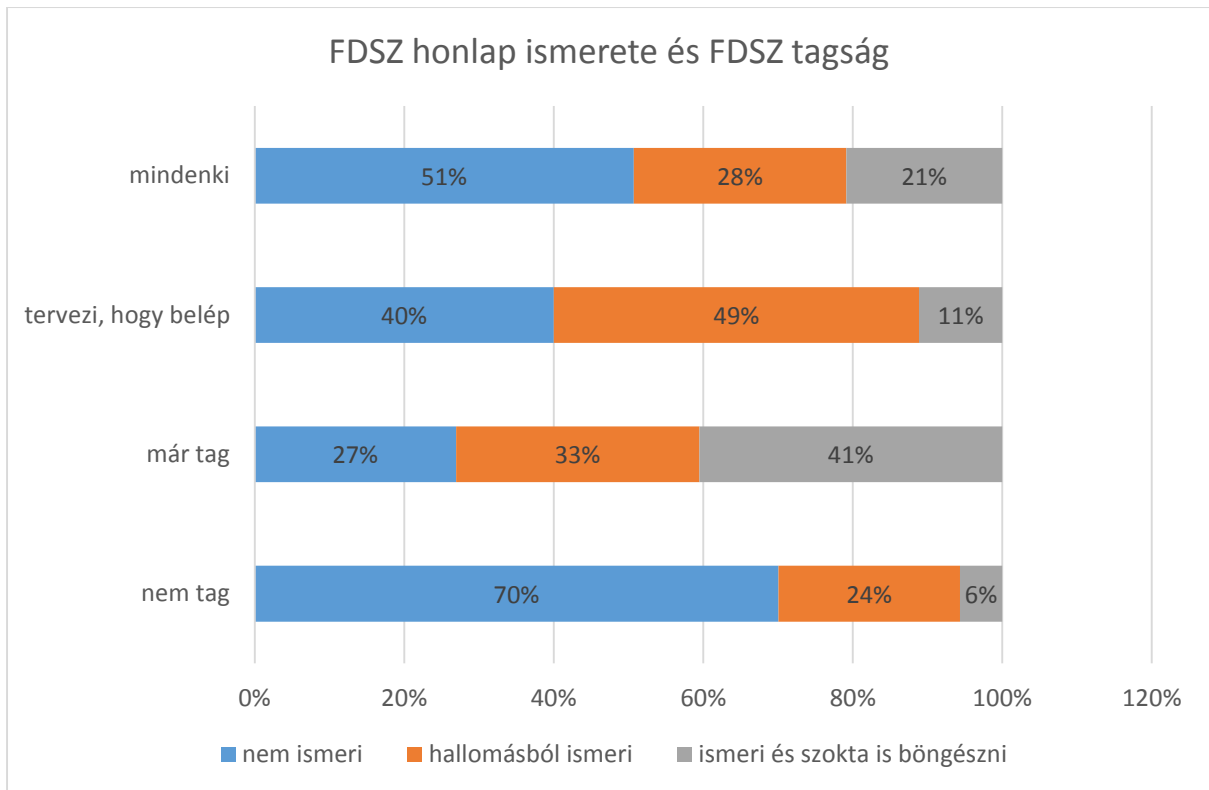
### *Az FDSZ-tagság és az FDSZ-hez kapcsolódó ismeretek*

A kérdések között vizsgáltuk az adatközlők szakszervezeti tagsággal kapcsolatos válaszait. Rákérdeztünk arra, hogy a kitöltők jelenleg tagjai-e valamelyik szervezetnek vagy testületnek jelenleg, illetve ennek függvényében arra is, hogy ha jelenleg nem tagok, volt-e korábbi tagsági múltjuk. A kapott eredmények értelmezésekor fontos szem előtt tartani, hogy a mintában összesen 16% azok aránya, akik jelenleg is szakszervezeti tagok, szemben a 60%-os többséggel, akik nem tagok, és korábban sem voltak azok. Fontos külön vizsgálni azokat is, akik korábban tagok voltak, de valamilyen okból kifolyólag most már nem azok (24%). Ugyanakkor arra a kérdésre, hogy az FDSZ tagja-e, a minta 43%-a válaszolt igennel, 54% nemmel, és 3% tervezi, hogy belép a szakszervezetbe.

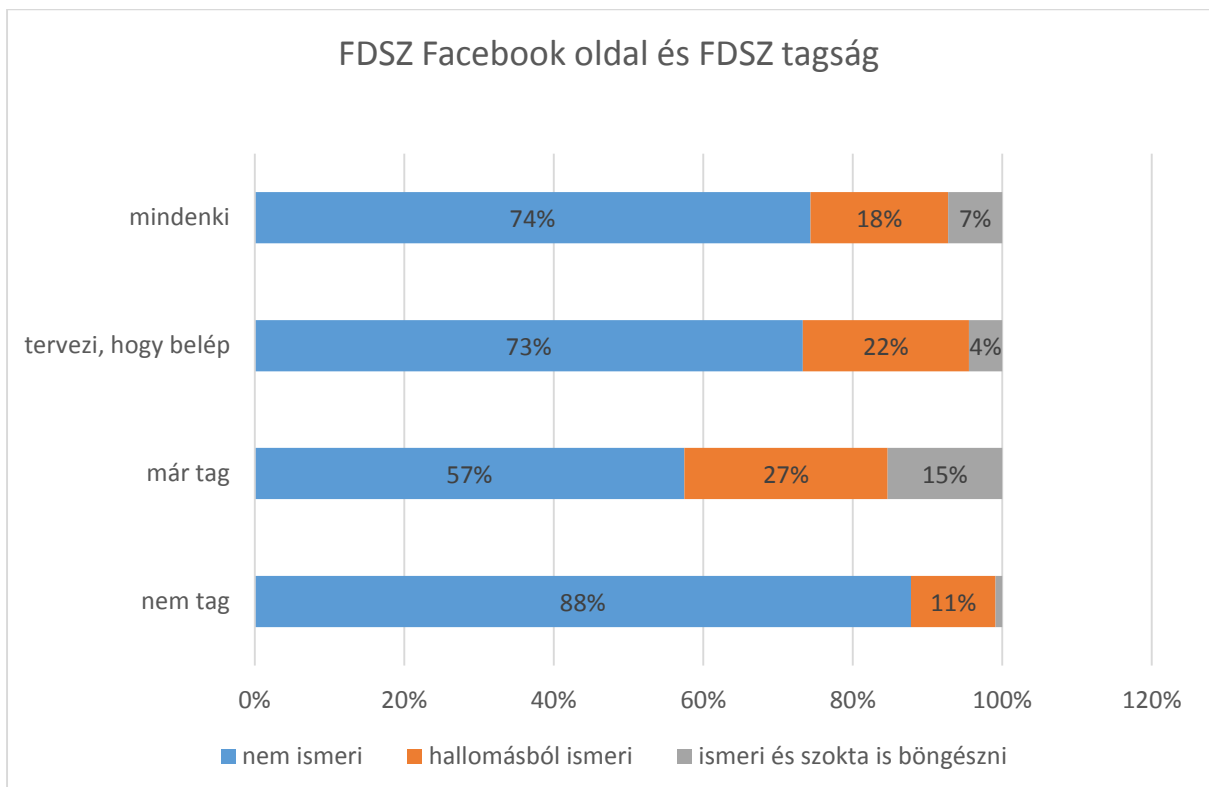
Egy adott szervezetről való gondolkodáskor, az ahhoz való csatlakozás végiggondolásakor fontos lehet, hogy milyen előzetes ismereteink, másoktól kapott információink, személyes tapasztalataink vannak. A felmérésben rákérdeztünk arra, hogy a kitöltők milyen arányban ismerik az FDSZ online kommunikációs csatornáit, jelesül az FDSZ honlapját, valamint a szervezet Facebook-oldalát.

A kitöltők fele nem ismeri az FDSZ honlapját, de érdemes kiemelni, hogy köztük vannak olyanok is, akik még nem tagok, de tervezik a belépést és olyanok is, akik nem tagok. Azok közül, akik tervezik a belépést, 11% ismeri és használja a honlapot, a minta közel fele tudja, hogy létezik ilyen oldal, hallott már róla. A tagok esetében érdemes kiemelni, hogy csupán 41% mondta, hogy ismeri az FDSZ honlapját és szokta is böngészni, és a minta harmada jelezte vissza, hogy hallomásból ismeri. A tagok közül a minta körülbelül negyede úgy válaszolt, hogy nem ismeri az FDSZ honlapját. A tagok és a belépést tervező tagok miatt kiemelten, de a tagsággal nem rendelkezők szempontjából is fontos lehet a honlap hírének terjesztése, a honlapon található, szakszervezeti tagsággal, eseményekkel kapcsolatos információk népszerűsítése, hiszen ez egy olyan kapcsolódási felület lehet a tagok és a szervezet munkatársai között, amelyen keresztül hasznos tartalmakat lehet közvetíteni az érdeklődők felé.





3. ábra

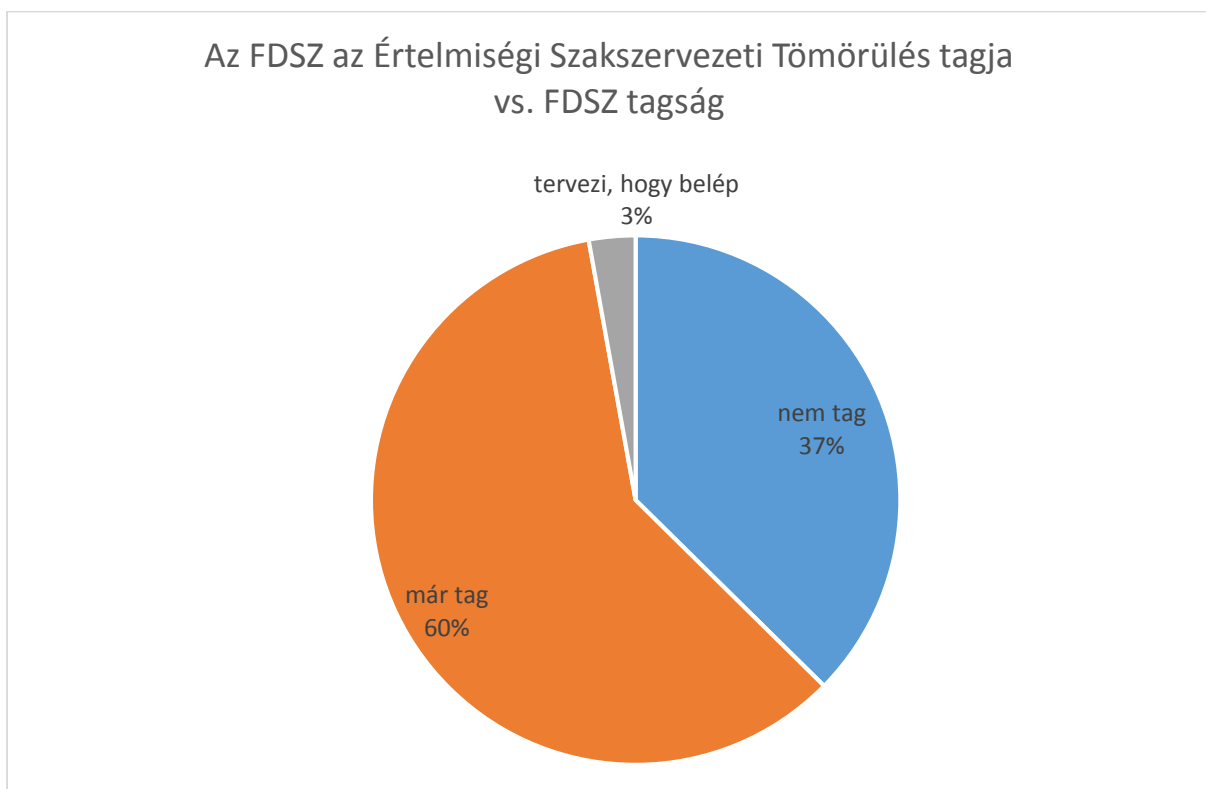


4. ábra

Az FDSZ Facebook oldalával kapcsolatosan azt látjuk, hogy összességében sokkal kevesebben ismerik, mint a honlapot. A tagok közül is csupán 15% tud a közösségi oldalon

elérhető felület működéséről. Érdeemes lenne nagyobb hangsúlyt fektetni a közösségi oldal és az azt követők kapcsolatára, hiszen ez olyan interaktív lehetőségeket nyújt, amelyet egy statikus honlap nem biztos, hogy el tud látni. A szervezet Facebook oldalán megjelenhetnek olyan események, amelyek a tagokat érdekelhetik, megjelenhetnek a honlapról kiemelt, fontos hírek, illetve ez egy megfelelő felületet jelenthet a szervezet tagjai számára is a közös gondolkodásra, véleményformálásra és párbeszéd kialakítására is.

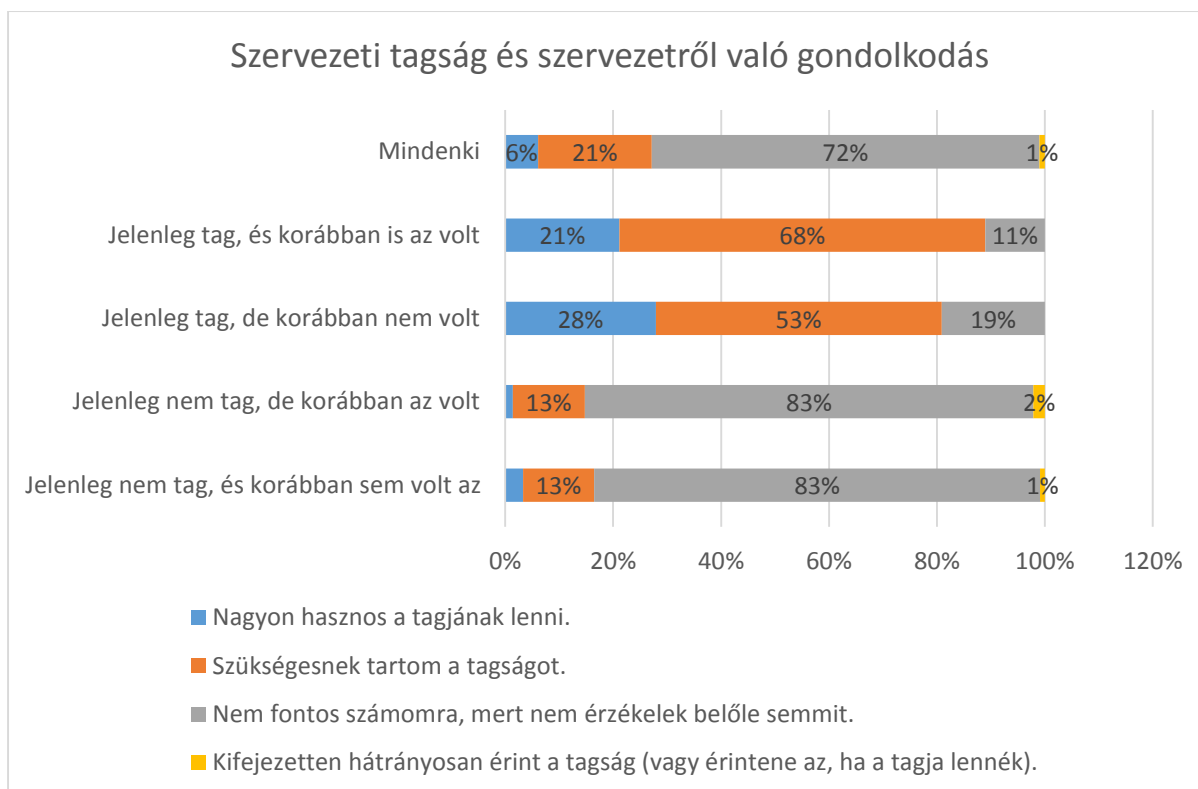
Egy további, FDSZ-hez kapcsolódó kérdés keretében a válaszadók megjelölhették, hogy szerintük az FDSZ melyik szervezet tagja. Ezt a választ összevetettük az FDSZ-tagsággal, és azt látjuk, hogy azon minta, akik tudták, hogy az FDSZ az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés tagja, 60%-a tagja az FDSZ-nek, 37%-a nem tag, és 3% tervezi, hogy belép.



5. ábra

## Vélekedések, elvárások a szakszervezetekkel szemben

A szervezeti tagsághoz kapcsolódóan vizsgáltuk a szervezetről való gondolkodást. A megkérdezettek teljes körének 6%-a szerint nagyon hasznos valamilyen érdekképviselői szervezet tagjának lenni, 21% szerint szükséges a tagság, de magas arányban jelennek meg összességében azok, akik szerint nem fontos a tagság, mert nem érzékelik ennek hatását. Érdeemes kiemelni, hogy az összesített mintában vannak olyanok is, akik jelenleg nem tagok, és korábban sem voltak azok.



6. ábra

A jelenlegi és múltbéli tagsággal rendelkezők körében, a válaszadók egyötöde gondolja úgy, hogy nagyon hasznos valamilyen érdekképviselői szervezet tagjának lenni, vélhetően ők tapasztalják az érdekképviselői tagság előnyeit és pozitív hatásait is. A jelenlegi és korábbi tagok körében magas a tagságot szükségesként jelölők aránya is, és kisebb arányban (11%) vannak, akik szerint nem fontos a tagság.

Azok, akik korábban nem voltak tagok, de most tagsági viszonyal rendelkeznek, 53%-ban úgy vélekednek, hogy szükségesnek tartják a tagságot, de itt már magasabb azok aránya, akik szerint nem fontos a tagság, mert nem érzékelnek belőle semmit.

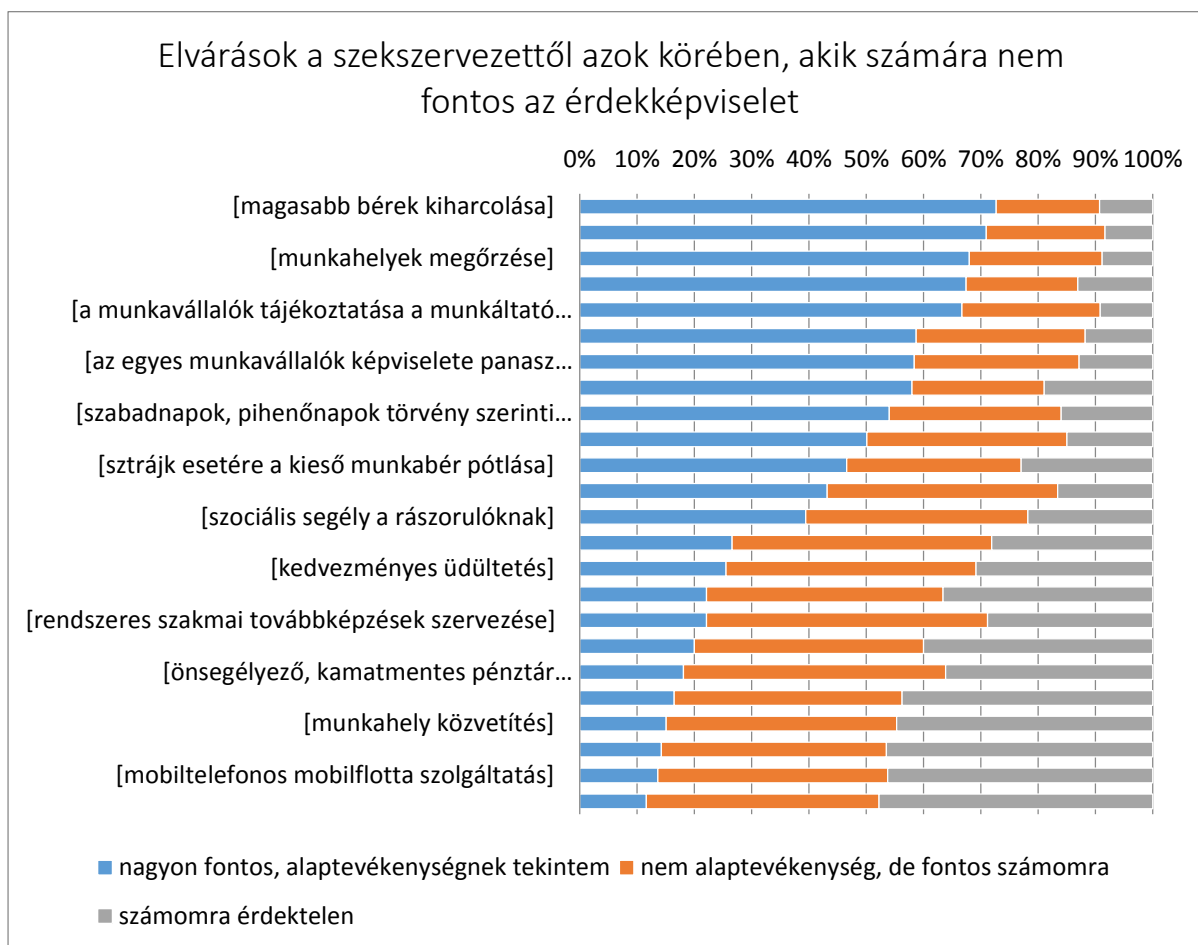
Érdeemes felfigyelni arra az eredményre, hogy azok körében magasabb a tagsági viszonyt hátrányosként jelölők aránya, akik korábban tagok voltak, de most nem azok. A tagsággal kapcsolatosan kifejezetten negatív válaszok aránya azonban még így is 3% alatt marad.

Azok, akik már nem tagok, jelentős mértékben jelölték meg azt, hogy nem érzékelhető semmi a tagsági viszonyhoz kapcsolódóan, illetve azon kitöltők körében is ez kapott magas kitöltői számot, akik jelenleg sem tagok, és korábban sem voltak azok.

A teljes mintát vizsgálva a megkérdezettek fele (940 fő) úgy véli, hogy számára az szakszervezeti érdekképviselő nem fontos. Ehhez az eredményhez azonban érdemes szem előtt tartani, hogy közülük 67,8% soha nem volt szakszervezeti tag, 28,2% korábban volt szervezeti tag és csupán 3% a jelenlegi tagok aránya ezt a választ megjelölők között. A jelenlegi tagok túlnyomó többsége (87%) úgy véli, hogy a tagság számára nagyon hasznos, szükséges.

Az arány árnyalása érdekében érdemes vizsgálni, hogy mik azok az elemek, melyeket a válaszadók a szakszervezetek alapvető tevékenységeinek gondolnak. A felsorolt elemek közül a tagságot feleslegesnek tartók több, mint kétharmada úgy véli, hogy a magasabb bérek kiharcolása fontos tevékenység lehet. Ezen kívül a munkavállalók érdekeinek képviselője a munkáltatói döntések során szintén fontos elemként jelenik meg, annak ellenére, hogy ez a részminta úgy nyilatkozott, az érdekképviselő számára nem fontos, és többségük nem is szakszervezeti tag. Szintúgy elsők között végzett a munkahelyek megőrzése mint alapvető tevékenység, illetve a kollektív szerződés kötése a munkáltatóval. Ugyanakkor, ha azoknak a válaszait is görcső alá vesszük, akik számára a tagság nagyon fontos, nem láthatunk számottevő eltérést az első négy legfontosabbnak tartott alaptevékenység között, csupán a sorrend változott. Első helyen a munkahelyek megőrzése szerepelt, a tagságot fontosnak tartók 87%-a tekinti ezt alapvető tevékenységnek. Ezt követi a kollektív szerződések fontossága, majd a munkáltatói döntések befolyásolása - a munkavállalók érdekében, és negyedik helyen szerepel a fontossági sorrendben a magasabb bérek kiharcolása.

Az eltérések a két vizsgált csoport között a legtöbb felsorolt tevékenység esetében szignifikánsnak mondhatók ( $p < 0,05$ ), a tagságot fontosnak tartók nagyobb arányban jelölték alapvető fontosságúnak az említett tevékenységeket, mint a tagságot feleslegesnek tartók, de ezzel együtt az első helyen említett elemek megegyeznek, csupán az arányok eltérőek. Kizárólag a biztosításokkal kapcsolatban nincs jelentős eltérés a válaszok között (a balesetbiztosítást mindkét csoport 20%-a tartja alaptevékenységnek, a munkanélküliség esetén adható biztosítás esetében ez az arány 30% körüli).



7. ábra

A szakszervezetekkel szemben állított elvárásokat aszerint is vizsgáltuk, hogy a válaszadó milyennek ítélte meg saját anyagi helyzetét. Ebben az elemzésben kizárólag azokat a tényezőket emeltük ki a felsorolásból, amelyek összefüggésbe hozhatók az anyagi helyzettel. A vizsgálat során szignifikáns eredmények nem születtek, ugyanakkor érdemes egyenként vizsgálni az egyes tényezőkkel való egyetértés mértékét és az anyagi helyzet átlagpontszámát. Ennél a változónál a mintába kerültek önbevallás alapján jelezték anyagi helyzetüket egy ötfokú skálán.

Elsőként nézzük meg a kedvezményes üdültetésre adott válaszokat! Azok, akik alaptevékenységnek ítélték, közel azonosan ítélték meg anyagi helyzetüket, mint akik számára érdektelen ez a tényező. A két érték 2,655 és 2,690 az ötfokú skálán értelmezve. A rászorulóknak adható szociális segély esetében is hasonló eredményt láthatunk, valamelyest magasabb azoknak az átlagos anyagi helyzete, akik ezt a kérdést nem tartják fontosnak. Hasonló irányú, valamelyest erősebb eltérést láthatunk a béren kívüli juttatások kapcsán;

azok átlagos anyagi helyzete, akik nagyon fontosnak tekintik ezt, 2,56-os értéket mutattak, szemben azokkal, akik számára érdektelen, és 2,736 átlagpontoszámra értékelték anyagi helyzetüket. A magasabb bérek kiharcolásával kapcsolatban azt várnánk, hogy akik számára ez nem fontos, ők kiemelkedő anyagi helyzetben vannak; bár tény, hogy ez a részcsoport mutatja az átlagos legmagasabb anyagi pontszámot (2,842), ez az eltérés sem jelentős statisztikai értelemben, ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy az ő esetükben a legmagasabb a szórás. A vásárlási kedvezménykártya és a sztrájk esetén kieső munkabér pótlása csupán egy átlagpontoszámnyi eltérés tapasztalható az anyagi helyzetben a két csoport között.

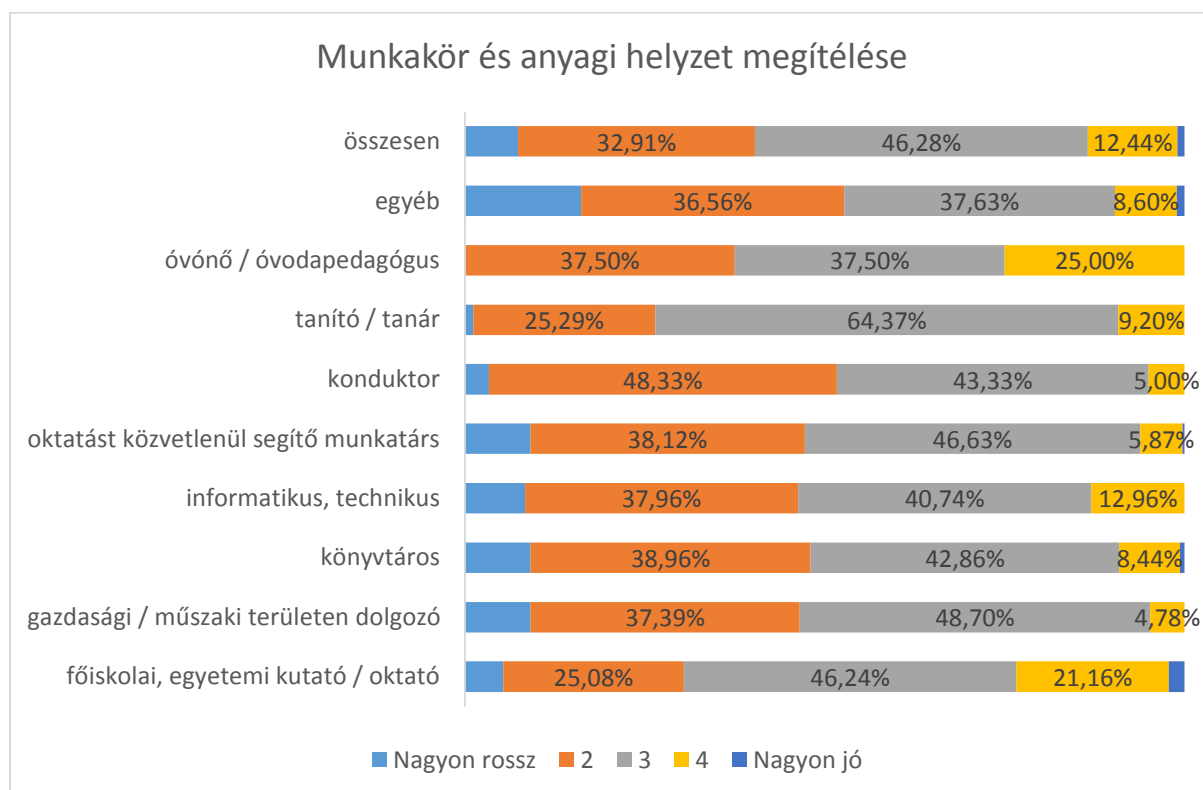
2. táblázat

<b>Ön mit vár el a szakszervezettől?</b>	<b>Milyennek ítéli az Ön/Önök anyagi helyzetét?</b>		
	Átlag	N	Szórás
kedvezményes üdültetés			
nagyon fontos, alaptevékenységnek tekintem	2,655	623	0,821
számomra érdektelen	2,690	403	0,909
szociális segély a rászorulóknak	Átlag	N	Szórás
nagyon fontos, alaptevékenységnek tekintem	2,610	964	0,805
számomra érdektelen	2,793	251	0,902
a lehető legtöbb béren kívüli juttatás elérése	Átlag	N	Szórás
nagyon fontos, alaptevékenységnek tekintem	2,597	1147	0,816
számomra érdektelen	2,736	140	1,001
magasabb bérek kiharcolása	Átlag	N	Szórás
nagyon fontos, alaptevékenységnek tekintem	2,594	1429	0,811
számomra érdektelen	2,842	114	1,035
vásárlási kedvezménykártya	Átlag	N	Szórás
nagyon fontos, alaptevékenységnek tekintem	2,630	311	0,884
számomra érdektelen	2,714	738	0,819
sztrájk esetére a kieső munkabér pótlása	Átlag	N	Szórás

nagyon fontos, alaptevékenységnek tekintem	2,631	986	0,822
számomra érdektelen	2,755	314	0,922

Összességében tehát az anyagi helyzet és a szakszervezetekkel szembeni elvárások között nincs jelentős összefüggés, ám az jól látható, hogy a magasabb bérek kiharcolása kapcsán alakult ki a legnagyobb eltérés a két csoport között; azok átlagos anyagi helyzet pontszáma a legalacsonyabb, akik számára a magasabb bérek kiharcolása az alapvető szakszervezeti tevékenységek közé tartozik.

### A kitöltők beosztása, munkaköre szerint vizsgált válaszok

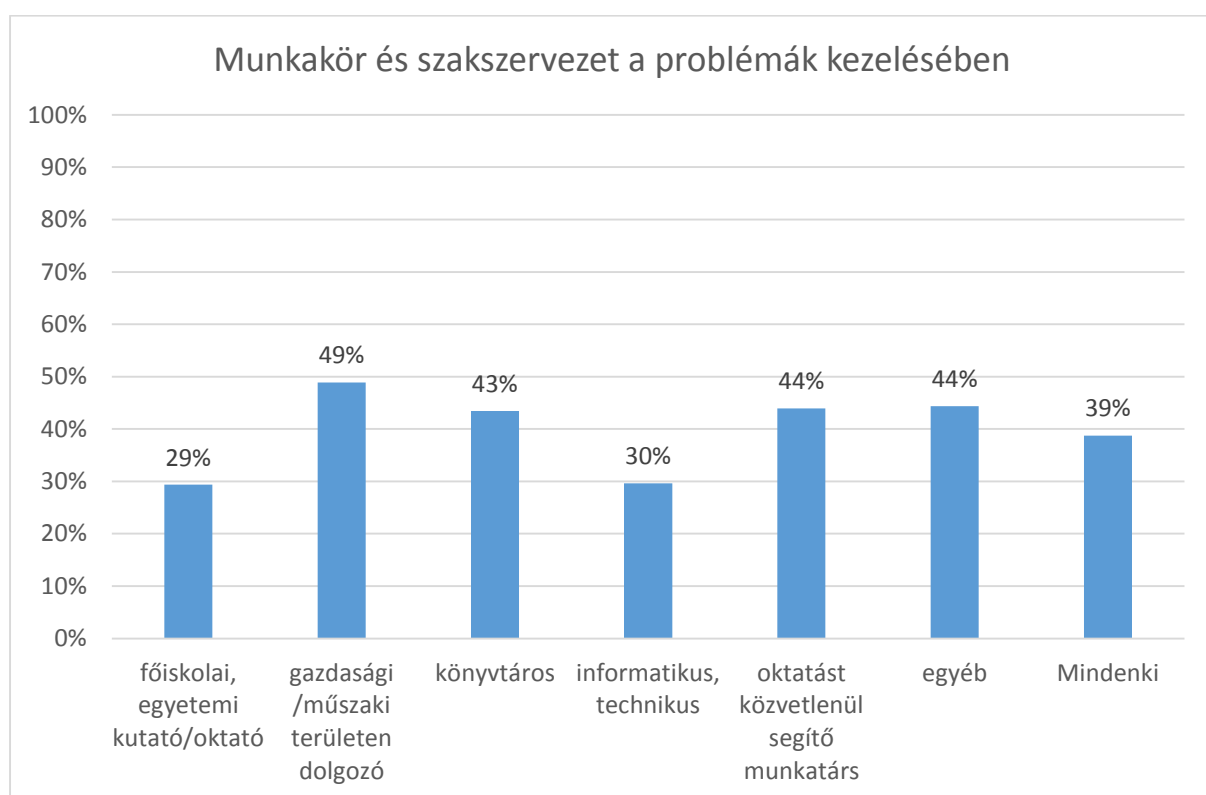


8. ábra

A kitöltők beosztásához, munkaköréhez kapcsolódóan elemeztük, hogy saját bevallásuk szerint, a kitöltők milyennek ítélik anyagi helyzetüket. A válaszok alapján azt látjuk, hogy a felsőoktatásban dolgozók közül nagyon kevesen, elenyésző százalékban jelölik összességében, hogy nagyon jó lenne az anyagi helyzetük. A legmagasabb értéket az ötfokú skálán a konduktorok kivételével, a közepes anyagi helyzet, a 3-as kategória kapta. A

konduktorok esetében azt láthatjuk, hogy a kitöltők közel felének, saját bevallása szerint inkább rossz az anyagi helyzete.

A „jó”-nak számító 4-es kategória a legmagasabb arányban az óvónők, óvodapedagógusok körében jelent meg, de érdemes hozzátenni, hogy ők a mintában csak nagyon kis arányban jelentek meg - mindössze 8 fő került ki ebből a körből. A következő munkakör, amelynek esetében a legnagyobb arányban látható a „jó”-nak ítélt anyagi háttér, az a főiskolai, egyetemi oktatók és kutatók köre. Az ilyen munkakörben dolgozók közel egyötöde jellemezte saját anyagi helyzetét 4-es értékkel az ötfokú skálán.

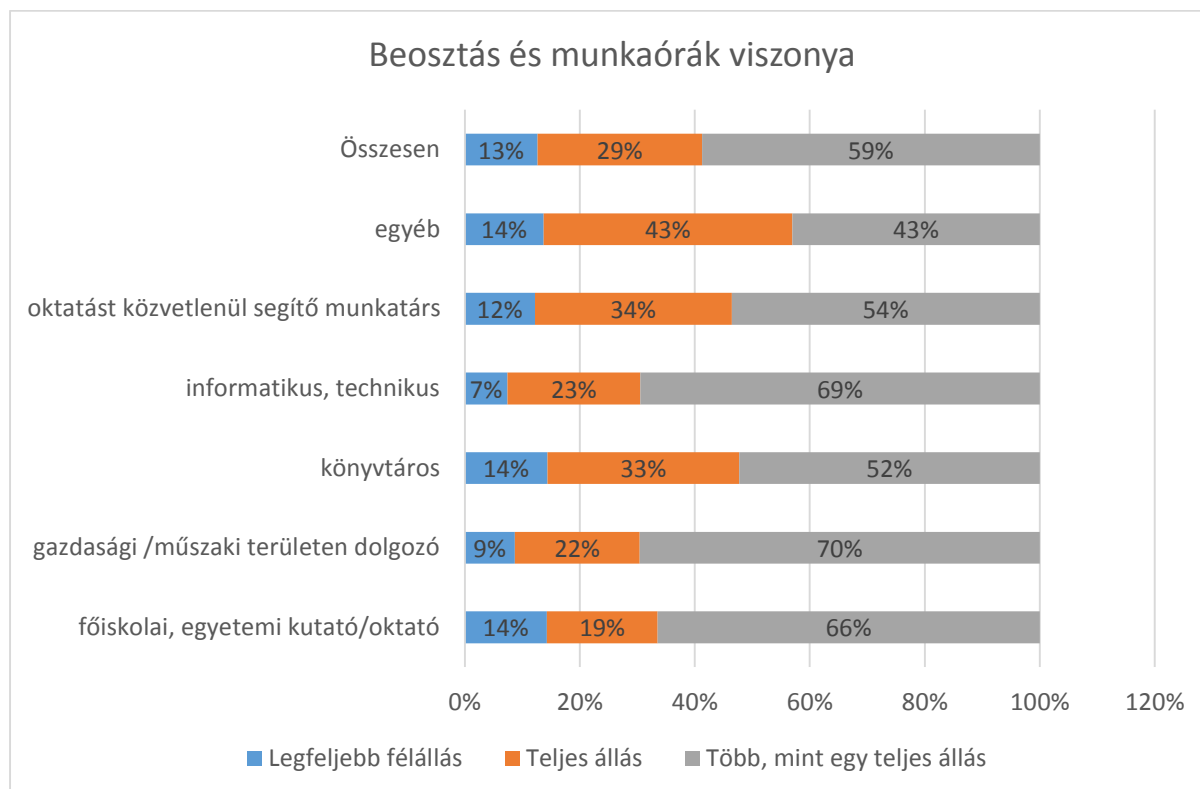


9. ábra

A 9. ábra jelöli, hogy a „Mit gondol, a munkahelyén a munkáltatóval szemben az Ön problémáit melyik szervezet képviseli a leghatékonyabban?” kérdésre melyik munkakör keretében milyen arányban jelölték meg a szakszervezetet válaszként. (A szakszervezet mellett szerepelt válaszként a „közalkalmazotti tanács”, illetve az „egyik sem, magam kell, hogy intézkedjek” válaszlehetőség is. A gazdasági, műszaki területen dolgozók közel fele gondolja úgy, hogy a szakszervezet hatékony a problémák kezelésében. Érdemes megjegyezni, hogy egyik munkakörben sem éri el az 50%-os kitöltői válaszarányt a szakszervezet a munkahelyi problémák hatékony képviselőjeként.



## A kitöltők havi munkaórája szerint vizsgált válaszok elemzése

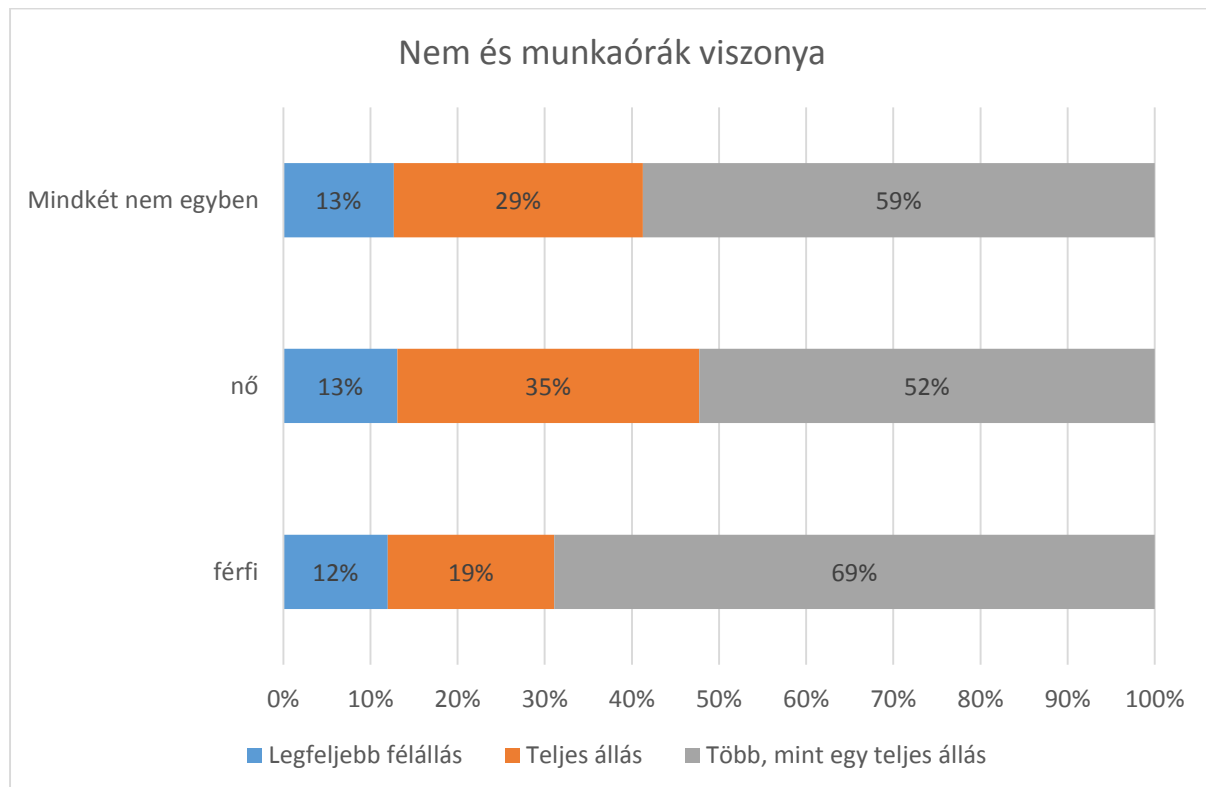


10. ábra

A havi munkaórához kapcsolódó válaszokat saját becslés alapján vártuk a kitöltőktől. A kitöltők a főállásuk mellett 77%-ban nem dolgoznak más munkahelyen, 18% egy másik munkahelyen dolgozik, 4% két másik munkahelyen és 1% három, a főállása mellett meglévő, más munkahelyen dolgozik. A havi munkaórára adott válaszok alapján a minimum 0 munkaóra volt, a maximum 500 munkaóra, és az átlag 171 óra. A havi munkaórákat kategóriákra osztottuk aszerint, hogy azok összességében kitesznek-e legalább egy félállásnyi munkaidőt, vagy egy teljes állásnyi munkaidőt, vagy a teljes állást is meghaladják-e. (Az irreálisan magas óraszámokat az adattisztítás során kiszűrtük a válaszok közül.)

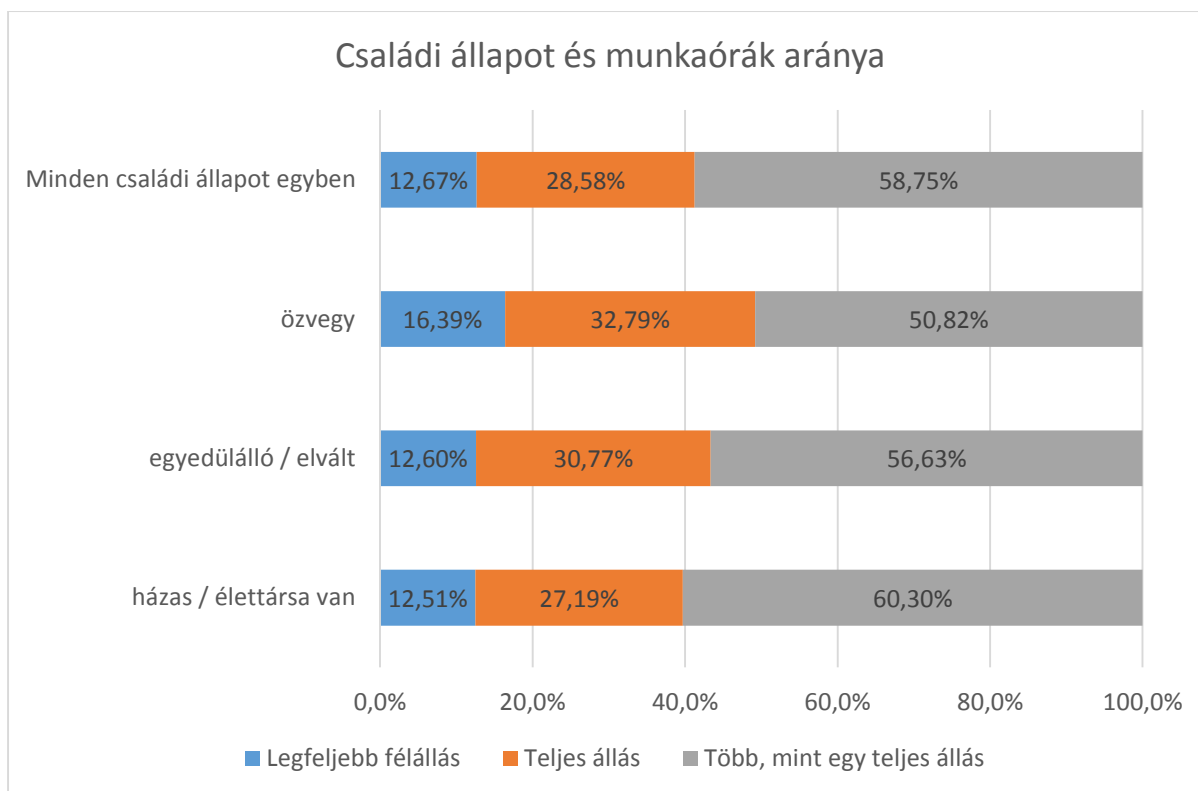
A kitöltők több, mint fele átlagosan többet dolgozik, mint a teljes állás havi munkaideje. Ha a havi munkaórák számát összevetjük a kitöltők által adott, munkahelyre vonatkozó válaszokkal, akkor ebből arra következtethetünk, hogy vagy a főállás munkahelyéhez kapcsolódóan végeznek többletfeladatot a kitöltők, vagy megbízási szerződés keretében vállalnak több munkát. Láthatjuk, hogy kevesen vannak, akik legfeljebb félállásban dolgoznak csak, bármely területet vizsgáljuk is. A legfeljebb félállást vállalók

aránya egyik munkakör esetében sem éri el a 15%-os arányt. Az „egyéb” munkakör kivételével minden megnevezett munkakör sorában azt látjuk, hogy a válaszadók több, mint fele többet dolgozik, mint egy teljes állás, vagyis napi nyolc óra. A gazdasági műszaki területen dolgozók 70%-a nyilatkozott úgy, hogy többet dolgozik, mint egy teljes állás, valamint az informatikusoknál, technikusoknál és a főiskolai, egyetemi oktatók és kutatók körében is magas ez az arány.



11. ábra

A kitöltők neméhez és a havi munkaórák számához kapcsolódóan azt látjuk, hogy a két nem válaszait összevetve, több, mint a minta fele többet dolgozik egy teljes állásnál. A nők esetében a vizsgált minta 52%-a, a férfiak esetében pedig a vizsgált minta 69%-a dolgozik többet egy teljes állásnál saját bevallás szerint.

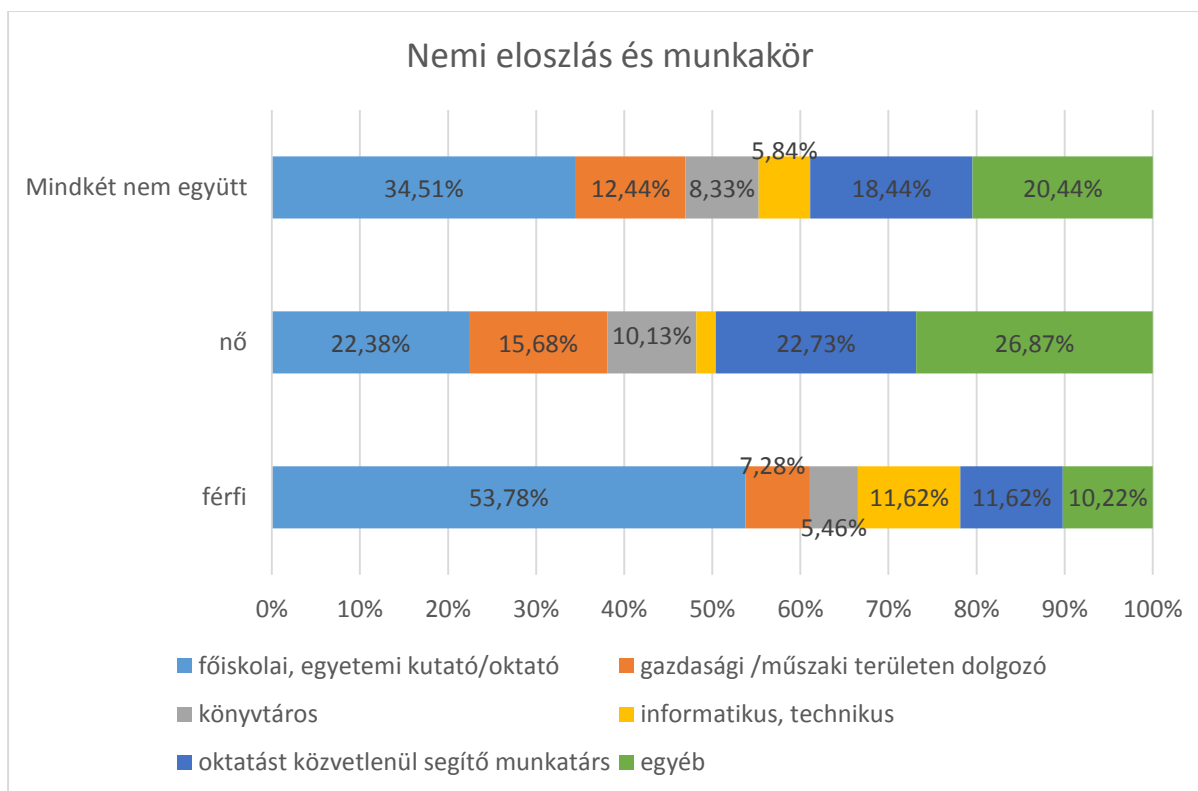


12. ábra

A havi munkaórák arányához kapcsolódóan vizsgáltuk a családi állapotot is.

Az eredmények alapján látható, hogy átlagosan azok dolgoznak a legtöbbet, akiknek házas társuk vagy élettársa van, az ő esetükben a minta 60,30%-a több, mint egy teljes állást vállal. Az egyedül álló vagy elvált adatközlők körében is magas a több, mint teljes állást vállalók köre, és összességében látható, hogy családi állapottól függetlenül, a teljes mintának több, mint fele több, mint egy teljes állásnyi munkát végez havonta.

Ha minden családi állapotot együtt tekintünk, akkor látjuk, hogy az özvegyek körében a legmagasabb a legfeljebb félfállást vállalók aránya, valamint a teljes állást vállalók köre is. Az ő esetükben a legalacsonyabb a több, mint teljes állást vállalók aránya, a további családi állapotokhoz viszonyítva. (Ehhez kapcsolódóan érdemes kiemelni, hogy a kitöltők 63%-a házas, 34%-a egyedülálló vagy elvált, és 3%-a özvegy.)



13. ábra

A nemi eloszlást és a munkakör kérdését összevetve azt láthatjuk, hogy a mintánkban a nők közel negyede főiskolai, egyetemi oktató, kutató; több, mint negyedük oktatást közvetlenül segítő munkatárs, 16%-uk gazdasági, műszaki területen dolgozó kolléga, 10%-uk könyvtáros és nagyon kevesen vannak, akik informatikusok vagy technikusok lennének ezen mintában, a női nem képviselői közül.

A minta több, mint egynegyede a nők esetében az „egyéb” munkaköri kategóriában dolgozik.

A férfialkat tekintve azt látjuk, hogy közülük jóval magasabb arányban, a minta több, mint fele a felsőoktatási, egyetemi oktatók és kutatók körébe tartozik. A nőkhöz képest feleannyi arányban jelennek meg a gazdasági és műszaki területen dolgozók között, ugyancsak feleannyian könyvtáros munkakörben dolgoznak a férfiak közül, viszont jóval többen helyezkedtek el informatikusi, technikus pályán. A nőkhöz képest kevesebben vannak oktatást közvetlenül segítő munkatársi szerepben, és csupán 10% dolgozik „egyéb” munkakörben a férfiak köréből.

### A szakszervezeti érdekképviselő hatékonyága

Miután láttuk, hogy milyen elvárásokat támasztanak a válaszadók a szakszervezetekkel szemben, azt vizsgáltuk, hogy a munkahelyi problémák megoldásában hányan tartják a szakszervezeteket a leghatékonyabbnak. Azok, akik nagyon fontosnak, illetve szükségesnek tartják a szervezeti érdekképviselőt, úgy érzékelik, hogy leghatékonyabban a szakszervezetek tudják képviselni érdekeiket a munkahelyükön, ezt a választ 82 % jelölte. Jól látszik, hogy akik kevésbé elégedettek tagságukkal (vagy nem is tagok), inkább érzik úgy, hogy maguknak kell megoldaniuk a munkahelyi problémáikat, ez 72 %-ot jelent. Észrevehető a tendencia, tehát minél fontosabbnak tartják az érdekképviselői szervezeti tagságukat, annál inkább a szakszervezeteket tartják hatékonyaknak a munkahelyi problémák kezelésében is.

3. táblázat

Az Ön munkahelyi problémáit melyik szervezet képviseli a leghatékonyabban?	Nagyon hasznos a tagjának lenni.	Szükségesnek tartom a tagságot.	Nem fontos számomra, mert nem érzékelek belőle semmit.
szakszervezet	82%	56%	17%
közalkalmazotti tanács	4%	8%	11%
egyik sem, magam kell, hogy intézkedjem	13%	34%	72%

Ebből az elemzésből azt tudtuk meg, hogy a szakszervezeti tagsággal rendelkezők elégedettek a szakszervezetük hatékonyságával a saját munkahelyükön tapasztalt problémáik kezelésekor, és csak kevesen érzik azt, hogy problémáikkal magukra maradnak.

A tágabb értelemben vett érdekképviselőtről is kérdeztük a válaszadókat, melyet ez esetben is az FDSZ tagsága változó menti bontásban elemeztünk. Az előző kérdéssel ellentétben ez az összevetés nem a személyes tapasztalatra alapozott konkrétumokat mutatja be, hanem általánosságban kérdez rá az érdekképviselőre. A válaszadónak egy tízfokú skálán kellett megjelölniük, hogy az egyes szervezetek milyen mértékben képviselik a dolgozók vagy már nyugdíjba vonultak érdekeit.



14. ábra

A táblázatban vastagon szedett szervezetek esetében látható szignifikáns eltérés a szerint, hogy a válasz FDSZ tagtól származik-e vagy sem. Mindenképp kiemelendő, hogy a legmagasabb pontszámot a szakszervezetek kapták, mind az FDSZ tagok, mind a tagsággal nem rendelkezők esetében. A tagok 5,114-re értékelték átlagosan, a tagság nélküliek 4,351-re, a két eredmény között statisztikailag jelentősnek mondható az eltérés. A civil szervezetek érték még el magasabb pontszámot, ahol szintén volt szignifikáns eltérés a tagság mentén. A legalacsonyabb értékeket függetlenül a tagságtól a politikai pártok kapták, mindössze 3,021-es átlagpontszámot kapott a tagsággal nem rendelkező szavazóktól, míg a tagoktól 3,011-es pontszámot, és a kettő között nem mutatkozott jelentős eltérés.

4. táblázat

Ön mit gondol, az alábbi szervezetek mennyire képviselik a dolgozók / nyugdíjba vonultak érdekeit?	FDSZ tag-e	Átlag	Szignifikancia	N
a kormányzat	nem	3,398	0,211	999
	igen	3,263		792
az egyes minisztériumok	nem	3,399	0,050	1001
	igen	3,178		798

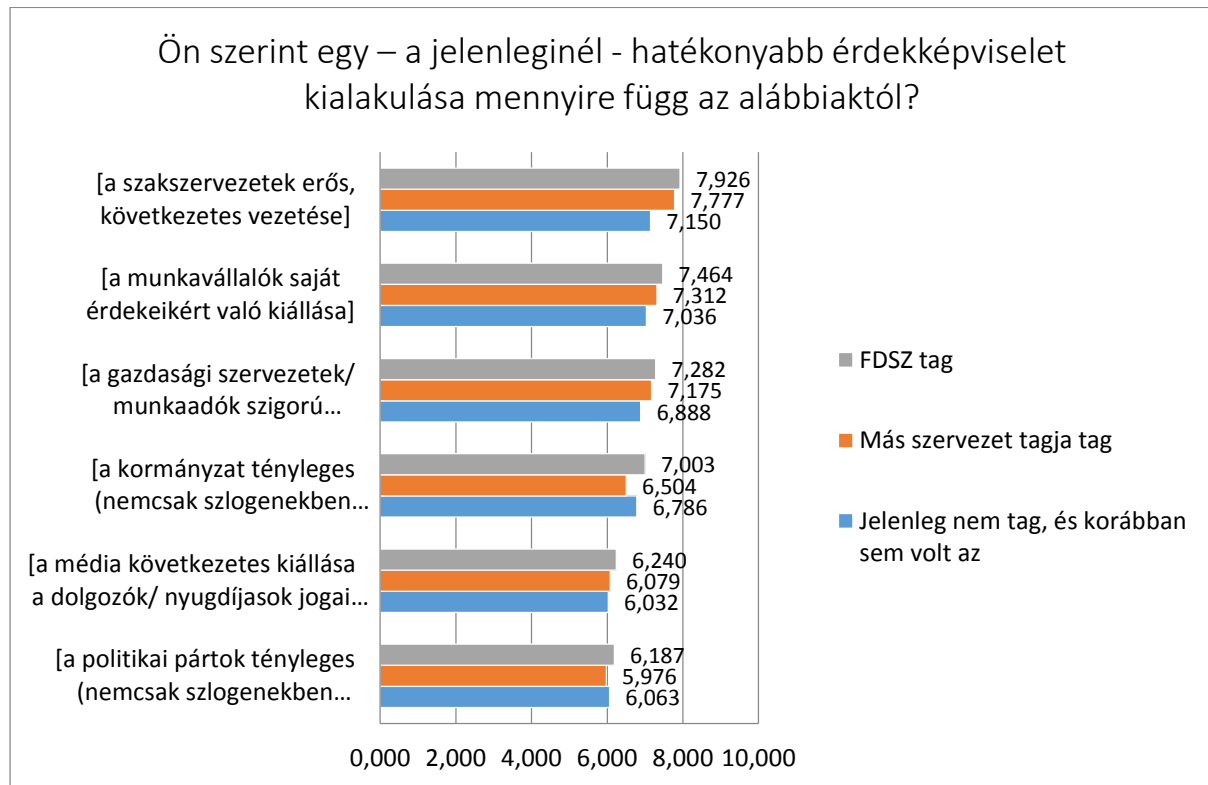
a különböző médiumok	nem	3,433	0,608	1006
	igen	3,365		800
<b>a szakszervezetek</b>	nem	4,351	0,000	982
	igen	5,114		761
<b>a civil szervezetek</b>	nem	4,263	0,052	981
	igen	4,449		780
a politikai pártok	nem	3,021	0,554	1005
	igen	3,011		801
a gazdasági szervezetek, a munkaadók	nem	3,717	0,100	996
	igen	3,537		791

### *A hatékonyabb érdekképviselő kialakulásának feltételei*

Azt már láthattuk, hogy a tagok többsége pozitívan vélekedik a szakszervezetekről, ha az érdekképviselőtről van szó. Ehhez kapcsolódóan arról kérdeztük a válaszadókat, hogy szerintük milyen feltételek mellett működhetne még inkább hatékonyan az érdekképviselő. Összesen hat elemről kellett egy tízfokú skálán eldönteniük, mennyire függ a hatékonyabb érdekképviselő kialakulása az adott tényezőről. Kisebb, de nem jelentős eltérések mutatkoznak ezek értékelésében aszerint, hogy a válaszadó rendelkezik-e szakszervezeti tagsággal.

A mintába kerültek úgy vélik, a felsoroltak közül leginkább a szakszervezetek erős és következetes vezetése járulhatna hozzá a hatékonyabb érdekképviselőhöz. Közülük is a tagok adtak magasabb értéket (7,77), szemben a tagsággal nem rendelkezőkkel (7,15). Hasonlóan magas értékelés jutott a munkavállalók érdekeiért való kiállás tényezőnek, itt a két csoport között nem alakult ki jelentős eltérés. Szintén a munkavállalók érdekeihez köthetően a gazdasági szervezetek vagy munkaadók szigorú szabályozása és ellenőrzése is javíthatna az érdekképviselőten. Összességében minden tényező legalább 5-ös pontszám feletti értéket kapott, a sort a média - munkavállalók jogai mellett való - kiállása, illetve a politikai pártok tényleges támogatása zárja, mindkettő 5,7 körüli átlagpontszámmal. A tagok és nem tagok között csak az első helyen említett, erős és következetes vezetés kapcsán volt szignifikáns eltérés ( $p < 0,05$ ). A kifejezetten FDSZ tagsággal rendelkezőket külön vizsgálva ugyanezt a sorrendet láthatjuk, ők azonban minden esetben magasabb pontszámot adtak az egyes

tényezőkre, így közel 8-as értékelést kapott az erős és következetes vezetés szükségessége, és az összes tényezőt vizsgálva mindegyik legalább 6-os átlagpontszámot kapott, a legalacsonyabb pontszámot ez esetben is a politikai pártok támogatása kapta (6,18).



15. ábra

### Munkaórák és közösségben töltött idő

A megkérdezettek átlagosan 166-168 órát dolgoznak egy hónapban, mely nem mutat eltérést attól függően, hogy a válaszadó az FDSZ tagja, vagy sem.

A következő részben azt vizsgáltuk, hogy a ledolgozott munkaórák száma és a közösségben eltöltött idővel kapcsolatos elképzelések között milyen összefüggés található. Eredményként azt láthatjuk, hogy a válaszadók közel fele (45 %) elégedett azzal az idővel, amit közösségben tölt, mindössze a válaszadók 15 %-a töltene el több időt szakmai közösségben, ugyanakkor 40 % szívesen töltene több időt személyes vagy szabadidős tevékenységet támogató közösségben. A három csoport között eltérést láthatunk a tekintetben, hogy átlagosan hány órát dolgoznak egy hónapban. A feltételezésünkkel megegyezően azok esetében a



legmagasabb az átlagos munkaórák száma, akik nem igényelnek több közösségben eltöltött idők, ők átlagosan 171 órát dolgoznak havonta. A szakmai és a szabadidős tevékenységeket támogató közösségben eltölthető időt igénylők között nincs jelentős eltérés, előbbiek 164,3 órát töltenek el munkával egy hónapban, utóbbiak esetében ez 164,9 óra. Az elemzésből az is kiderül, hogy a munkaórák száma mindössze 5%-ban magyarázza, hogy a válaszadó töltene-e több időt közösségben ( $\eta^2=0,05$ ). Ez alapján elmondhatjuk, hogy bár a magasabb óraszámú dolgozók kevésbé igénylik a közösségi időtöltést, az igény csak kis mértékben magyarázható a havi átlagos óraszámmal.

## Ábrajegyzék

1. ábra .....	5
2. ábra .....	6
3. ábra .....	8
4. ábra .....	8
5. ábra .....	9
6. ábra .....	10
7. ábra .....	12
8. ábra .....	14
9. ábra .....	15
10. ábra .....	16
11. ábra .....	17
12. ábra .....	18
13. ábra .....	19
14. ábra .....	21
15. ábra .....	23

## Táblázatjegyzék

1. táblázat.....	4
2. táblázat.....	13
4. táblázat.....	20
5. táblázat.....	21