

”Érdek? Képviselet? – Érdekképviselet”

Az OSZSZ kérdőíves vizsgálatának elemzése

Készült az Orvosegyetemek Szakszervezeti Szövetsége (OSZSZ) érdekképviselési tevékenységét és az egészségügyi ágazati kollektív szerződéskötést előkészítő pályázat keretében

TÁMOP-2.5.3.A-13/2-2013-0031

Készítette: Dr. Csépe Péter és Kiss Márton

A vizsgálatban résztvevő tagszervezetek és együttműködő szervezetek:

1. Debreceni Egyetem Orvos- és Egészségtudományi Centrum valamint Egészségügyi és Szociális Intézmények Dolgozói Szakszervezete (DOTESZÖ)
2. PTE Integrált Egészségügyi Szakszervezet (PTE IESZ)
3. Semmelweis Érdekvédelmi Szövetség (SÉSZ)
4. Szent-Györgyi Albert Orvostudományi Egyetem Szakszervezete (SZOTESZ)
5. Kanizsai Kórházi és Egészségügyi Dolgozók Szakszervezete (KEDOSZ)
6. Magyar Orvosok Szövetsége (MOSZ)
7. Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szövetsége (EDSZ)

Budapest, 2015. március 28.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés, anyag és módszer	3
2. A válaszadó populáció jellemzői	5
2.1 A nemek aránya.....	5
2.2 A mintavétel helye	6
2.3 A válaszadók életkora	7
3. A válaszadók helyzete.....	9
3.1 Beosztás.....	9
3.2 A válaszadók családi állapota	12
3.3 Kiskorú gyermekek száma	14
3.4 Eltartottak száma	15
3.5 Iskolai végzettség	17
3.6 Anyagi helyzet.....	18
3.7 Havi munkaórák száma	21
3.8 Másodállások száma.....	25
4. Szakszervezettel kapcsolatos vélemények	29
4.1 Érdekképviselő	29
4.2 A hatékony érdekképviselő létrejöttét biztosító szervezetek.....	31
4.3 Szakszervezeti tagság haszna	33
4.4 A válaszadók elvárásai	35
4.5. Szakszervezeti tagság különböző összefüggésekben.....	32
5. Kvalitatív elemzés a kérdezőbiztosok beszámolóí és a szöveges válaszok alapján.....	37
6.	
Összefoglalás.....	40

1. Bevezetés, anyag és módszer

Az Orvosegyetemek Szakszervezeti Szövetsége által 2014 év őszén végzett felmérés célja az volt, hogy az egészségügyben (pontosabban: az OSZSZ működési területén) dolgozó szakszervezeti tagok és ugyanazon munkahelyeken dolgozó, nem szakszervezeti tagok munkakörülményeinek alapvető jellemzőit valamint a szakszervezettel kapcsolatos véleményét, javaslatait megismerjük. A vizsgálat fő eszköze egy 23 kérdésből álló, mintegy 20-25 perc alatt kitölthető kérdőív volt, mely legnagyobb részben zárt, kisebb részben nyitott kérdésekből állt (a kérdőívet 1. számú mellékletként csatoltuk). A kérdőív első néhány kérdése a demográfiai adatokra, az iskolai végzettségre, a szociális-gazdasági helyzetre, a munkahelyre és a munkaidőre vonatkozott. Hasonló tárgyú kérdőíves vizsgálatot a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete TÁMOP projektjében is végeztek, ezért a felmérésünkben használt kérdőív ezen szakszervezettel közösen került kifejlesztésre (ennek további előnye, hogy a későbbiek során lehetőség nyílik az kapott eredmények összehasonlító értékelésére). Az eredmények kvantitatív feldolgozása rutin statisztikai módszerekkel történt. A szakszervezettel kapcsolatos véleményről két nyitott kérdés is szerepelt, melyek elemzését (a kérdezőbiztosok tapasztalataink összegzésével együtt) kvalitatív szövegelemzési-adatelemzési módszerekkel végeztük.

Programunkban 3200 kérdőív papíralapú felvételét terveztük kérdezőbiztosok közreműködésével. A papíralapú adatfelvétel lezajlása után a kérdőív kitöltésére online lehetőséget is nyújtottunk az OSZSZ honlapján (<http://kerdoiv.oszsz.hu/>). A minta nagyságának meghatározásánál figyelembe vettük az OSZSZ különböző tagszervezeteihez tartozó munkavállaló kört, a szakszervezeti tagok számát, és a munkavállalók/tagok életkorát. Arra törekedtünk, hogy a kérdezettek közé nagyobb arányban kerüljenek be fiatalok és nem szakszervezeti tagok, a minta tehát nem reprezentálja az adott munkahelyeken dolgozók teljes körét. Reprezentatív mintavételre számos egyéb, itt nem részletezett körülmény miatt sem volt lehetőség.

A vizsgálat során számos, előre nem látható probléma merült fel, melyek következtében az adatfelvétel a tervezett módon nem volt megvalósítható. Ezen problémák közé tartozott a

helyi szervezetek együttműködési készségnek hiánya illetve korlátozott volta. Példaként megemlíthetjük, hogy volt olyan szakszervezeti tisztségviselő, aki a kérdőív kitöltésére sem volt hajlandó. A megkeresett dolgozók sokszor elutasítással fogadták a kérdezőt, ha mégis vállalták az adatszolgáltatást a kérdezőbiztossal történő kitöltés számos alkalommal nem volt kivitelezhető, a válaszadók inkább elvonultak vagy hazavitték a kérdőívet, hogy a kérdezőbiztos ne lássa válaszaikat (valószínűsíthető, hogy nem bíztak a névtelenségben). Tették ezt annak ellenére, hogy kérdőív felvétele az adatvédelmi előírásoknak maximálisan eleget tett, az adatfelvétel önkéntesen zajlott, névtelen volt, a kérdőíveket utólag sem lehetett azonosítani. Az összesített válaszadási arány a fentebb említett okok miatt nem volt pontosan meghatározható, de nem is nyújtott volna használható információt, hiszen az jelentősen függött a kérdezőbiztosoktól, helyi kapcsolatrendszerüktől és a munkahelyi viszonyoktól, valamint (mint az a kvantitatív elemzés során kiderült) a megkérdezettek korától, nemétől és beosztásától is (például a fiatal orvosok válaszadási hajlandósága igen alacsony volt).

A fentebb említett problémák következtében a tervezéskor meghatározott célcsoportokban nem találtunk 3200 munkavállalót, aki kitöltötte volna a kérdőívet és a minta összetétele sem felelt meg a tervezettnak. A kívánt elemszám elérése céljából végül az OSZSZ-en kívüli, de velük együttműködő szervezetekhez fordultunk. A Magyar Orvosok Szövetségének ózdi tagja a helyi kórházban, az Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szövetsége (EDSZ) képviselője pedig a kiskunhalasi kórházban vett fel 160-160 kérdőívet. Technikai okok miatt ezen kérdőívek adatai ebben az elemzésben nem szerepelnek (a korábban elvégzett gyorselemzés viszont ezeket is figyelembe vette).

Mindösszesen 3383 fő vett részt a felmérésben 2014. szeptember 05. és 2014. december 30. között. Az adatfelvétel részben kérdezőbiztosok segítségével, részben önkitöltős, részben online kérdőíves módszerrel történt (a kérdőív természetesen mindhárom módszer esetében ugyanaz volt). A papíralapú kérdőívek adatait manuálisan digitalizáltuk. Az adatbevitelhez Excel 2010 táblázatkezelőt, az adatfeldolgozáshoz SPSS 20.0 programcsomagot használtunk.

Mivel a mintavétel a korábban ismertett körülmények miatt tekinthető reprezentatívnak sem a magyarországi egészségügyi dolgozókra, sem a kiválasztott célcsoportra nézve,

eredményeink - a szakmai szabályai szerint végzett statisztikai elemzés ellenére - csak kellő fenntartással értelmezhetőek és megfelelő óvatossággal magyarázhatóak.

1. táblázat: A tervezett mintavételi módszer összefoglalása

		DOTESZ 4 kérdezőbiztos		KEDOSZ 1 kérdezőbiztos		PTEIESZ 4 kérdezőbiztos		SÉS Z 7 kérdezőbiztos		SZOTESZ 4 kérdezőbiztos	
korcsoport	%	TAG	NEMTAG	TAG	NEMTAG	TAG	NEMTAG	TAG	NEMTAG	TAG	NEMTAG
18-30	25	54	107	13	27	54	107	94	186	54	107
31-40	25	53	107	13	27	53	107	93	186	53	107
41-50	20	43	85	11	21	43	85	75	149	43	85
51-60	15	32	64	8	16	32	64	56	112	32	64
60-	15	32	64	8	16	32	64	56	112	32	64
Összesen	100	214	426	53	107	214	426	374	746	214	426
		640		160		640		1120		640	
		3200									

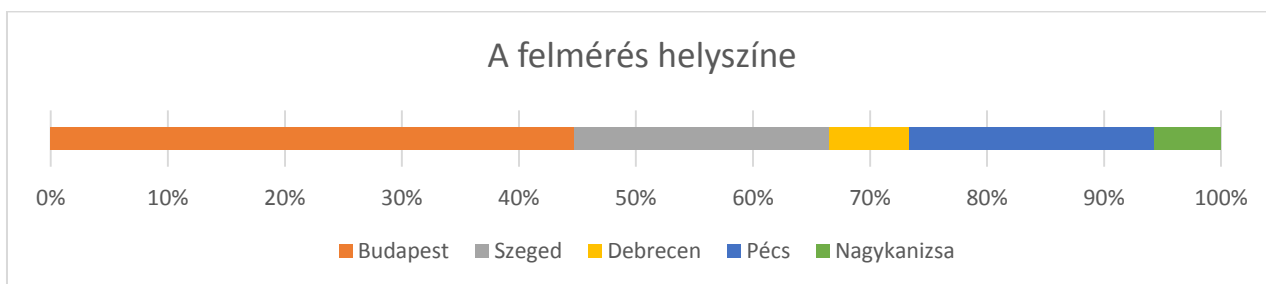
2. A válaszadó populáció jellemzői

2.1 A nemek aránya

A válaszadók körében a női válaszadók a teljes minta 74,5%-át tették ki (1% nem nyilatkozott nemi hovatartozásáról), ezért a releváns helyeken a férfiak/nők tekintetében standardizálást alkalmaztunk a nemeknél jelentkező mintavételi torzítás kiküszöbölése érdekében. Ez a módszer, valamint a továbbiakban részletezett statisztikai technikák az eredmények megbízhatóbb értékelését teszik lehetővé.

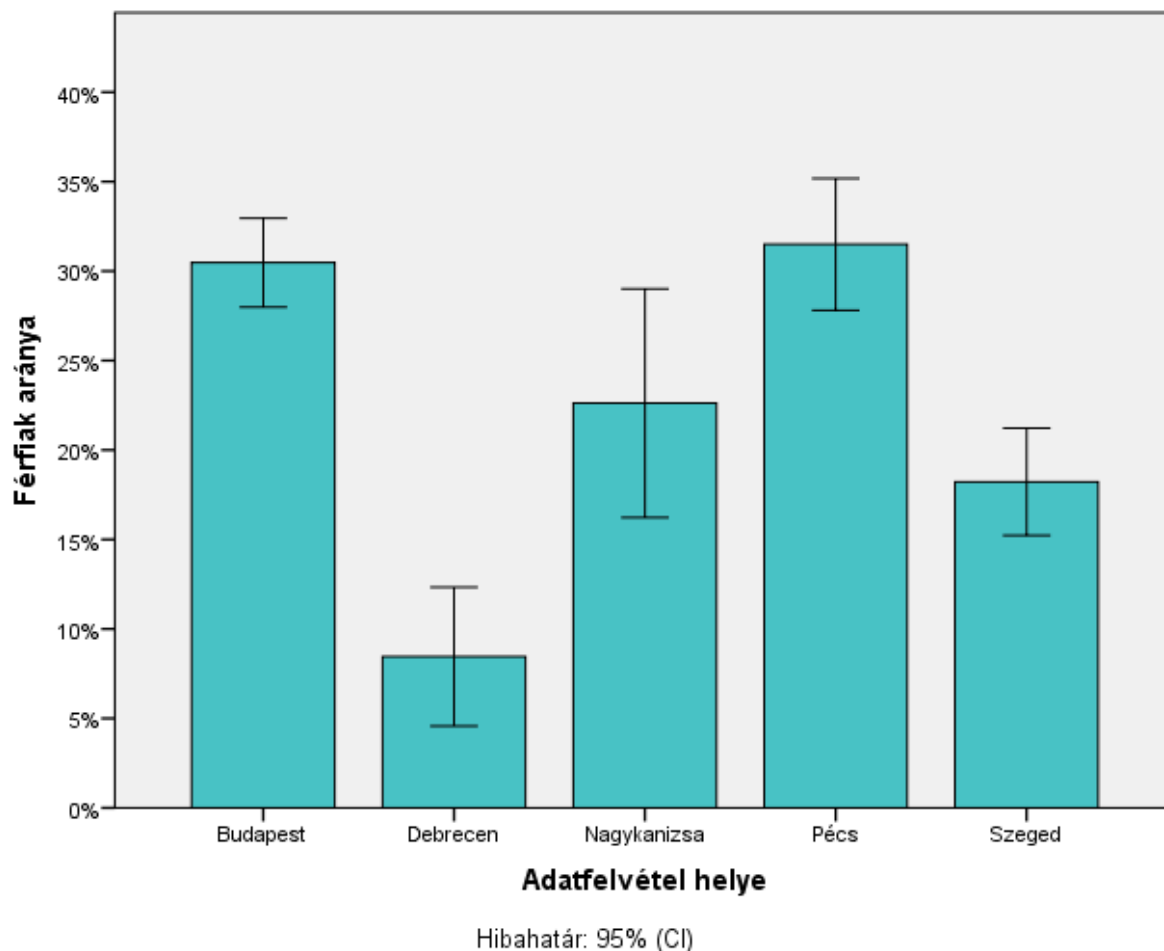
2.2 A mintavétel helye

A felmérés országos jellegéből adódóan az adatfelvétel több helyszínen történt, a négy magyarországi orvosegyetem városában és Nagykanizsán (1. ábra). Ismételten hangsúlyozzuk, hogy a különböző elemszámokból adódó esetleges torzítás megköveteli az eredmények óvatos értékelését, valamint azt, hogy egyes helyszínek adatait nem dolgoztuk fel.



1. ábra: A válaszadók megoszlása a különböző felvételi helyeken

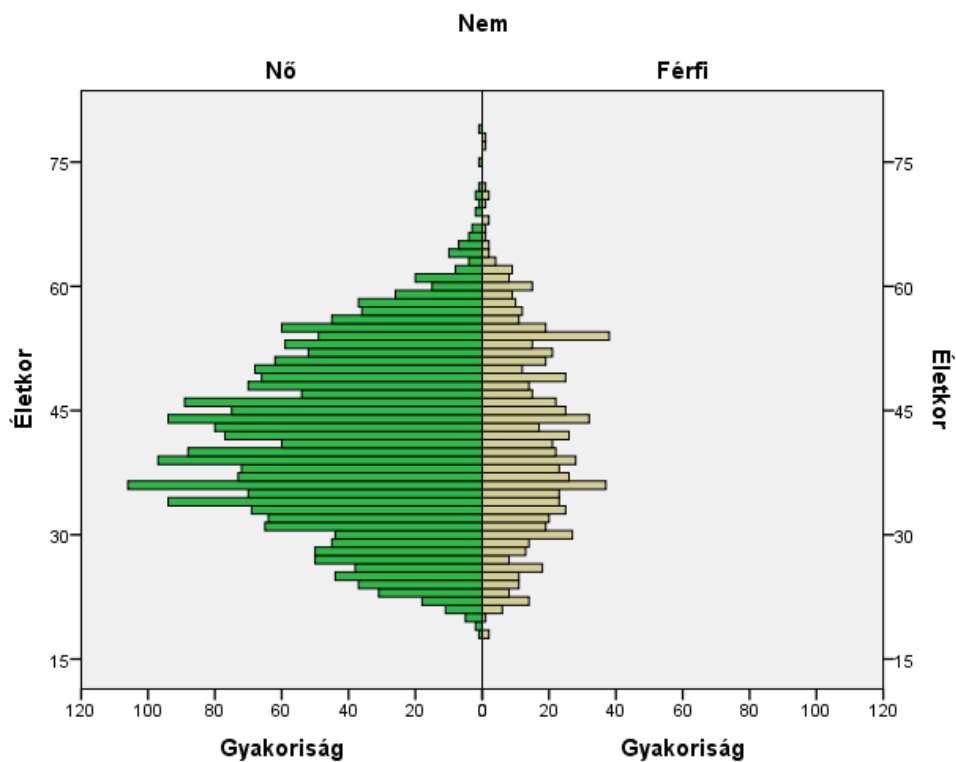
A különböző városokban felvett résztvevők életkora nem különbözött egymástól szignifikáns mértékben (Kruskal-Wallis teszt post hoc korrekcióval, $\alpha=5\%$), ellentétben a nemek arányával (K-W $p<0,001$): amíg Debrecenben a férfiak a minta kevesebb, mint 10%-át teszik ki, Pécsen meghaladják a 30%-ot (2. ábra). Ebből kifolyólag minden város szerinti bontás előtt a nemre standardizáltunk, így a későbbi eredmények 50-50% férfi/nő arányú mintára vonatkoznak.



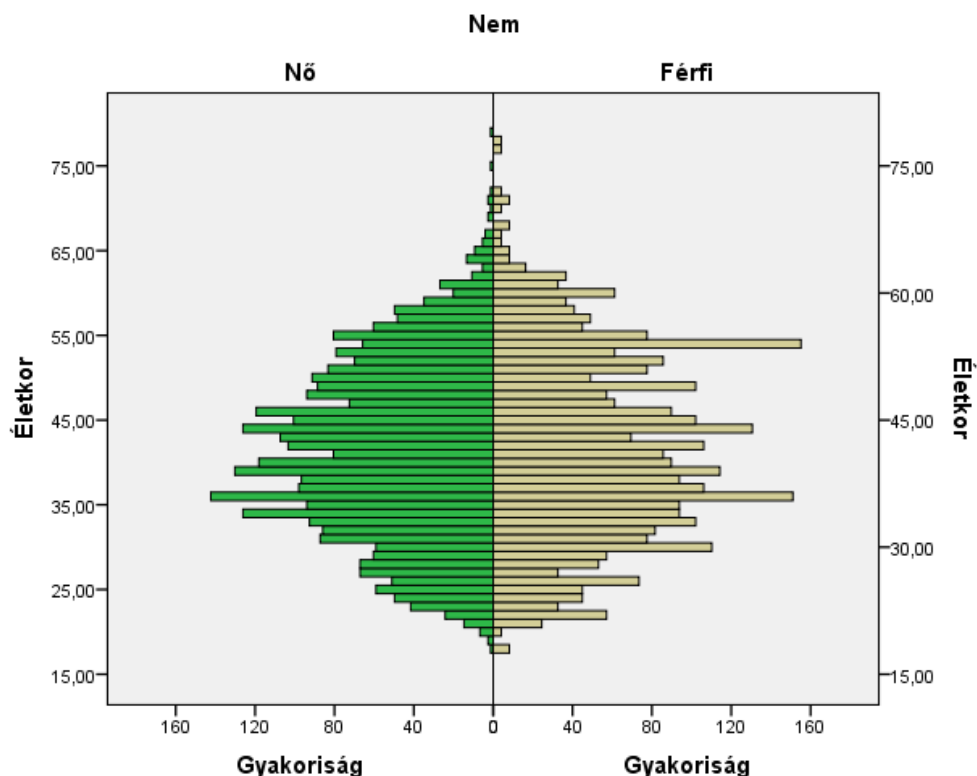
2. ábra: A férfiak aránya a különböző adatfelvételi helyeken

2.3 A válaszadók életkora

A válaszadók átlagéletkora 42,5 évnek adódott (4,4% nem nyilatkozott életkoráról), a megadott életkorok 19 év és 80 év között mozogtak. Az életkorok hasonlóan mutatkoztak a nemek között (Mann-Whitney-U $p=0,350$). A válaszadók korfáját a 3. ábra mutatja, a nemekre standardizált korfa a 4. ábrán látható.



3. ábra: A válaszadók (nők és férfiak) korfája



4. ábra: A válaszadók nemekre standardizált korfája

3. A válaszadók helyzete

3.1 Beosztás

Az adatok tükrözik azt a szokásos (és valós) vélekedést, miszerint a nővérek túlnyomó többsége nő, mindazonáltal a válaszadó orvosok csupán 43%-a volt férfi (2. táblázat). Megemlítjük, hogy erre a kérdésre a résztvevők 10%-a nem válaszolt. Az utóbbi évek tendenciája, miszerint az orvosnők száma illetve aránya jelentősen nőtt, ezen felmérésben is megmutatkozott. Az ápolók között jóval magasabb, 85% a nők aránya (z teszt Bonferroni korrekció után, $\alpha=5\%$). A statisztikai elemzés alapján is elmondható, hogy a gazdasági/műszaki és orvosi személyzethez képest szignifikánsan nagyobb arányban dolgoznak nők az ápolószemélyzet tagjaként.

2. táblázat: Nők és férfiak száma és aránya különböző beosztásokban

			Beosztás				Összesen
			Ápolószemélyzet	Gazdasági/műszaki személyzet	Orvosi személyzet	Egyéb/nem válaszolt	
Nem	Nő	fő	1 630	379	279	234	2 522
		%	85,6%	59,7%	56,9%	72,2%	75,2%
	Férfi	fő	274	256	211	90	831
		%	14,4%	40,3%	43,1%	27,8%	24,8%
Összesen		fő	1 904	635	490	324	3 353
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A különböző beosztású dolgozók átlagéletkora nem volt homogén eloszlású (Kruskal-Wallis, $p < 0,001$; 2. táblázat). Korrekció után az ápolószemélyzet és az orvosi személyzet, illetve az egyéb beosztású dolgozók közötti eltérés szignifikánsnak mutatkozott ($p < 0,001$ illetve $p < 0,027$). Ennek hátterében az is szerepet játszhat, hogy (a kérdezőbiztosok szerint) a fiatal orvosok ritkábban vállalkoztak a kérdőív kitöltésére.

3. táblázat: A különböző beosztású dolgozók átlagéletkora

	Átlag	95% CI	
		-tól	-ig
Ápolószemélyzet	40.75	40.29	41.21
Gazdasági/műszaki személyzet	41.81	40.00	42.61
Orvosi személyzet	43.39	42.41	44.37
Egyéb/nem válaszolt	42.72	41.33	44.10
Total	41.53	41.17	41.89

Mivel adataink nem reprezentatívak, a mintavételi torzítást csökkentendő célszerű megvizsgálni a kapott válaszokat a nemekre standardizálás után is, ezt láthatjuk a 4. számú táblázatban. Egyenlő férfi/nő arányt feltételezve minden, különböző beosztású illetve munkakörű tetszőleges két csoport közötti különbség szignifikánsnak adódik, kivéve a gazdasági/műszaki és az egyéb/nem válaszolt csoport közötti életkori különbséget. Ez azt jelenti, hogy a különböző területeken dolgozók közötti életkori különbségeket nem a nemek eltérő megoszlásával magyarázzuk.

4. táblázat: A dolgozók átlagéletkora nemre való standardizálás után

	Átlag	95% konfidencia intervallum	
		-tól	-ig
Ápolószemélyzet	40.51	40.15	40.86
Gazdasági/műszaki személyzet	41.67	41.16	42.19
Orvosi személyzet	44.26	43.63	44.89
Egyéb/nem válaszolt	42.47	41.46	43.48
Összesen	41.67	41.41	41.93

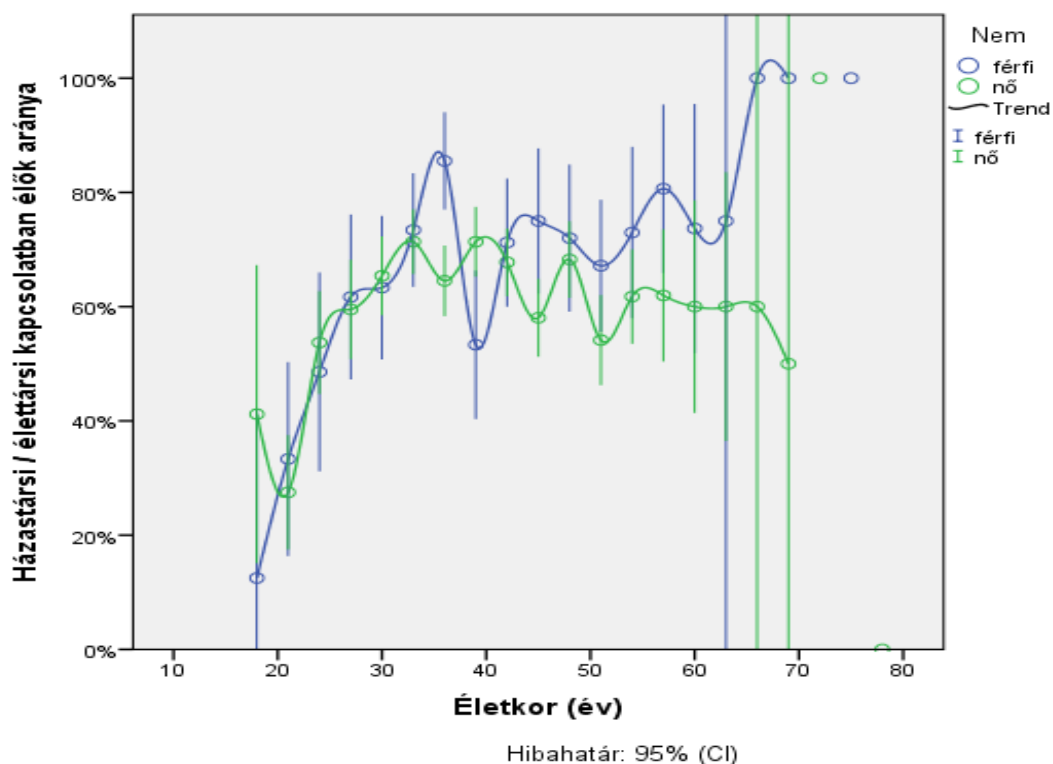
3.2 A válaszadók családi állapota

Családi állapot szempontjából a mintánk 33,2%-a egyedülálló volt, 63,5% házas, vagy élettársi kapcsolatban élt és 3,5% özvegy volt (5. táblázat). A nők nagyobb arányban voltak egyedülállók, mint a férfiak (37,5% vs. 33,2%, χ^2 $p = 0,033$). Az életkor a nemre standardizálás után szignifikáns mértékben korrelált a házas/élettársi kapcsolatban lévők arányával (Spearman $\rho = 0,104$ $p < 0,001$), azaz a magasabb életkor – nem meglepő módon - növelte a párkapcsolatban élés esélyét. Az adatok alapján kijelenthetjük, hogy a férfiak 45. életévtől nagyobb arányban élnek családban, mint a nők (5. ábra). Ez a megfigyelés magyarázható a felmérésben részletezett munkakörök eltérő nembeli megoszlásával is, vagyis hogy az orvosok nagyobb arányban maradnak párkapcsolatban, mint a nővérek.

5. táblázat: A válaszadók családi állapota nemek szerint

	Családi állapot	Összesen
--	-----------------	----------

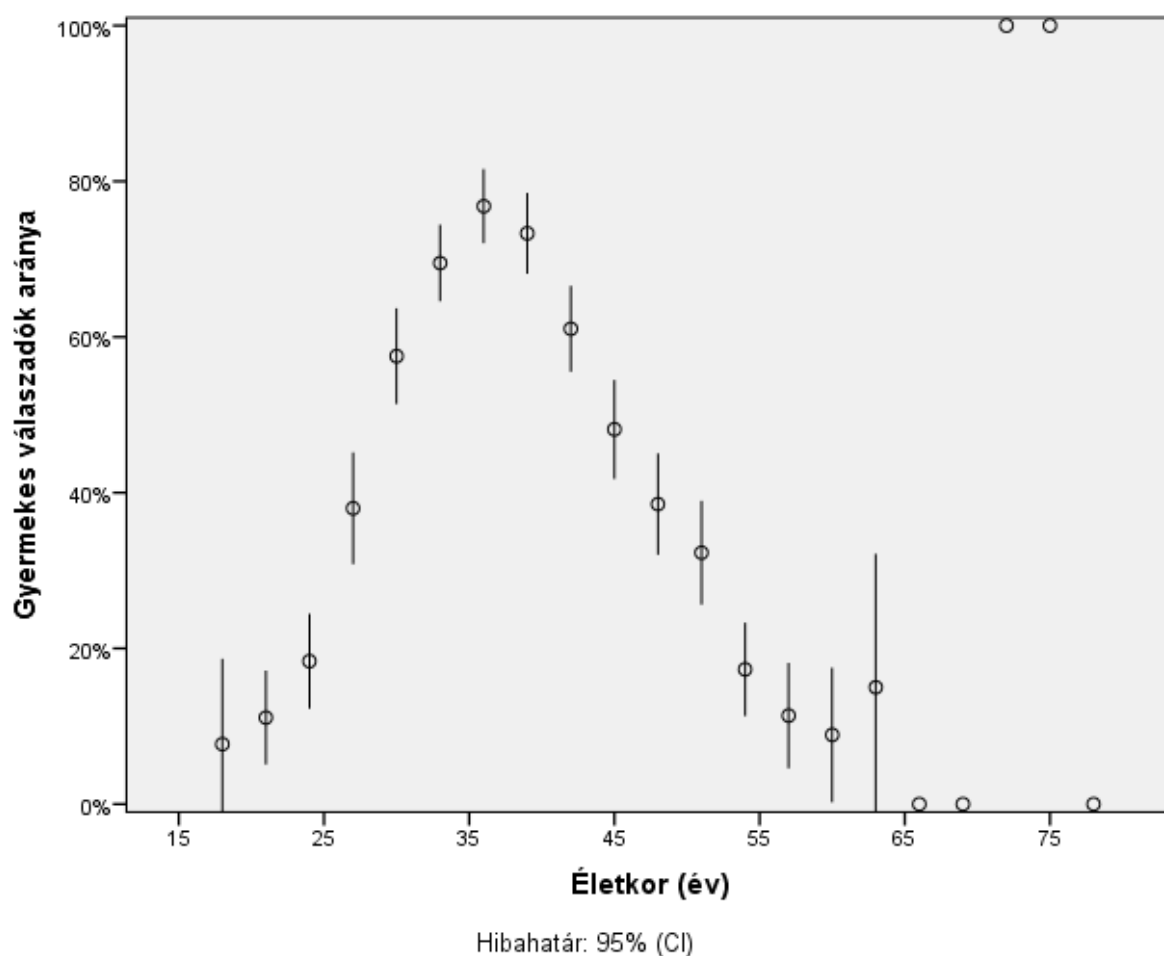
			egyedülálló/elvált özvegy	házas/élettársa van	
Nem	Nő	fő	894	1 489	2 383
		%	37,5%	62,5%	100,0%
	Férfi	fő	250	503	753
		%	33,2%	66,8%	100,0%
Összesen		fő	1 144	1 992	3 136
		%	36,5%	63,5%	100,0%



5. ábra: A válaszadók házas/társi kapcsolatának aránya életkor és nemek szerint

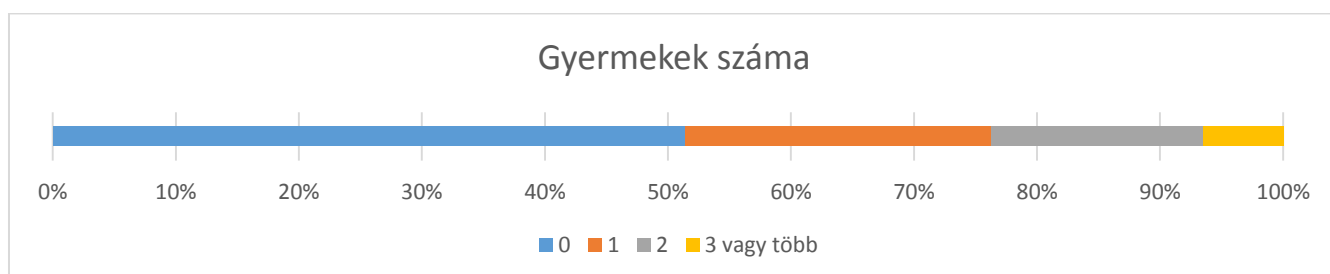
3.3 Kiskorú gyermekek száma

A válaszadók 49%-ának volt kiskorú gyermeke az adatfelvétel idején. Nem szorul magyarázatra, hogy a gyermekek száma jelentős tényező az anyagi helyzet meghatározásában, valamint a túlmunka vagy a másodállás vállalásában. Ebben a tekintetben a nemek között nem volt szignifikáns különbség (W-M U $p=0,32$), ellentétben az életkorbeli eloszlással (Spearman $\rho = -0,05$ $p<0,001$). Az adatok alapján elmondható, hogy a 40 év körüli korosztály (mindkét nem esetén) akár 80%-ának is volt kiskorú gyermeke a felmérés idején. A 6. ábra mutatja a gyermeknevelés dinamikáját, miszerint 30-45 éves korcsoportban a felmérték több mint fele nevelt gyermeket.



6. ábra: A gyermekek aránya az szülők életkorának függvényében

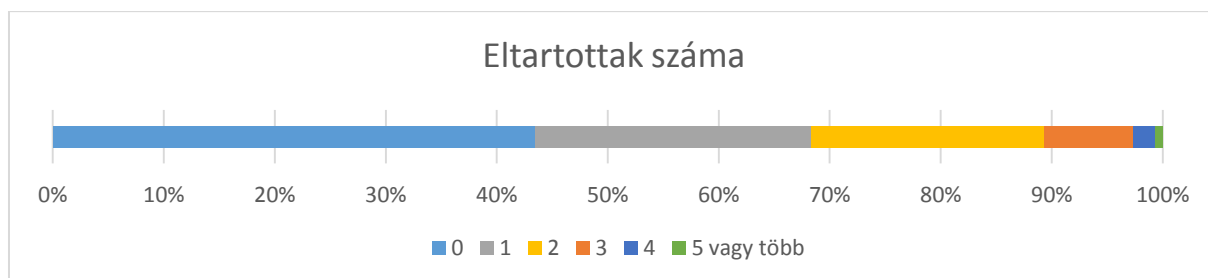
A válaszadók 32,4%-a nevelt több mint egy gyermeket (7. ábra). Nagyobb eséllyel voltak többgyermekesek a férfiak (21,9% vs. 26,6% a teljes mintára vonatkoztatva, W-M U $p=0,038$). A többgyermekesek átlagosan 1,24 évvel fiatalabbak voltak az egy gyermeket nevelő társaiknál (Student's T $p=0,001$). Ez utóbbi hatás feltehetően az idősebb korban vállalt gyermekeknek tulajdonítható, mely tendencia egyébként az általános populációban is észlelhető az utóbbi években.



7. ábra A válaszadók által nevelt gyermekek száma

3.4 Eltartottak száma

Az eltartottak száma (8. ábra) nem feltétlenül egyezik meg az eltartott kiskorú gyermekek számával. A válaszadók 53,5%-a tartott el önmagán kívül legalább egy főt. A nők nagyobb eséllyel tartoztak ebbe a kategóriába (50,7% vs. 58,4% Student's T $p<0,001$). Az életkorral nőtt az eltartottak száma (Spearman rho = 0,035 $p=0,013$).

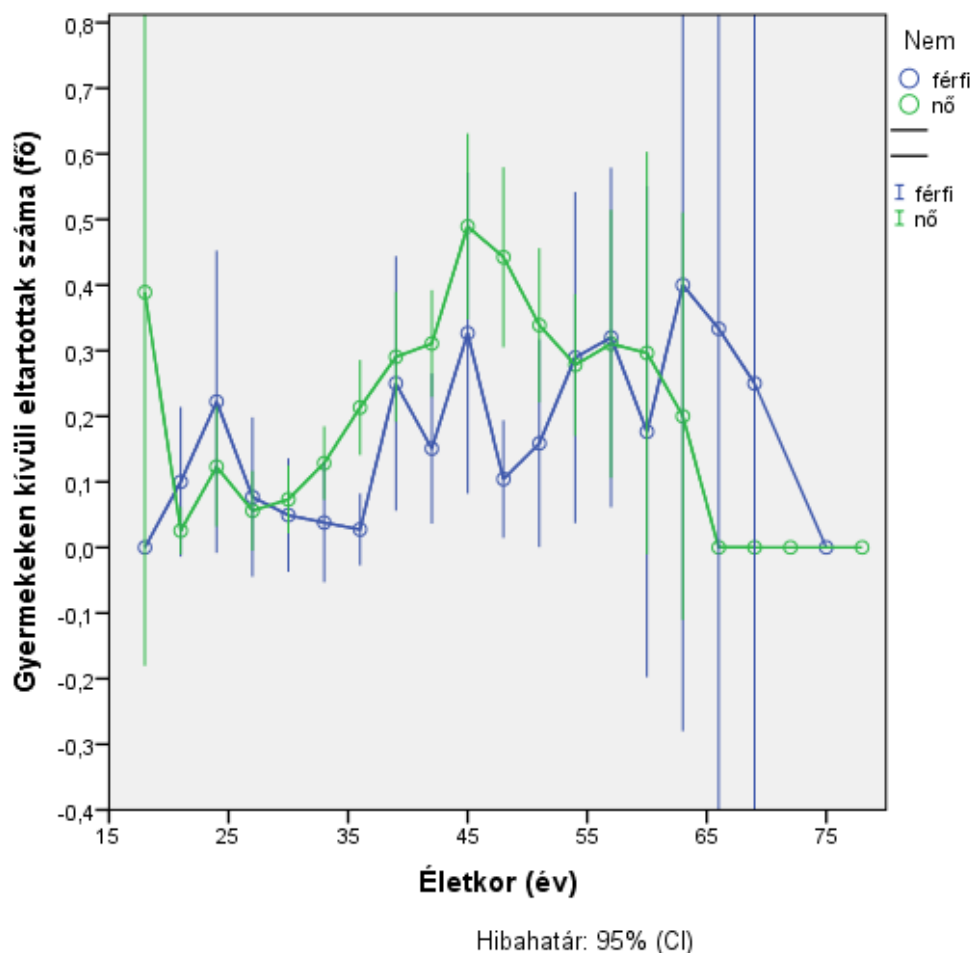


8. ábra: A válaszadók által eltartottak száma

Ha a válaszadónál az eltartottak számából levonjuk a kiskorú gyermekek számát, a következő eredményt kapjuk:

- 29 fő (0,2%) nem tart el a gyermeket
- 2450 fő (83,6%) senkit, vagy csak gyermekét tartja el
- 450 fő (16,3%) gyermekén másokat is (házastárs, élettárs, szülő, felnőtt gyermek) eltart.

A nők több embert tartanak el, pontosan 0,11 fővel többet. Student's t- próbával számolva az eredmény szignifikáns ($p < 0,001$). Nemekre standardizálás után az életkorral nő a gyermekeken kívüli eltartottak száma (Spearman $\rho = 0,114$ $p < 0,001$; 9. ábra). Ennek egyértelmű magyarázata a rendelkezésre álló adatokból nem lehetséges, de feltételezhetjük, hogy az idősebb dolgozóknak a szülei is idősebbek vagy, hogy házastársuk, élettársuk betegsége vagy munkanélkülisége folytán eltartásra szorul (fiatalabbaknál ez kevésbé valószínű).



9. ábra: A válaszadók által a gyermekeken kívül eltartottak száma

3.5 Iskolai végzettség

6. táblázat: A válaszadók iskolai végzettség szerinti megoszlása

	Gyakoriság	%	Kumulatív %
érettségi (szak/középiskola)	1 027	30,4	30,4
főiskolai/egyetemi diploma	823	24,3	54,7
felsőfokú szakképzés	646	19,1	73,8

szakiskola	222	6,6	80,3
technikum	188	5,6	85,9
befejezett szak/középiskola	165	4,9	90,8
tudományos fokozat (PhD, DLA)	163	4,8	95,6
8 általános vagy kevesebb osztály	90	2,7	98,3
nem válaszolt	44	1,3	99,6
befejezett 10 osztály	15	0,4	100,0
összesen	3 383	100,0	

Láthatjuk, hogy a többség, a válaszolók közel háromnegyede felsőfokú végzettséggel rendelkezik, és – érthető módon, mindennapi tapasztalatainkkal megegyezően – igen csekély a csak alacsonyabb iskolai végzettségűek nem válaszoltak erre a kérdésre, vagy eleve nem vállalták a kérdőív kitöltését. Itt jegyezzük meg, hogy a kérdőív helyenként gondatlan kitöltésére utal, hogy az orvosok csak mintegy 85%-a válaszolta, hogy diplomával vagy PhD-val rendelkezik.

3.6 Anyagi helyzet

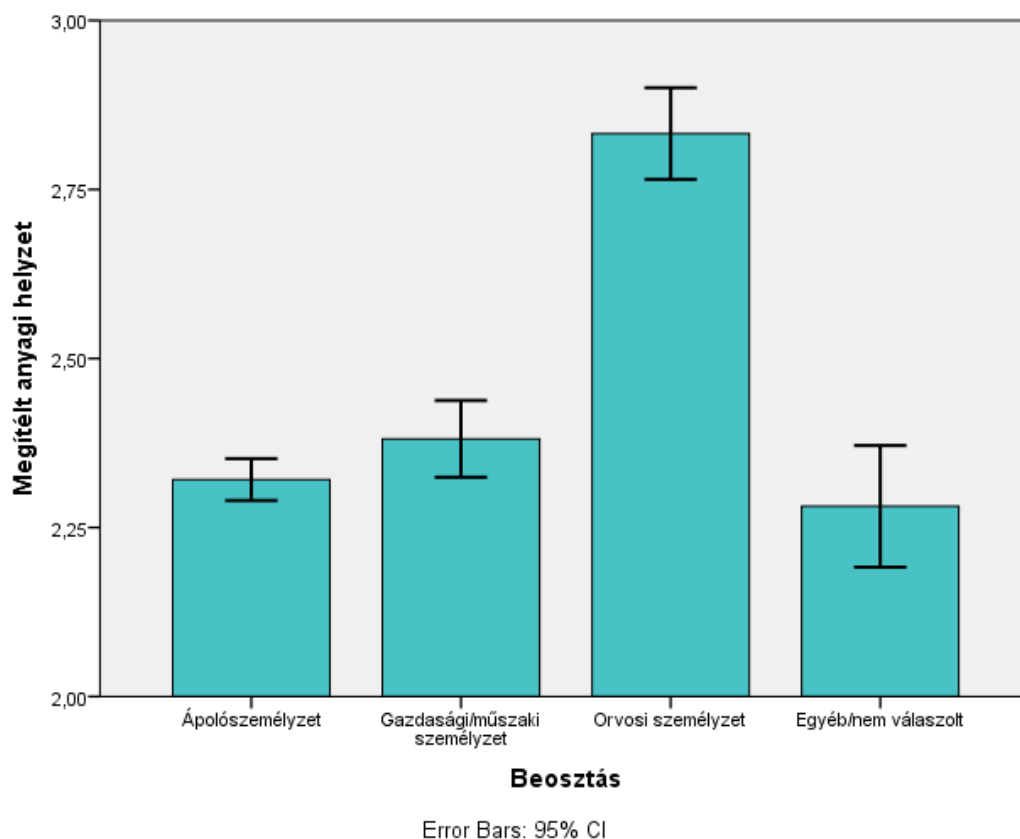
Anyagi helyzetüket a kérdőívet kitöltő dolgozók 1-től 5-ig terjedő skálán osztályozták, ahol az egy jelentette a nagyon rossz, az öt pedig a nagyon jó anyagi helyzetet. 118-an nem válaszoltak erre a kérdésre (NV).

7. táblázat: A dolgozók anyagi helyzete ötfokozatú skálán

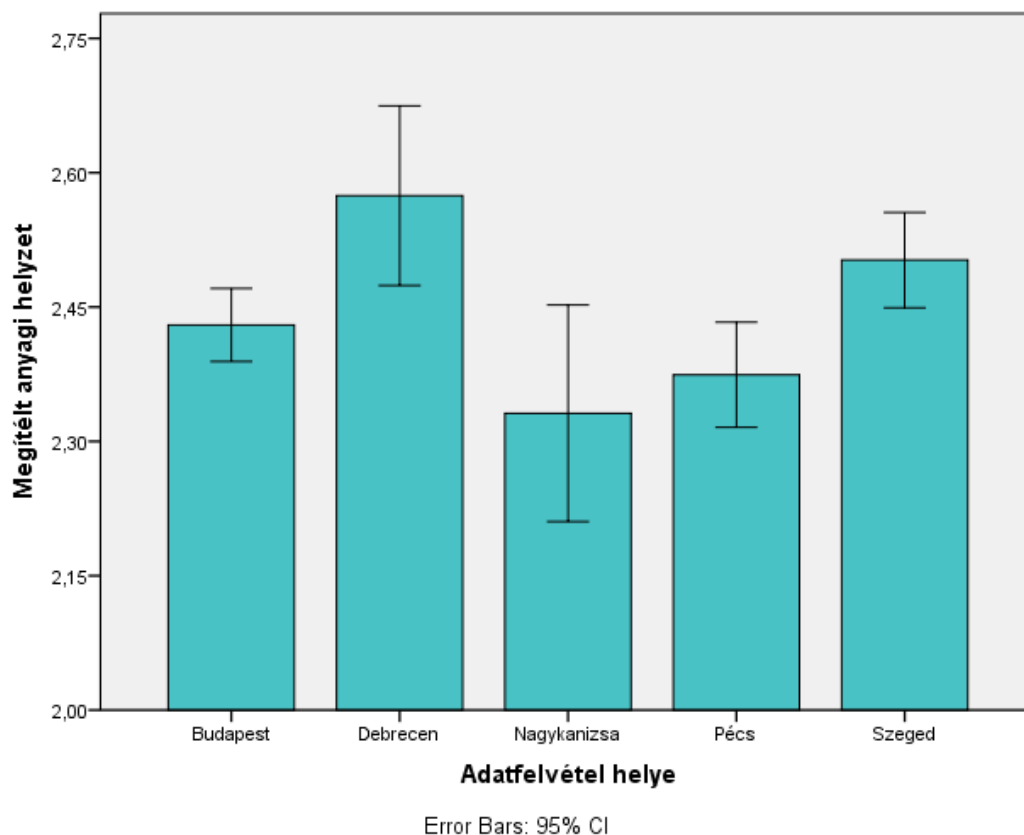
	Gyakoriság	%	Valid %	Kumulatív %
--	------------	---	---------	-------------

NV	118	3,5	3,5	3,5
1	289	8,5	8,5	12,0
2	1 557	46,0	46,0	58,1
3	1 234	36,5	36,5	94,5
4	179	5,3	5,3	99,8
5	6	,2	,2	100,0
Total	3 383	100,0	100,0	

A megkérdezettek igen alacsony százaléka, mindössze 5,5%-a válaszolt „jó” vagy „nagyon jó” (a több, mint háromezer résztvevő közül hat ítélte anyagi helyzetét nagyon jónak) minősítéssel. Ebből kifolyólag a válaszok átlagértéke igen alacsony, 2,32 volt. Érdekes, hogy a nők szignifikánsan jobbnak értékelték anyagi helyzetüket, mint a férfiak ($p < 0,001$), a kor viszont nem befolyásolta a vélt anyagi helyzetet ($p = 0,440$). A beosztások tekintetében kiemelkedik az orvosok magasabb vélt anyagi helyzete a többi csoporthoz képest, de ez sem érte el a hármas átlagot (10. ábra). Szignifikáns különbség egyébként minden tetszőleges két csoport között igazolható volt, az egyéb/nem válaszolt (ezek nem különböztethetők meg) és a gazdasági személyzet közötti különbség kivételével. A területi megoszlást illetően a felmért városok között kevésbé látványos különbségek láthatók. Szignifikáns eltérés csak Pécs és Debrecen illetve Szeged között volt igazolható, mint ahogyan azt a 11. ábra is mutatja.



10. ábra: A dolgozók anyagi helyzete és beosztása közötti összefüggés

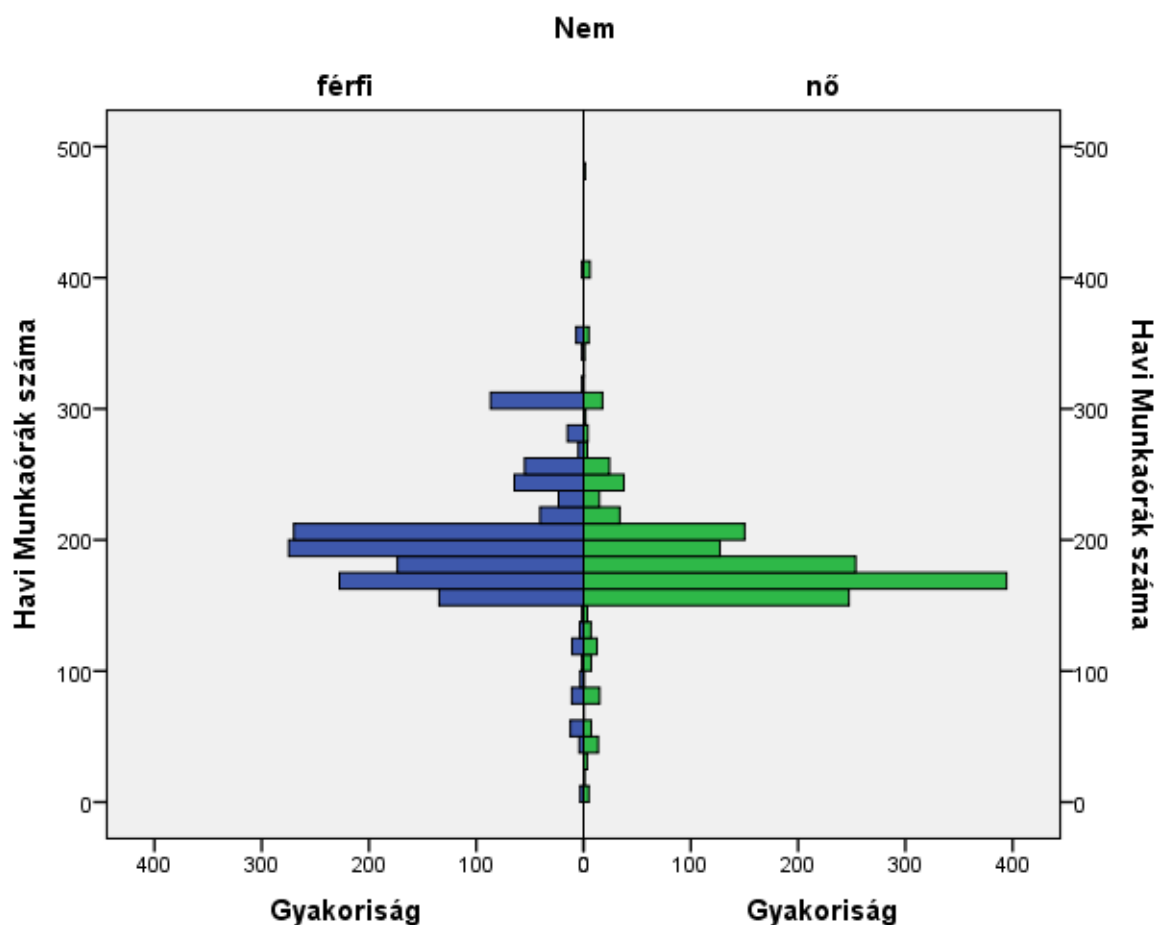


11. ábra: A válaszadók anyagi helyzete és adatfelvétel helye közötti összefüggés

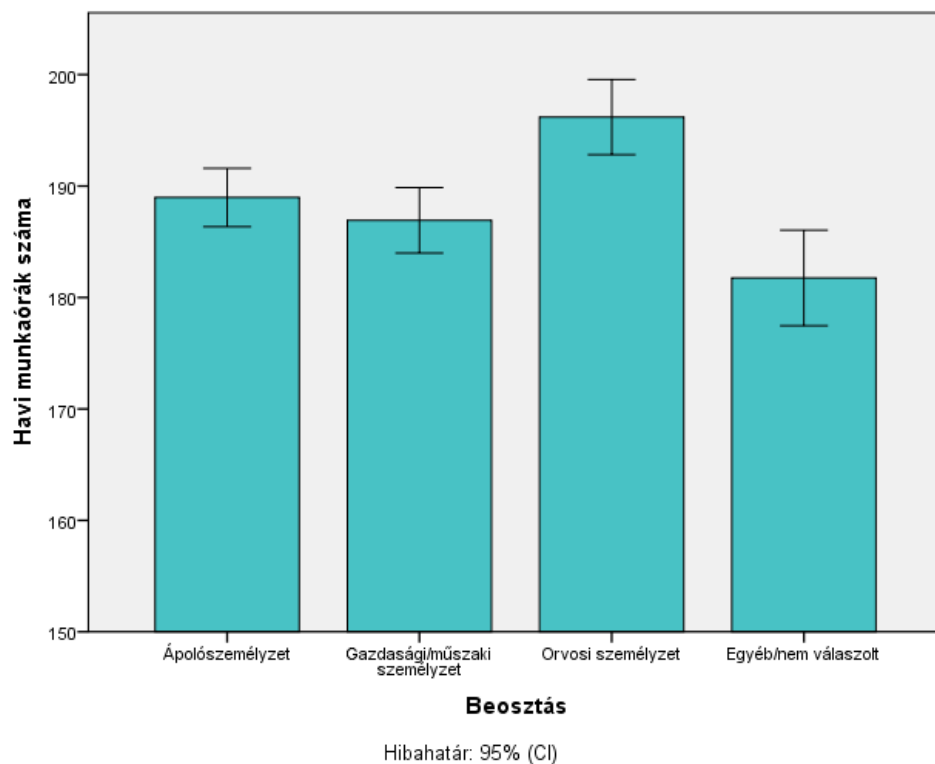
3.7 A havi munkaórák száma

A válaszadók átlagosan 190 órát dolgoztak havonta (ezt a számot nemre és beosztásra történő korrekció után kaptuk). Ez magasabb a populációs átlagnál, pedig valószínűsíthető, hogy szigorú szabályozással szankcionálható „szabálytalanul” végzett munkaórákat nem sorolták ide. A férfiak átlagosan havonta átlagosan 17 órával hosszabb munkaidőről számoltak be, mint a nők, a különbség $p < 0,001$ szinten szignifikáns (12. ábra). Meglepő módon a havi munkaórák száma nem volt hatással a vélt anyagi helyzetre ($p = 0,203$). Megfordítva: a rosszabb anyagi helyzetben lévők sem dolgoztak többet (legalábbis válaszaik szerint). A különböző beosztások összehasonlításakor kiderült, hogy az orvosok 11 órával hosszabb munkaidőről számoltak be, mint a nem-orvosok, ez az eredmény is szignifikáns, $p < 0,001$ szinten (13. ábra). Az adatfelvétel helyével való összefüggést vizsgálva kiderült, hogy Nagykanizsán jelentősen kevesebb a havi munkaórák száma az egyetemi városokkal

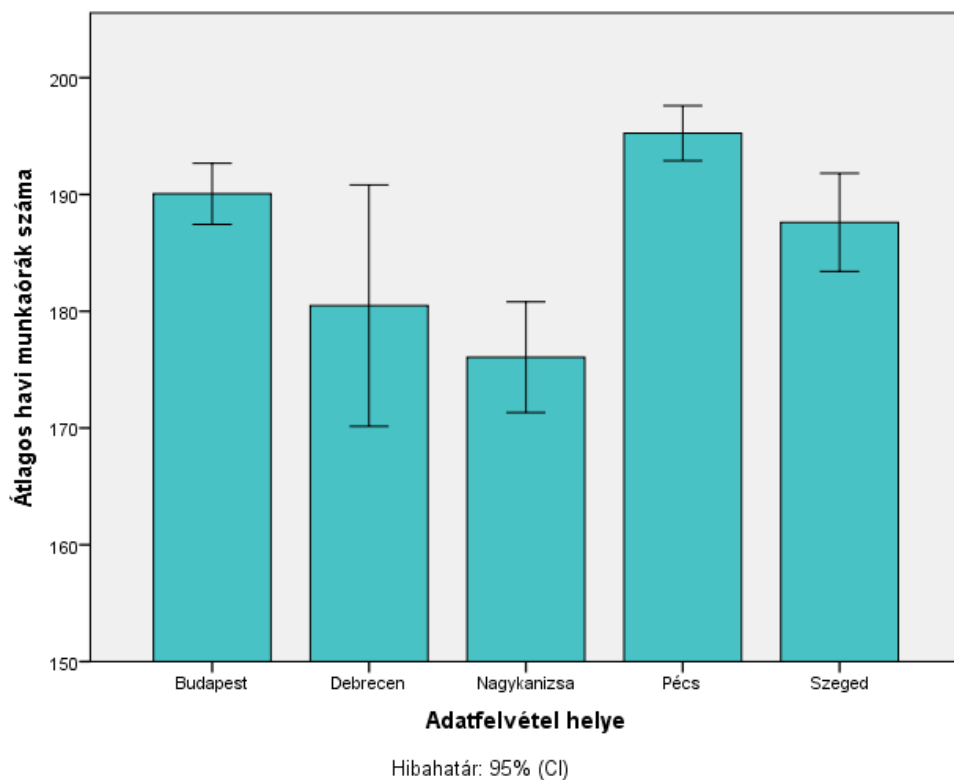
összehasonlítva. A munkával töltött órák száma egyébként Pécsett a legmagasabb, ennek okát a rendelkezésre álló adatokból nem tudjuk megállapítani. (14. ábra). Az életkor is szignifikánsan befolyásolta a havi munkaórák számát ($p=0,043$), 19 éves kortól folyamatosan emelkedik, majd a 60. életév után csökken (15. ábra).



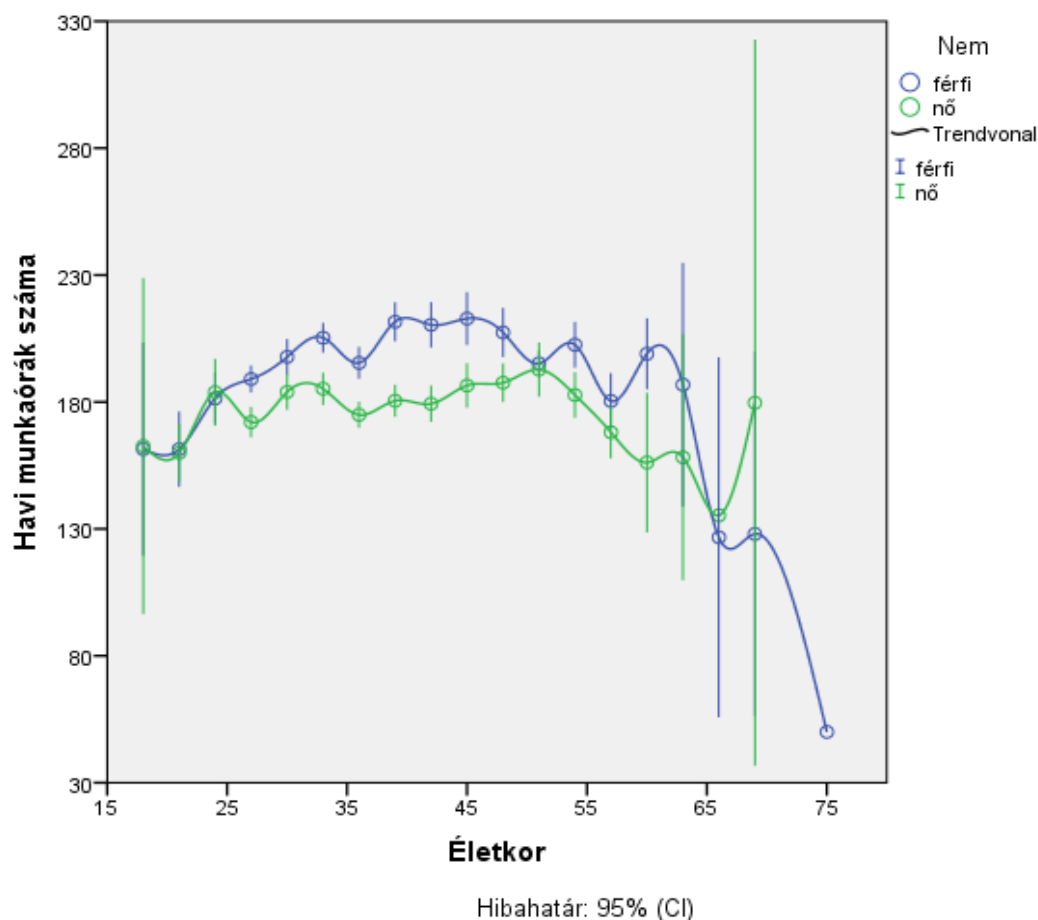
12. ábra: A dolgozók neme és a havonta ledolgozott munkaórák közötti összefüggés



13. ábra: A dolgozók beosztása és a havonta ledolgozott munkaórák közötti összefüggés



14. ábra: Az adatfelvétel helye és a havonta ledolgozott munkaórák közötti összefüggés



15. ábra: A dolgozók neme, kora és a havonta ledolgozott munkaórák közötti összefüggés

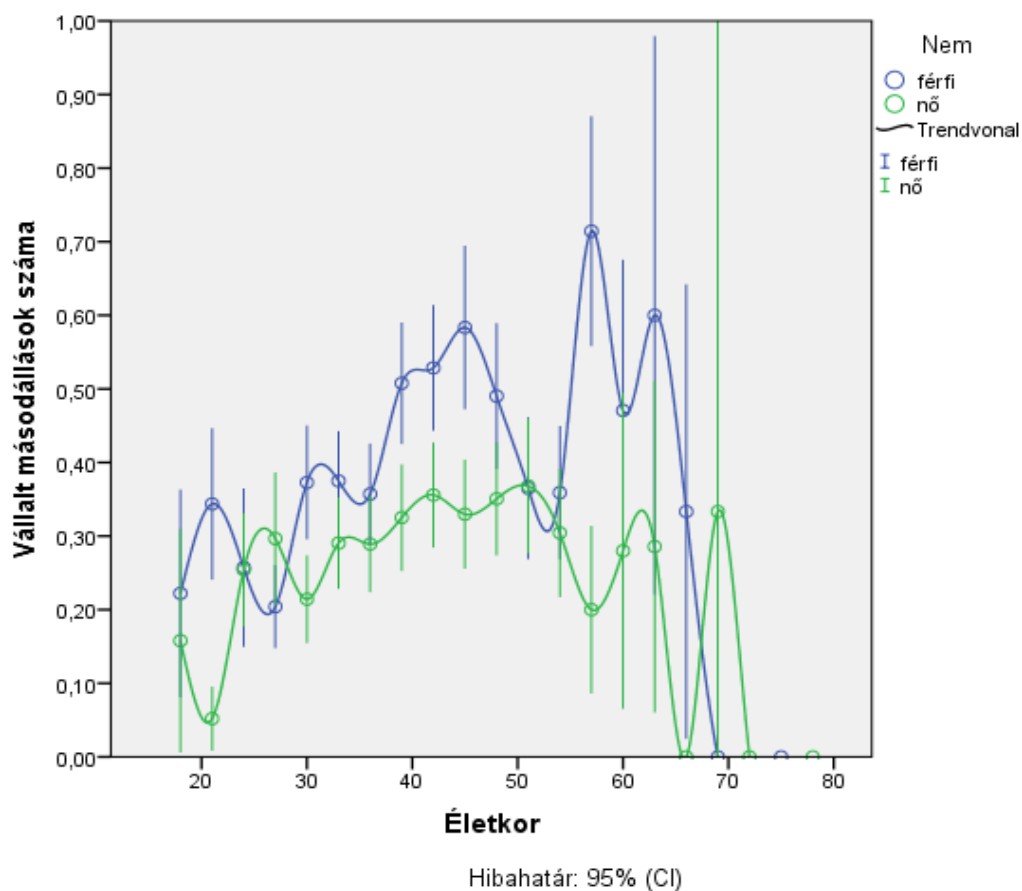
3.8 Másodállások száma

A válaszadók közel egyharmada (29%) vállal bevallottan másodállást. Itt is meg kell jegyeznünk, hogy a szigorú törvényi szabályozás illetve az esetleges szankciók miatt valószínűleg sokan elhallgatták másodállásukat (a kérdezőbiztosok véleménye szerint a kérdőív kitöltésétől való félelem általánosnak volt mondható). A férfiak egyébként gyakrabban vállaltak másodállást, mint a nők, az eltérés szignifikáns (χ^2 : $p < 0,001$; 8. táblázat). Az életkorral emelkedik az elvállalt másodállások száma (16. ábra). Az orvosok szignifikánsan több másodállást vállaltak a többi dolgozóval összehasonlítva (17. ábra). A vizsgálat helyszínét tekintve Pécsen kevesebb másodállást vállaltak, mint Budapesten vagy Szegeden annak ellenére, hogy ott értékelik anyagi helyzetüket a legrosszabbnak. Lehetséges

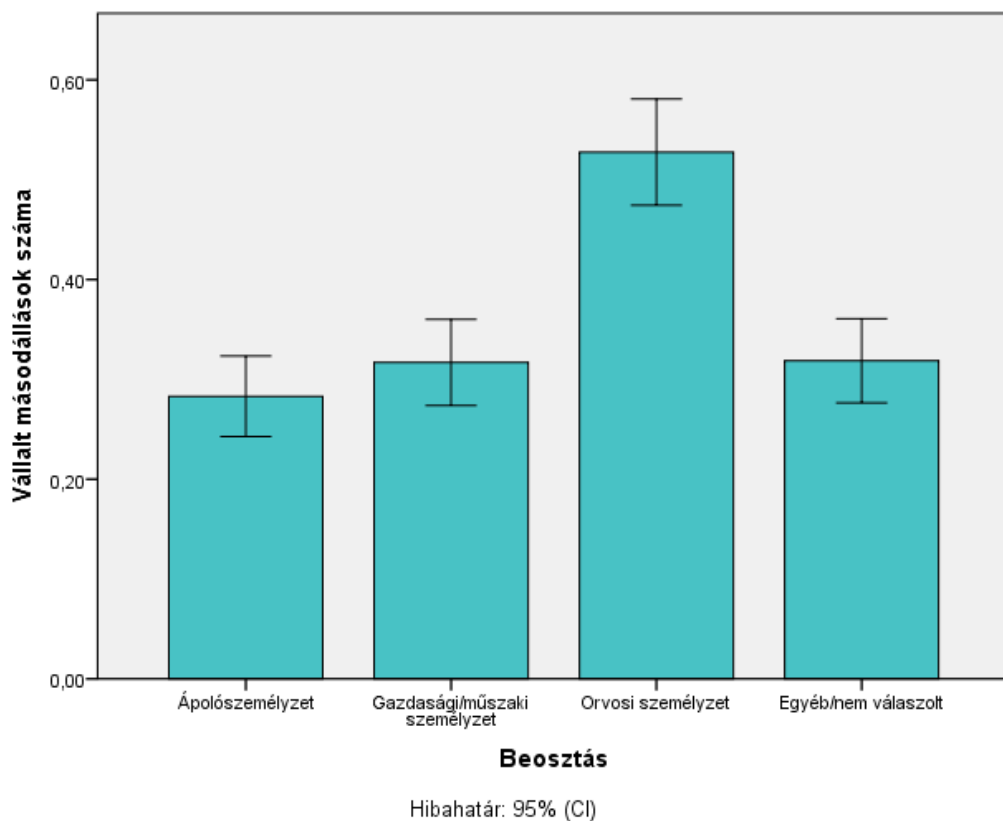
az is, hogy azért rosszabb az anyagi helyzetük, mert kevesebb a másodállásuk (18. ábra). Ennek hátterét tisztázandó további vizsgálatokra van szükség.

8. táblázat: A dolgozók neme és másodállások számának összefüggése

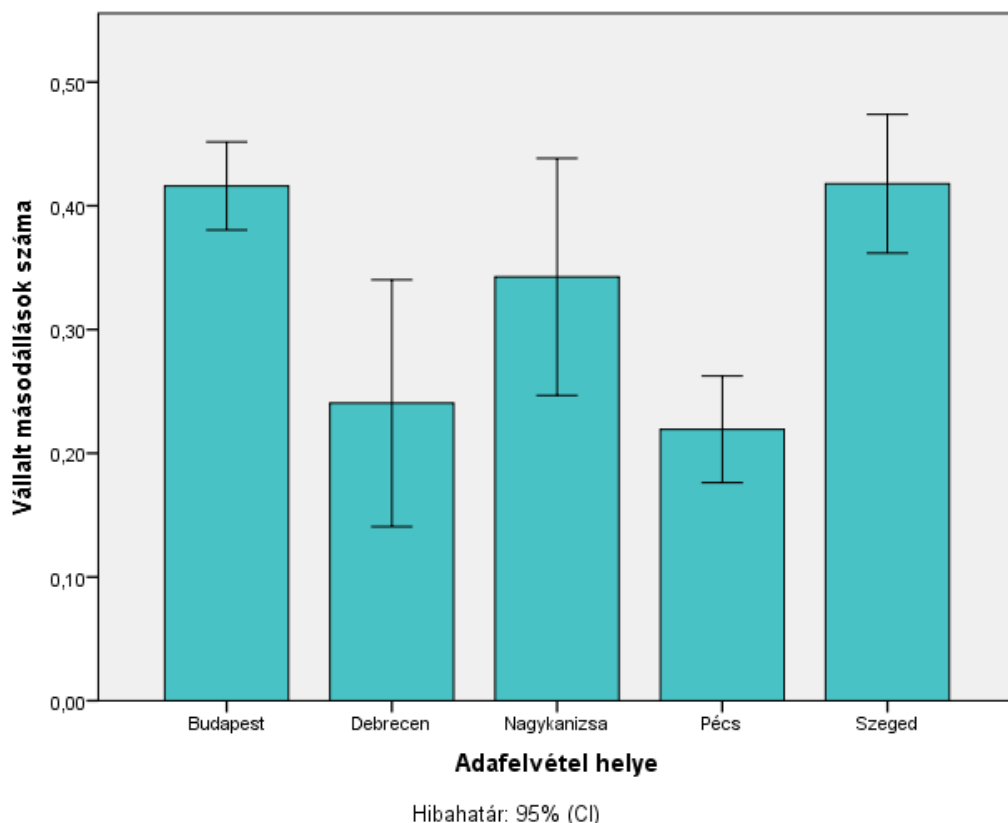
			Nem		Összesen
			Nő	Férfi	
Másodállások száma	0	fő	1 100	991	2 091
		%	75,5%	66,6%	71,0%
	1	fő	281	386	667
		%	19,3%	25,9%	22,6%
	2	fő	65	88	153
		%	4,5%	5,9%	5,2%
	3	fő	10	24	34
		%	0,7%	1,6%	1,2%
Összesen		fő	1 456	1 489	2 945
		%	100,0%	100,0%	100,0%



16. ábra: A dolgozók életkora és a vállalt másodállások száma közötti összefüggés



17. ábra: A dolgozók beosztása és a vállalt másodállások száma közötti összefüggés



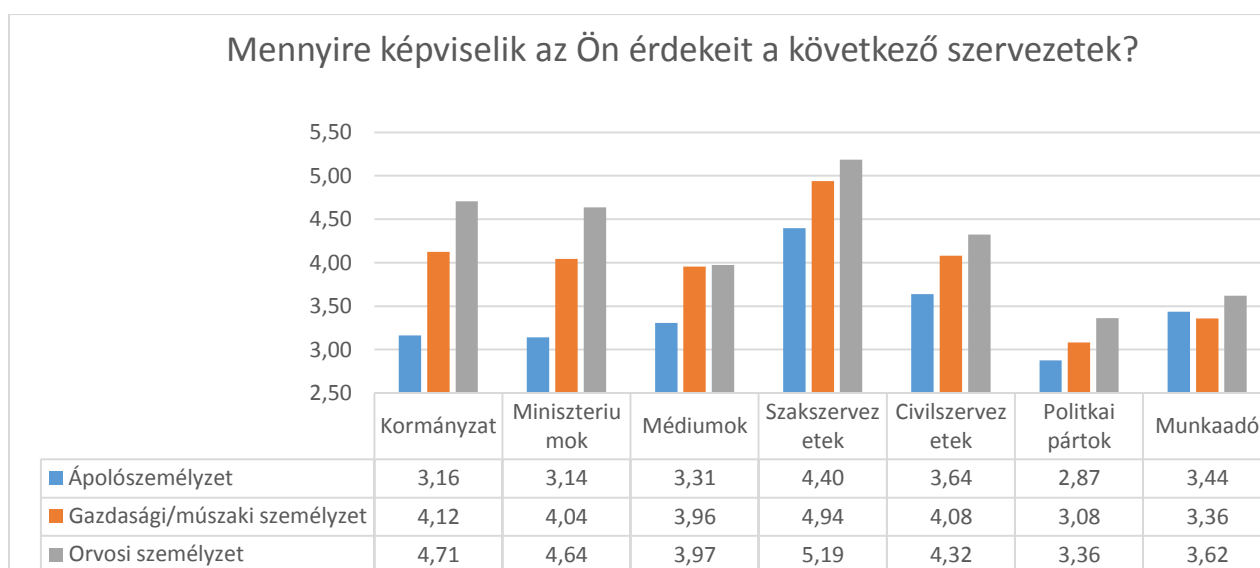
18. ábra Az adatfelvétel helye és a másodállások száma közötti összefüggés

4. Szakszervezettel kapcsolatos vélemények

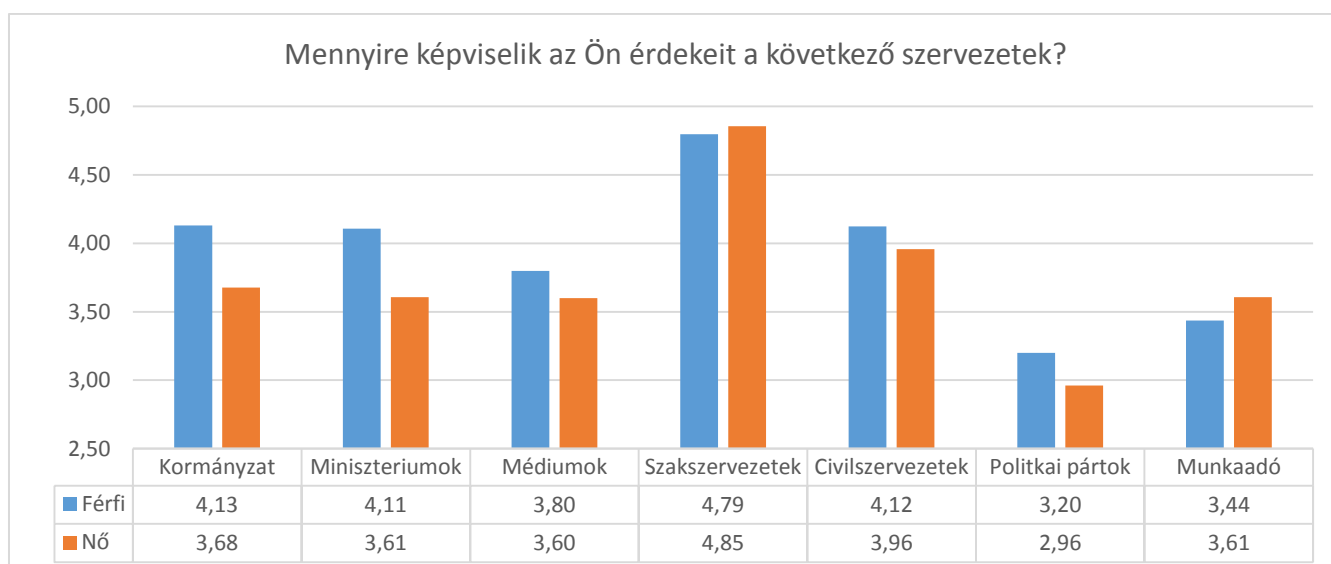
4.1 Érdekképviselő

A „Mennyire képviselik az Ön érdekeit a következő szervezetek?” kérdésre egytől tízig terjedő skálán válaszolhattak (1 = semennyire sem, 10 = nagyon nagymértékben, lásd a mellékelt kérdőívet). Nemre és beosztásra történő korrekció után megállapíthatjuk, hogy a válaszadók a politikai pártok érdekképviselői tevékenységét tartották a legkisebb jelentőségűnek (átlag: 3,08), leginkább pedig a szakszervezetek ezirányú szerepét értékelték, bár a 4,82-es átlagérték sem tekinthető magasnak (19. ábra). A férfiak a nőknél általában kedvezőbben értékelték az érdekképviselői tevékenységeket, mint a nők, de kivételt jelentettek a munkáltatók és - a szakszervezetek (20. ábra). A gazdasági/műszaki dolgozók és az orvosok magasabbra értékelték a szakszervezetek érdekképviselői tevékenységét, de

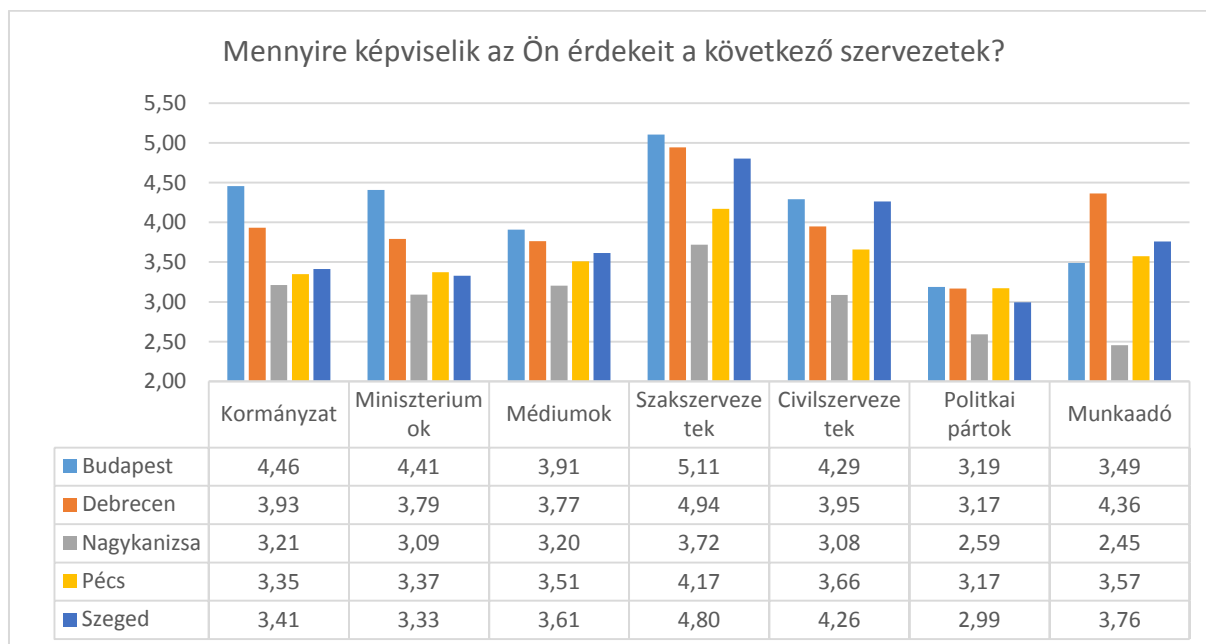
megjegyezzük, hogy az orvosok válaszadási hajlandósága alacsonyabb volt, így valószínű, hogy szelekciós hibáról van szó (tehát a válaszolók körében pozitívabb volt a hozzáállás, mint az orvosok között általában). A területi eloszlásból kitűnnek a nagykanizsai (és az egyetemi városok közül a pécsi) válaszolók igen alacsony értékei (21. ábra). Megjegyezzük, hogy a kérdés belső konzisztenciája kitűnő (Cronbach $\alpha=0,9$).



19. ábra: A beosztás és az érdekképviselések értékelése közötti összefüggés



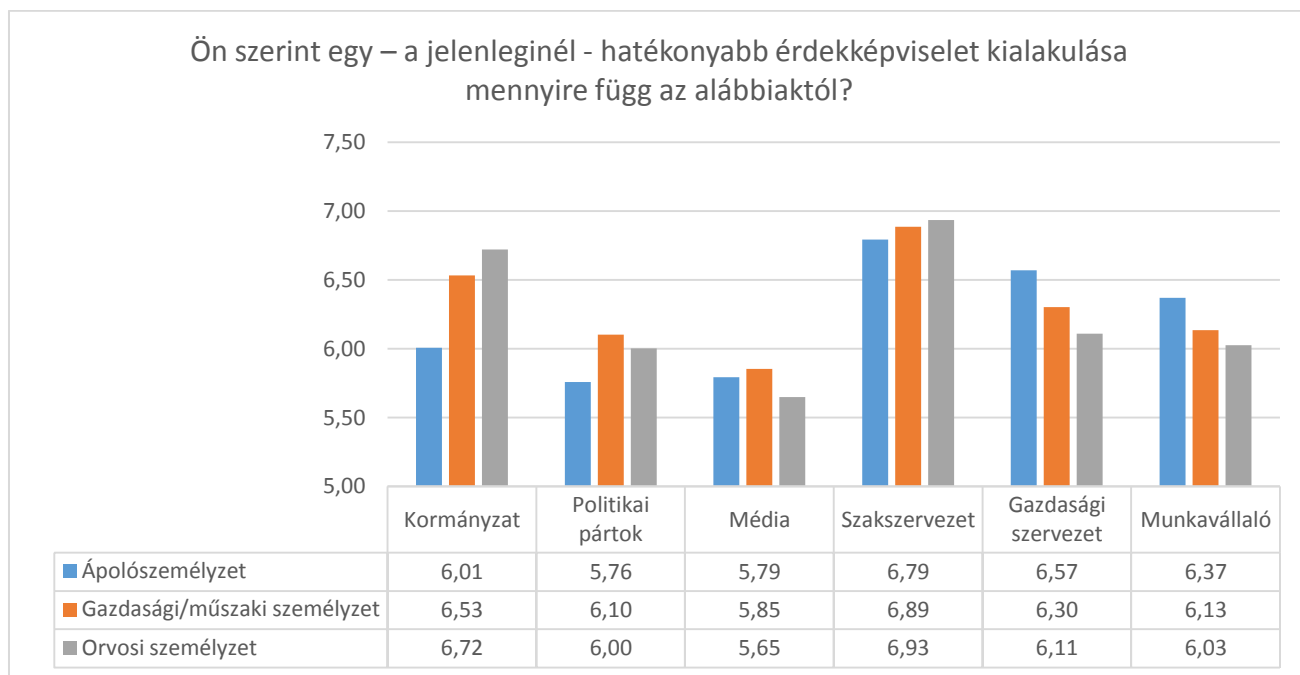
20. ábra: A nemek és az érdekképviselések értékelése közötti összefüggés



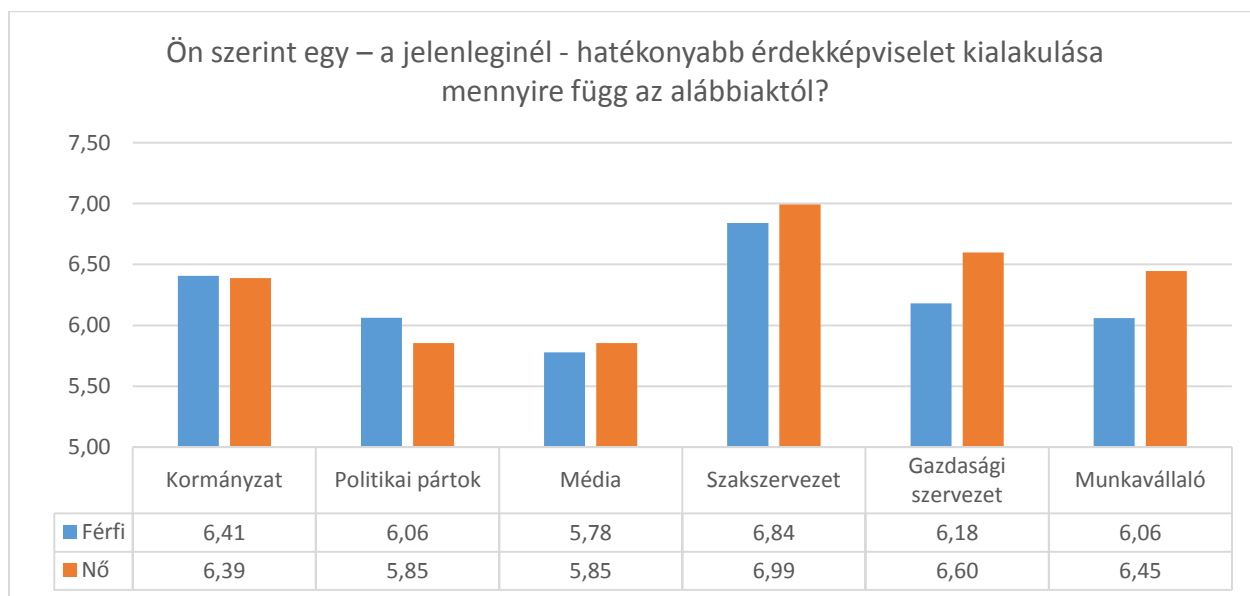
21. ábra: Az adatfelvételek helye és a hatékony érdekképviselések közötti összefüggés

4.2 A hatékony érdekképviselő létrejöttét biztosító szervezetek

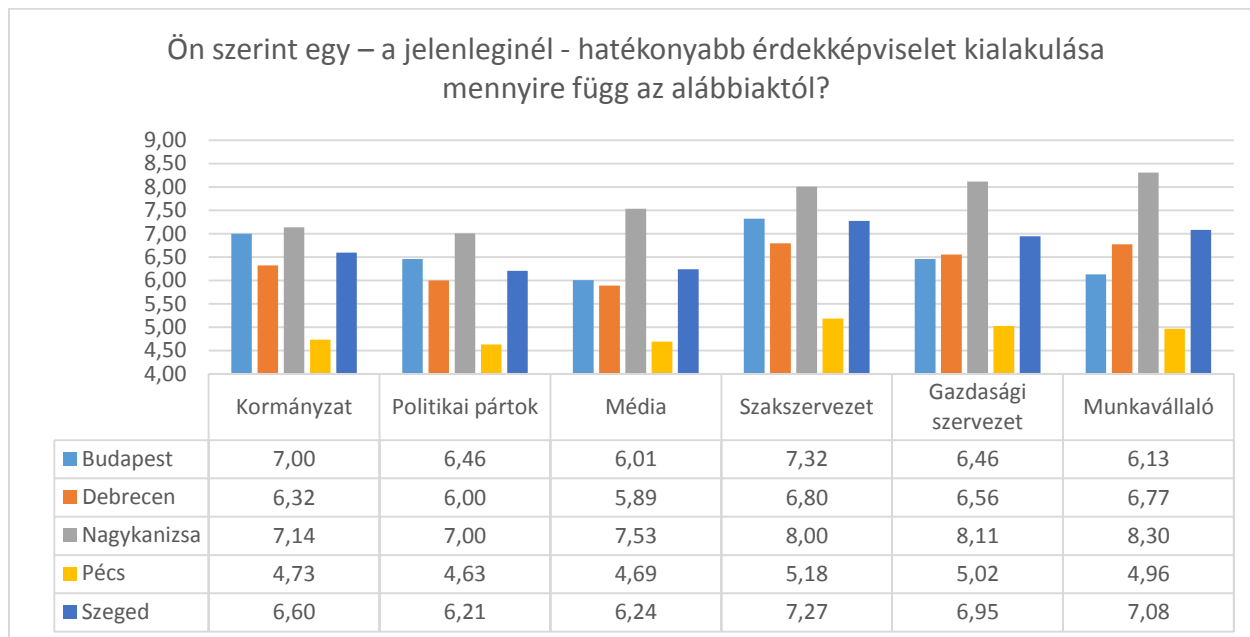
A „Ön szerint egy – a jelenleginél - hatékonyabb érdekképviselő kialakulása mennyire függ az alábbiaktól?” kérdésre egytől tízig adódtak válaszlehetőségek (1 = semennyire sem, 10 = nagyon nagymértékben). Nemre és beosztásra történő korrekció után egyértelmű vált, hogy a válaszadók a legkevésbé a médiát tartották a legkevésbé jelentősnek ezen a téren (átlag: 5,82), leginkább pedig a szakszervezeteket (6,92; 22. ábra). Az orvosok bíznak a politikai pártokban és a kormányzatban jobban, míg az ápolók a munkavállalókban és a gazdasági szervezetben – legalábbis ezen kérdést illetően. A nemek közti különbségeket a 23. ábra szemlélteti az ugyanezen kérdésekre adott válaszoknál. Ezen különbségek nem bizonyultak szignifikánsnak, de megjegyzendő, hogy a nők a politikai pártoknak és a kormányzatnak valamivel kisebb szerepet tulajdonítanak, mint a férfiak. A területi eloszlásból itt is kitűnnek a pécsiek – nehezen magyarázható - alacsony értékei (24. ábra). A kérdés belső konzisztenciája itt is kitűnő (Cronbach $\alpha=0,9$).



22. ábra: A beosztás és a hatékony érdekképviselők kialakítása közötti összefüggés



23. ábra A nemek és a hatékony érdekképviselők kialakítása közötti összefüggés



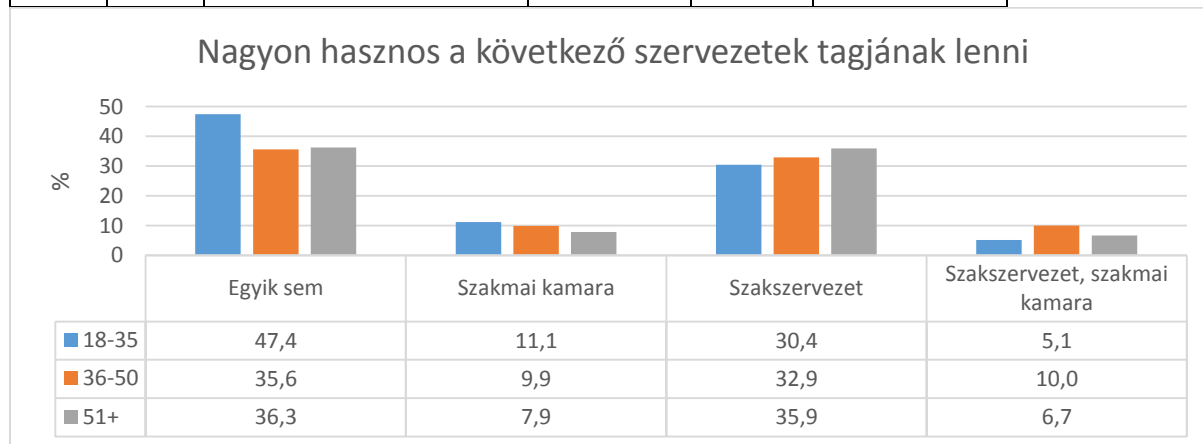
24. ábra. A kitöltés helye és az érdekképviselők értékelése közötti összefüggés

4.3 A szakszervezeti tagság haszna

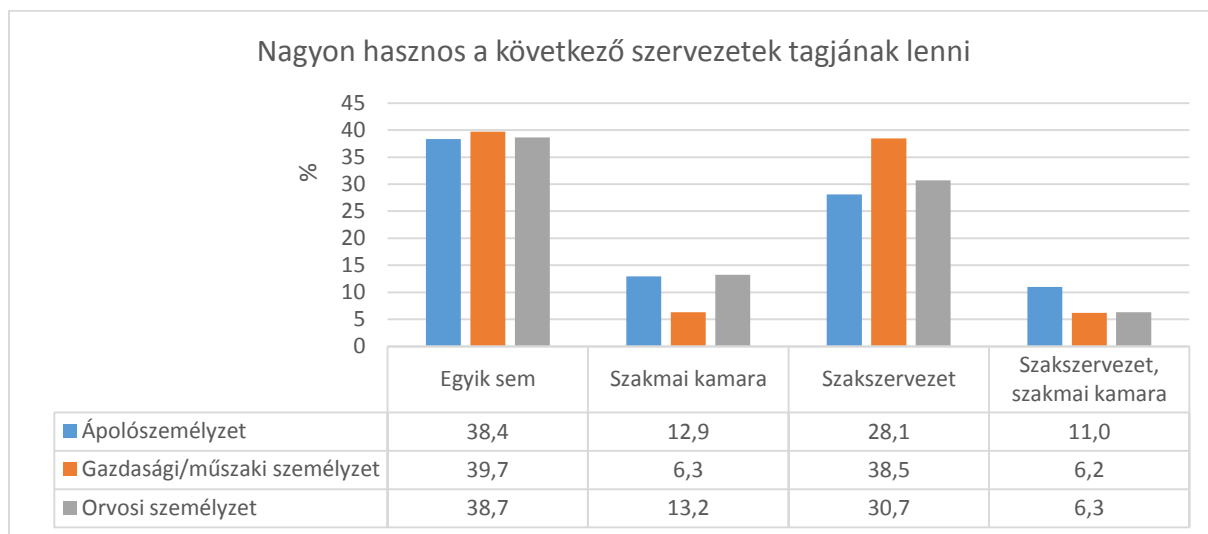
Az „Ön szerint melyik szervezet tagjának hasznos lenni?” kérdésre a válaszokat a 8. táblázat tartalmazza. Életkor szempontjából nézve megállapíthatjuk, hogy a 35 évnél idősebbek nagyobb arányban találják hasznosnak a szakszervezeti/kamarai tagságot (25. ábra) míg a 18-35 éven aluli dolgozók igen negatívan viszonyultak mind a szakszervezeti, mind a kamarai tagsághoz, de különösen az előbbihez. A férfiak és a nők között nem volt számottevő különbség. A munkahelyi beosztás szerinti eredményeket a 26. ábra tartalmazza. Kiemelhetjük, hogy a gazdasági/műszaki személyzet szignifikánsan hasznosabbnak tartja a szakszervezeti tagságot mind az orvosoknál, mind az ápolóknál.

9. táblázat: A különböző érdekképviselések tagságának hasznossága nemek szerint

Nem			Elemszám	%	Kumulatív %
férfi		Nem válaszolt	123	7,2	7,2
		Egyik sem	583	34,5	41,7
		Szakmai kamara	346	20,5	62,2
		Szakszervezet	481	28,4	90,6
		Mindkettő	159	9,4	100,0
		Összesen	1 691	100,0	
nő		Nem válaszolt	143	8,5	8,5
		Egyik sem	577	34,1	42,5
		Szakmai kamara	360	21,3	63,8
		Szakszervezet	424	25,1	88,9
		Mindkettő	188	11,1	100,0
		Összesen	1 691	100,0	



25. ábra: Az érdekképviselések tagságának haszna és a beosztás közötti összefüggés



26. ábra: Az érdekképviselések tagságának haszna és az életkor közötti összefüggés

4.4 A válaszadók elvárásai

Az „Ön mit vár el a szakszervezettől” kérdésre 25 kategóriában kaptunk válaszokat (a három lehetőség: „fontos alaptevékenységnek tekintem”, „nem alaptevékenység, de fontos számomra” és „számomra érdektelen”), ezeket a 9. táblázatban foglaltuk össze. Kiemelendő, hogy alaptevékenységként a munkahelymegőrzést és a magasabb bérek kiharcolását jelölte meg a válaszadók 75% illetve 72%-a. „Számomra fontos, de nem alaptevékenység”-ként a munkahely-közvetítést jelölték meg a legtöbben (51,52%). A fenti két kategóriában a legkisebb arányban a „sportprogramok szervezését” választották. Ennek hátterében bizonyára szerepet játszik a magyar populáció jellemzően mozgásszegény életmódja. Talán meglepő, hogy a „munkaközvetítést” igen kevesen értékelték fontos feladatnak. A szakszervezeti tagok és nem tagok közötti különbséget a 10. táblázatban láthatjuk. Kiemelhetjük, hogy a „nem tagok” csoportjában valamennyi tevékenység esetében (különböző mértékben ugyan) jóval magasabb volt a „számomra érdektelen” válaszok aránya. Ennek hátterét a kérdőív alapján egyértelműen megmagyarázni nem lehet. Elképzelhető, hogy – többek között – azért nem léptek be a szakszervezetbe, mert ezen kérdések számukra érdektelenek, de az is, hogy keveset tudnak a szakszervezetek ezirányú tevékenységéről. Érdeemes ugyanakkor megvizsgálni, hogy mely kérdések leginkább érdektelenek a nem-tagok számára, tehát

melyek azok a tevékenységek melyek a tagságot *nem* teszik vonzóvá: sportprogramok szervezése (32%), közösségi programok szervezése (31%), mobilflotta kialakítása (29%), vásárlási engedmények biztosítása (28%), bölcsőde, óvoda biztosítása (25%). Ennél is fontosabb azonban, hogy mi lehet vonzó számukra: a munkahelymegőrzés, a döntések befolyásolása, magasabb bérel és béren kívüli juttatások elérése és a munkaidő betartatása. Ezeket a kérdéseket a válaszoló nem-tagok több, mint 90 %-a tartotta fontosnak vagy nagyon fontosnak.

9. táblázat: Elvárások a szakszervezetektől (tagok és nem tagok, csökkenő sorrendben)

	Nagyon fontos	Fontos	Összesen
Munkahelymegőrzés	74.93%	16.97%	91.90%
Magasabb bérek elérése	71.98%	18.53%	90.51%
Értesítés várható döntésekről	67.90%	22.23%	90.13%
Szabadnapok kiadása	70.88%	19.13%	90.01%
Döntés, befolyásolás	71.77%	18.18%	89.95%
Béren kívüli juttatások biztosítása	65.50%	24.30%	89.80%
Pótlékok biztosítása	70.38%	19.01%	89.39%
Képviselő	57.02%	31.89%	88.92%
Munkaidő betartása	65.83%	22.67%	88.50%
Jogsegélyszolgálat	53.68%	33.93%	87.61%
Kollektív szerződések szervezése	69.23%	17.03%	86.25%
Munkaegészségügy szem előtt tartása	55.01%	31.01%	86.02%
Szociális segély biztosítása	52.26%	33.34%	85.60%
Sztrájk esetén munkabér biztosítása	50.37%	32.63%	83.00%
Üdültetés	40.08%	41.15%	81.23%
Szakmai továbbképzés	37.22%	43.72%	80.93%
Munkánélküli biztosítás	33.70%	46.50%	80.20%
Balesetbiztosítás	48.45%	30.71%	79.16%
Önsegélyező pénztár működtetése	28.14%	47.38%	75.52%
Bölcsőde, óvoda biztosítása	34.61%	40.29%	74.90%
Vásárlási engedmények biztosítása	22.41%	50.19%	72.60%
Mobilflotta kialakítása	24.12%	47.06%	71.18%
Munkahely-közzvetítés	19.21%	51.52%	70.74%
Közösségi programok szervezése	46.53%	22.61%	69.14%
Sportprogramok szervezése	17.38%	50.31%	67.69%

10. táblázat: A tagok és nem tagok szakszervezetekkel kapcsolatos elvárásai

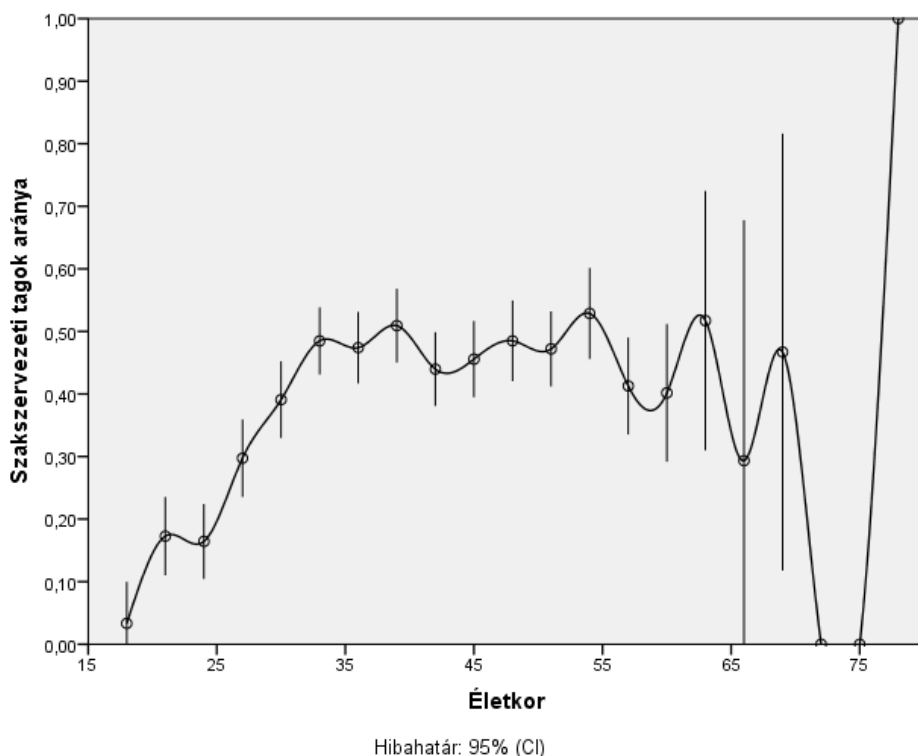
		Nem tag	Tag
Kollektív szerződések szervezése	Nagyon fontos számomra	66.7%	73.9%
	Számomra fontos	15.0%	19.9%
	Számomra érdektelen	14.5%	2.5%
Munkahelymegőrzés	Nagyon fontos számomra	74.9%	76.4%
	Számomra fontos	14.5%	20.1%
	Számomra érdektelen	7.5%	0.7%
Döntésbefolyásolás	Nagyon fontos számomra	71.8%	73.7%
	Számomra fontos	17.1%	19.9%
	Számomra érdektelen	8.0%	1.6%
Értesítés várható döntésekről	Nagyon fontos számomra	68.3%	68.9%
	Számomra fontos	20.1%	25.1%
	Számomra érdektelen	8.3%	2.1%
Szabadnapok kiadása	Nagyon fontos számomra	72.0%	70.5%
	Számomra fontos	15.7%	24.1%
	Számomra érdektelen	8.9%	1.5%
Jogsegélyszolgálat	Nagyon fontos számomra	53.3%	55.7%
	Számomra fontos	32.3%	36.3%
	Számomra érdektelen	10.9%	2.5%
Képviselet	Nagyon fontos számomra	58.1%	57.0%
	Számomra fontos	30.2%	34.8%
	Számomra érdektelen	7.3%	1.7%
Üdültetés	Nagyon fontos számomra	35.0%	48.0%
	Számomra fontos	41.8%	40.8%
	Számomra érdektelen	19.9%	6.0%
Szociális segély biztosítása	Nagyon fontos számomra	50.2%	56.3%
	Számomra fontos	32.4%	35.2%
	Számomra érdektelen	14.1%	3.9%
Béren kívüli juttatások biztosítása	Nagyon fontos számomra	69.1%	62.4%
	Számomra fontos	19.8%	30.4%
	Számomra érdektelen	7.8%	2.0%
Munkaidő betartása	Nagyon fontos számomra	70.6%	61.1%
	Számomra fontos	16.3%	31.6%
	Számomra érdektelen	9.4%	1.6%
Szakmai továbbképzés	Nagyon fontos számomra	39.4%	35.2%
	Számomra fontos	39.1%	50.7%
	Számomra érdektelen	17.4%	7.5%

Magasabb bérek elérése	Nagyon fontos számomra	73.8%	67.1%
	Számomra fontos	12.8%	26.9%
	Számomra érdektelen	7.7%	0.4%
Pótlékok biztosítása	Nagyon fontos számomra	72.6%	69.2%
	Számomra fontos	15.0%	24.4%
	Számomra érdektelen	9.2%	2.5%
Munkaegészségügy szem előtt tartása	Nagyon fontos számomra	55.6%	55.6%
	Számomra fontos	28.7%	34.7%
	Számomra érdektelen	11.7%	3.8%
Önsegélyező pénztár működtetése	Nagyon fontos számomra	26.4%	31.2%
	Számomra fontos	45.4%	51.0%
	Számomra érdektelen	23.5%	11.3%
Sportprogramok szervezése	Nagyon fontos számomra	16.5%	18.6%
	Számomra fontos	46.9%	56.6%
	Számomra érdektelen	32.8%	19.1%
Munkahely-közvetítés	Nagyon fontos számomra	18.4%	20.8%
	Számomra fontos	50.2%	54.3%
	Számomra érdektelen	25.8%	18.0%
Munkanélküli biztosítás	Nagyon fontos számomra	35.3%	32.5%
	Számomra fontos	44.3%	50.7%
	Számomra érdektelen	16.3%	10.4%
Balesetbiztosítás	Nagyon fontos számomra	33.0%	28.5%
	Számomra fontos	45.5%	53.2%
	Számomra érdektelen	17.4%	11.2%
Vásárlási engedmények biztosítása	Nagyon fontos számomra	21.0%	24.2%
	Számomra fontos	47.6%	54.9%
	Számomra érdektelen	27.6%	14.6%
Mobilflotta kialakítása	Nagyon fontos számomra	25.2%	23.2%
	Számomra fontos	43.0%	53.5%
	Számomra érdektelen	28.5%	16.0%
Közösségi programok szervezése	Nagyon fontos számomra	22.1%	23.9%
	Számomra fontos	42.2%	53.7%
	Számomra érdektelen	31.3%	16.4%
Bölcsőde, óvoda biztosítása	Nagyon fontos számomra	35.5%	34.5%
	Számomra fontos	35.6%	47.3%
	Számomra érdektelen	25.0%	14.6%
Sztrájk esetén munkabér biztosítása	Nagyon fontos számomra	52.4%	48.6%
	Számomra fontos	27.8%	39.9%

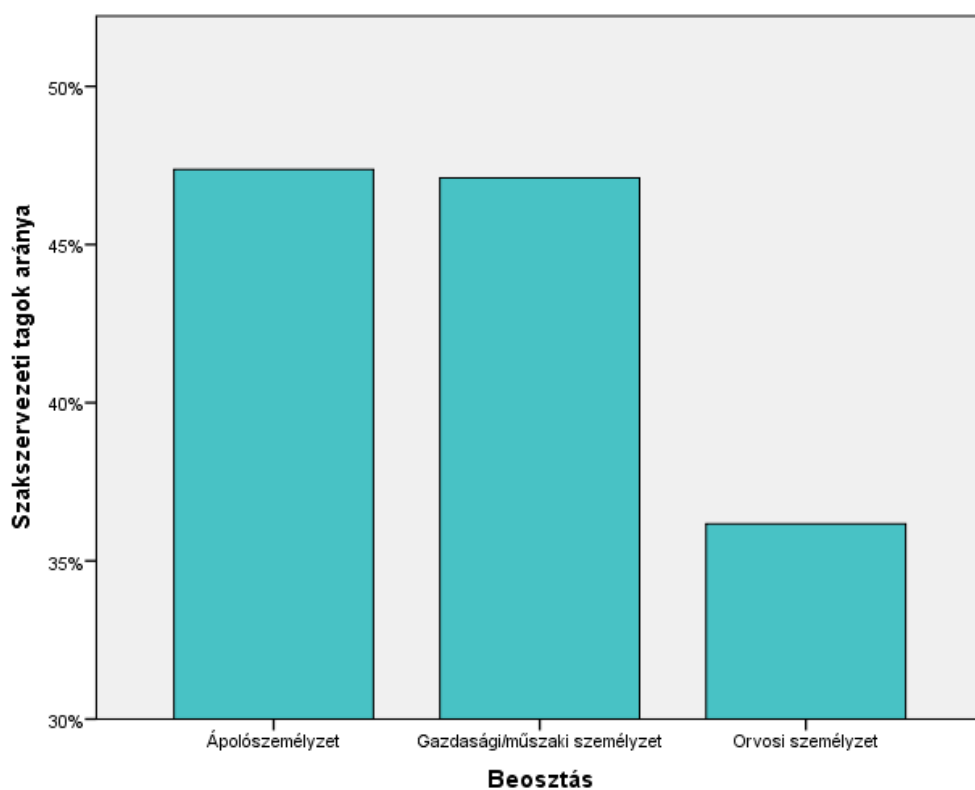
	Számomra érdektelen	15.3%	7.7%
--	---------------------	-------	------

4.5 Szakszervezeti tagság különböző összefüggésekben

A válaszolók 42,5%-a volt tagja volt a szakszervezetnek. A további vizsgálatok változónként kerültek kiértékelésre az elméletileg egyébként elképzelhető bináris regressziós modell rossz illeszkedése miatt (Hosmer-Lemeshow GOF $p=0,011$). A tagságot illetően a nemek között nem volt szignifikáns különbség (42%-43%, χ^2 : $p=0,537$). A tagok száma illetve aránya 18 éves életkortól folyamatosan nő, hozzávetőlegesen. 30 éves életkorban éri el a szakszervezeti tagok aránya az 50%-ot, és ez az arány a későbbiekben (az aktív évek során) érdemi változás nélkül 40-50% körül marad. Az orvosok szignifikánsan alacsonyabb arányban voltak szakszervezeti tagok (K-W $p<0,001$), mint a nővérek vagy a gazdasági/műszaki személyzet (utóbbi két csoport között nincs érdemi különbség). Megjegyzendő, hogy a szakszervezeti tagság egyáltalán nem befolyásolta a vélt anyagi helyzetet (M-W-U $p=0,216$).



26. ábra: A szakszervezeti tagok aránya az életkor függvényében



27. ábra: A szakszervezeti tagok aránya a beosztás (munkahely) szerint

5. Kvalitatív elemzés a kérdezőbiztosok beszámolóí és a szöveges válaszok alapján

A kérdőív két, úgynevezett nyitott kérdést tartalmazott. Az egyik („*Információi szerint mely szakszervezetek vannak jelen munkahelyén?*”) kérdés kapcsán kiderült, hogy a válaszolók meglehetősen magas száma, közel fele nincsen tisztában azzal, hogy munkahelyén szakszervezet működik, a „nem tudom, hogy van ilyen” válaszok száma 196 volt. 1665 fő nem válaszolt a kérdésre, róluk csak feltételezhetjük, hogy nem tudják van-e szakszervezetük, de az mindenesre bizonyos, hogy a kérdést jelentéktelennek tartották (néhány, szám szerint 89 értelmezhetetlen választ is kaptunk). A két tényező (információhiány, közömbösség) természetesen együttesen illetve egymást erősítve is jelentkezhet. Az érdektelenségre utal a másik nyitott kérdésre („*Ha ön korábban azt írta, hogy nem szakszervezeti tag, kérjük, fejtse ki, miért nem lép be a szakszervezetbe. Ha szeretne a témával kapcsolatban bármi egyebet megosztani velünk, itt most megteheti.*”) adott válaszok áttekintése. Mindösszesen 575-en tettek megjegyzést, legtöbbször csak egy-két (általában egyértelmű) szóval, néhányan azonban részletes okfejtéssel. A szöveges válaszok közül jó néhány nehezen értelmezhetőnek vagy értelmezhetetlennek bizonyult (pl. „nincs időm”). Pozitív jelzések előfordultak ugyan (pl. „segítséget kaptam, hasznos, köszönöm”), de ezek száma még akkor is elenyésző volt, ha a bizonytalanul pozitív tartalmúnak tarthatókat ide soroltuk.

A „nem lépek be” vagy „kiléptem” kijelentéssel összefüggésben legtöbbször a szakszervezetek érdekvédelmi munkájának hiányosságait említették, sokszor konkrétan („nem képviselik a dolgozók érdekeit”, sokszor pedig egyértelműen kikövetkeztethetően („nem látom értelmét”, „nem éreztem támogatást”). Ezzel összefüggésben vagy emellett néhányan megemlítették helyi vagy magasabb szinten dolgozó szakszervezeti vezetők odafigyelésének hiányát, önös érdekét, mi több anyagi haszonszerzését – de ez a fajta válasz jellemzőnek semmiképpen sem volt mondható - még burkolt megfogalmazásban sem. Ezeket az érveket egyébként a „jelenleg tagok” válaszaiban is olvashattuk.

A belépés elutasításának második leggyakoribb oka a magas illetve magasnak tartott tagdíj volt. Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy a kvantitatív elemzés idevonatkozó

kérdésben a többség (beleértve a szakszervezeti tagokat is) a tagdíj 50%-os vagy még nagyobb arányú csökkentését kívánta. Többen említették az anyagi jellegű támogatások (segély, üdülés) hiányát vagy éppen annak nem kielégítő mennyiségét illetve minőségét (számos alkalommal negatív összefüggésben szerepelt a karácsonyi ajándécsomag). A szakszervezettől elvárt anyagi jellegű szolgáltatásként a fizetésemelés és a pótlékok emeléséért történő kiállítás mellett (melyet egyébként legtöbbször - mint szinte valamennyi, szakszervezeti érdekvédelmi munkát – reménytelennek/kilátástalannak tartottak) az üdülési támogatást említették.

A szakszervezeti tagságot feleslegesnek, a szakszervezet érdekvédő munkáját kilátástalannak tartók minden munkahelyen megközelítően azonos arányban fordultak elő, ezért valószínűsíthetően rendszerszintű problémáról van szó, nem pedig egy-két vezető nem megfelelő kommunikációjáról (bár néhányan utóbbit is konkrétan említették).

A „nem vagyok tag” kérdéssel összefüggésben gyakori volt még az információhiányra való hivatkozás („nem tudtam róla”, „nem kerestek meg”). A tájékoztatatlanságot jelzi, hogy néhányan összetévesztették a szakmai kamarákat a szakszervezetekkel.

A kérdezőbiztosok beszámolóinak rövidített, a leglényegesebb megállapításokat tartalmazó változatát mellékeljük. Kiemelendő, hogy általános tapasztalatuk szinte kivétel nélkül negatív volt. Nagyon nehezen tudták „rávenni” munkatársaikat a kérdőív kitöltésére, a dolgozók többsége érdektelen volt, az együttműködők közül pedig jó néhányan nem vállalkoztak az interjúra, inkább egyedül töltötték ki a kérdőívet. Ennek hátterében a kérdezőbiztosok szerint a felismeréstől való félelem állhatott. Az talán nem meglepő, hogy a válaszadók (legalábbis egy részük) féltek attól, hogy véleményüket megismeri munkáltatójuk, de az még negatívabb jelenség, hogy nem bíztak meg a kérdezőbiztosi szerepet játszó szakszervezeti vezetőkben, mondhatjuk a szakszervezetben sem. Az érdektelenség egyébként különösen az orvosokra és a fiatalokra volt jellemző. Az idősebbek közül néhányan még emlékeztek a szakszervezetek rendszerváltozás előtti, nem éppen pozitív szerepére. Mint említettük, sokan azt sem tudták, hogy működik szakszervezet a munkahelyükön, akik tudták, azok jelentős része nem ismerte tevékenységüket. A tagok és nem tagok véleménye általában kedvezőtlen volt mind az

érdekképviselletekről, mind a szakszervezetekről. Nagyon sokan feleslegesnek tartották a tagságot, néhányan a szakszervezetek pusztaságát is.

6. Összefoglalás

1. Az egészségügyben dolgozók elfordultak a szakszervezektől, a szakszervezetek (és a szakmai kamarák) érdekvédelmi tevékenységét legtöbbször reménytelennek, néhány esetben feleslegesnek tartják. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az érdekvédelmet, a dolgozók képviselését (különös tekintettel a jövedelemmel kapcsolatos kérdésekre) - legalábbis a kérdőívre adott válaszok alapján - túlnyomó többségük elméletileg alapvetően fontos feladatnak tartja.
2. A munkavállalók szakszervezettel kapcsolatos informáltsága igen alacsony. Sokan azt sem tudják, hogy munkahelyükön egyáltalán van-e szakszervezet. Nem ismerik a szakszervezetek feladatait, tevékenységét, lehetőségeit.
3. A nem-tagok töredéke gondolt csak arra, hogy belépne a szakszervezetbe. Aki nem zárkózik el teljesen (valószínűsíthetően munkatársainak negatív tapasztalatai miatt, vagy azért, mert nem látja tagság előnyeit, esetleg nincs megfelelő információja), az is meghívásra, felkérésre vár.
4. A tagdíj (bár összességében magasnak nem nevezhető) terhet jelenthet az alacsony keresetű dolgozók (tehát az szinte valamennyi, az egészségügyben dolgozó munkavállaló) számára. A tagdíjért „cserébe” nemcsak általános vagy konkrét ügyekhez kapcsolódó érdekképviselést, hanem időnként konkrét anyagi ellenszolgáltatást/támogatást is várnak.
5. A betegellátással nem foglalkozók különösen hátrányos helyzetben érzik magukat, mind az érdekképviselést, mind anyagi helyzetüket illetően, ennek ellenére (vagy éppen ezért) ők bíznak a legjobban a szakszervezetekben.
6. A munkavállalók érdekei ugyan bizonyos kérdéseket illetően nemtől, kortól és beosztástól illetve foglalkozástól függetlenek, de figyelembe kell venni, hogy a dolgozók populációja nem homogén, egyes csoportok érdekei, elvárásai különbözőek.

7. Az ún. „szelekciós hiba” miatt nem tudjuk megmondani, hogy reprezentatív, vagyis a teljes munkavállalói populációt tükröző minta elemzése milyen eredményt adott volna. A nyitott kérdésekre adott válaszok, de különösen a kérdezőbiztosok jelentései alapján azonban inkább azt feltételezhetjük, hogy egy reprezentatív vizsgálat még a jelen elemzésben összefoglalt, nem túlságos kedvező képnél is rosszabbat mutatott volna.

1. számú melléklet. A felmérés során használt kérdőív

Érdek? Képviselő? – Érdekképviselő!

Kérjük Önt, segítse az érdekképviselők munkáját azzal, hogy megbízottunk segítségével kitölti az alábbi kérdőívet. A kérdőív névtelen, az Ön személyére vonatkozóan semmilyen visszaazonosításra alkalmas adatot nem tartalmaz. Szeretnénk tevékenységünket az Önök véleményére építve végezni a jövőben.

A kitöltők adatai:

1. Az ön neve
 - a. nő
 - b. férfi
2. Az ön családi állapota
 - a. házasság/élettárs van
 - b. egyedülálló/éltárs
 - c. özvegy
3. Az önrel élő 18 év alatti gyermekek száma: __
4. Az önrel élő összes eltartott száma: __
5. Az ön születési éve: __ __ __
6. Iskolai végzettsége
 - a. 8 általános vagy kevesebb osztály
 - b. befejezett 10 osztály
 - c. szakiskola
 - d. befejezett szak/középiskola
 - e. érettségi (szak/középiskola)
 - f. technikum
 - g. felsőfokú szakképzés
 - h. főiskolai/egyetemi diploma
 - i. tudományos fokozat (PhD,DLA stb.)
7. Beosztása, munkaköre
 - a. egyetemi oktató/kutató
 - b. oktatást-kutatást segítő
 - c. orvos – egészségügyi dolgozó
 - d. ápoló/asszisztens - egészségügyi dolgozó
 - e. informatikus
 - f. gazdasági /műszaki területen dolgozik
 - g. egyéb, és pedig: _____
8. Jelenleg hány munkahelyen dolgozik a főállása mellett? __
9. Mennyit, hány órát dolgozik ön általában havonta? _____
10. Milyennek ítéli az Ön/Önök anyagi helyzetét?
 - a. 1 – nagyon rossz
 - b. 2 – rossz
 - c. 3 – megfelelő
 - d. 4 – jó
 - e. 5 – nagyon jó
11. Adatfelvétel helye
 - a. Budapest
 - b. Debrecen
 - c. Nagykanizsa
 - d. Szeged
 - e. Pécs

A TOVÁBBIKBAN AZ ÉRDEKKÉPVISELŐTEKKEL KAPCSOLATOS ISMERETEKRE, ELVÁRÁSOKRA VAGYUNK KÍVÁNCSIAK

12. Ön mit gondol, az alábbi szervezetek mennyire képviselik a dolgozók és/ vagy már nyugdíjba vonultak érdekeit? Képzeld el egy 10-es skálát, ahol az egyes azt jelenti, hogy semennyire sem, a tízes pedig azt, hogy nagyon nagymértékben.

a kormányzat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
az egyes minisztériumok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a különböző médiumok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a szakszervezetek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

a civil szervezetek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a politikai pártok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a gazdasági szervezetek, a munkaadók	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Ön szerint egy – a jelenleginél - hatékonyabb érdekképviselő kialakulása mennyire függ az alábbiaktól?

Képzelsen el egy 10-es skálát, ahol az egyes azt jelenti, hogy semennyire sem függ, a tízes pedig azt, hogy nagyon nagymértékben függ az adott csoporttól/szervezettől.

a kormányzat tényleges (nemcsak szlogenekben megnyilvánuló) támogatása	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a politikai pártok tényleges (nemcsak szlogenekben megnyilvánuló) támogatása	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a média következetes kiállása a dolgozók/ nyugdíjasok jogai mellett	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a szakszervezetek erős, következetes vezetése	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a gazdasági szervezetek/ munkaadók szigorú szabályozása és ellenőrzése a munkavállalók érdekében	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a munkavállalók saját érdekeikért való kiállása	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Érdekképviselői tagsággal kapcsolatos információk (Több válasz lehetséges)	szakszervezet	szakmai kamara	egyik sem
Tagja-e valamelyik szervezetnek, jelenleg?			
Ha most nem tag, korábban volt-e?			
Melyik céljait ismeri?			
Családtagjai melyiknek tagjai jelenleg/ voltak korábban?			
Közvetlen munkatársai melyiknek tagjai?			
Melyikbe ajánlja a tagságot munkatársainak?			

15. Mit gondol ezekről az érdekképviselői szervezetekről? (Több válasz lehetséges)	szakszervezet	szakmai kamara	egyik sem
Nagyon hasznos a tagjának lenni.			
Szükségesnek tartom a tagságot.			
Nem fontos számomra, mert nem érzékelek belőle semmit.			
Kifejezetten hátrányosan érint a tagság (vagy érintene ha a tagja lennék).			

16. Ön szerint az alábbi feladatokat mely szervezetek, testületek látják el leghatékonyabban? Soronként egy-egy válasz lehetséges.	szakszervezet	szakmai kamara	közalkalmazotti tanács	egyik sem
munkavállalói érdekképviselő				
szakmai érdekképviselő				
közalkalmazottak részvétele az intézmények életét befolyásoló döntésekben				
sztrájkszervezés				
kollektív szerződés kötése				
folyamatos egyeztetés az illetékes minisztériumokban a törvénytervezetekkel kapcsolatban				
a hivatás gyakorlásával összefüggő kérdésekben tagjai érdekeinek képviselése				

17. Mit gondol, a munkahelyén a munkáltatóval szemben az Ön problémáit melyik szervezet vagy testület képviseli a leghatékonyabban?

- a. szakszervezet
b. szakmai kamara
c. közalkalmazotti tanács
d. egyik sem, magam kell, hogy intézkedjem
e. egyéb szervezet, éspedig:

.....

18. A továbbiakban arra vagyunk kíváncsiak, hogy Ön mit vár el a szakszervezettől?	nagyon fontos, alap tevékenységnek tekintem	nem alaptevékenység, de fontos számomra	számomra érdektelen
kollektív szerződés kötése a munkáltatóval			
munkahelyek megőrzése			
munkáltatói döntések befolyásolása a munkavállalók érdekében			
a munkavállalók tájékoztatása a munkáltató várható döntéseiről			
szabadnapok, pihenőnapok törvény szerinti kiadásának biztosítása/kiharcolása			
jogsegélyszolgálat, ingyenes munkajogi tanácsadás			
az egyes munkavállalók képviselete panasz esetén			
kedvezményes üdültetés			
szociális segély a rászorulóknak			
a lehető legtöbb béren kívüli juttatás elérése			
a törvényes munkaidő betartatása			
rendszeres szakmai továbbképzések szervezése			
magasabb bérek kiharcolása			
a törvény által előírt pótlékok biztosítása, ügyeleti díjak emelése			
munkaegészségügyi követelmények szigorú betartatása			
önsegélyező, kamatmentes pénztár működtetése			
sport programok szervezése			
munkahely közvetítés			
biztosítás munkanélküliség esetére			
balesetbiztosítás			
vásárlási kedvezménykártya			
mobiltelefonos mobilflotta szolgáltatás			
közösségi programok szervezése			
bölcsőde, óvoda működtetése a tagok gyermekei részére			
sztrájk esetére a kieső munkabér pótlása			

gyéb, éspedig:

19. Információi szerint mely szakszervezetek vannak jelen munkahelyén?

20. Jövedelmének mekkora hányadát áldozná szakszervezeti tagságra (a tagdíj adóalap csökkentő tényező!)?

- a. bruttó alapbére¹ 0,5%-át
- b. bruttó alapbére 1%-át
- c. bruttó jövedelme² 0,5%-át
- d. bruttó jövedelme 1%-át
- e. más összeg, éspedig:

21. Kihez fordulna segítségért az alábbi esetekben? Több válasz lehetséges!	szakszervezet	szakmai kamara	közalkal- mazotti tanács	egyik sem
ha csoportos leépítést terveznek a munkahelyén...				
ha kiszervezik az Ön egységének tevékenységét...				
ha etikai vétséggel vádolják...				
szakmai továbbképzések finanszírozása érdekében...				
ha megszüntetik munkahelyén a szociális tartózkodó helyiséget...				
ha el akarják adni munkahelye üdülőit...				

22. Támogatja-e, hogy az ön munkahelyén a kollektív szerződés vívmányai csak az azt aláíró szakszervezet tagjaira vonatkozzanak?³

- a. igen
- b. nem
- c. teljesen mindegy
- d. nem tudom, hogy ezek mire vonatkoznának

23. Ha ön korábban azt írta, hogy nem szakszervezeti tag, kérjük, fejtse ki, miért nem lép be a szakszervezetbe. Ha szeretne a témával kapcsolatban bármi egyéb megosztani velünk, itt most megteheti.

¹ alapbér = garantált illetmény+munkáltatói döntésen alapuló illetményrész+kötelező pótlékok

² jövedelem = alapbér+illetménykiegészítés+keresetkiegészítés+ügyelet

³ A kollektív szerződés, amit a szakszervezet és a munkáltató köt szabályozhatja: - a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket; - ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját; - az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét; - a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer

2. számú melléklet. Részletek a kérdezőbiztosok írásos beszámolóiból

„A kérdőívek kitöltése során kiderült, hogy nagyon kevesen szakszervezeti tagok. A dolgozók nagy része azt sem tudta van-e szakszervezet a munkahelyükön, illetve aki gondolta, hogy van az sem tudott róla semmit. A hozzáállások változóak voltak: volt, aki nem töltötte ki, mert „semmi értelme”, volt aki azért töltötte ki, mert „majd én jól beolvasok nekik”, és volt aki megkérdezte „miért, van szakszervezetünk?” Úgy éreztem sokszor, hogy ők sem tudják, mit szeretnének, mit tartanak fontosnak. Nem hiszik, hogy a szakszervezet bármit is elérhetne. Összbenyomásom igencsak negatív volt.”

„A kérdezőbiztosaink sajnos sok negatív visszajelzést kaptak. Ahol ismerték a szakszervezetet és a bizalmi segítségét is igénybe tudták venni, ott nem volt probléma a kitöltéssel. Viszont sok helyről kaptak visszautasítást (nincs időnk, nem tudok a kérdésekre válaszolni, nem érdekel).

Sokan összekeverték, még ha szakszervezeti tagok is, hogy ki melyik szakszervezetnek a tagja.

(talán azért, mert egyetemünkön több szakszervezet is működik). Kérdezőbiztosaink ugyan nagy lelkesedéssel kezdtek neki a munkának, de a végére nagyon belefáradtak az elutasítások és az érdektelenség sokaságába. A nagy mennyiségű kérdéstől is sokan megriadtak, ezért inkább hozzá sem fogtak a kitöltéséhez.”

„Szakszervezeti tagok több esetben is elutasították a kitöltést. Általánosságban a fiatalabb korosztály (20 és 40 éves között) kevésbé volt tisztában a szakszervezetek tevékenységével, illetve azzal, hogy milyen szakszervezetek működnek az intézményben és kevésbé is tartották ezt fontosnak. Az idősebb (50+) korosztály tájékozottabb volt, de volt, aki azért nem töltötte

ki a kérdőívet, mert azt mondta, hogy "rossz szájíze" van számára a szakszervezeteknek. Szintén az idősebb korosztályból kaptam olyan visszajelzéseket, hogy a szakszervezetek - mivel egyre kevesebb beleszólási joguk van - kevésbé fontosak, illetve meg kellene változtatni a szerepüket, tevékenységi körüket. Úgy éreztem, hogy legtöbb embert nem érdekelte a dolog. Valaki azt is hozzáfűzte, hogy mivel tagokra és nem tagokra ugyanazok a jogok vonatkoznak, ezért a tagság úgymond "nem éri meg". Azért voltak sokan, akik nagyon kedvesek és segítőkészek voltak."

„A hozzáállás a kitöltéshez vegyes volt, de az orvosok, szakdolgozók részéről teljes, kategorikus elutasítást tapasztaltam. Voltak ugyan, akik nehezen, de rávehetőek voltak a kitöltésre. Megjegyzéseik: „honnan legyek én abban biztos, hogy névtelen marad, mi van, ha hátrányom születik belőle, semmi értelme nincs a kérdőívnek, mert nem fog történni semmi. Sokan igen elfoglaltak voltak és nem igazán örültek annak, hogy tíz percig töltögetni kell. A Semmelweis Érdekvédelmi Szövetséget gyakorlatilag alig ismerik, úgy gondolják, hogy nem csinálnak semmit, semmilyen előnnyel nem jár, ha tagok. Összességében bizalmatlanok voltak az emberek, de néhány esetben örültek, mert be akartak lépni.”

Az az észrevételem, hogy nagyon bizalmatlanok a dolgozók, nem igazán mertek őszinték lenni, volt aki attól félt, hogy ráismernek a kézírására... A többség nem tudta, hogy az egyetemen milyen szakszervezet van, azt mondták nem kereste őket meg senki ezzel kapcsolatban, illetve hogy nem is érdekli őket a szakszervezet. A dolgozók nagy része nem is vállalta a kitöltést, aki mégis vállalta csak úgy, hogy ő tölti ki és nem a kérdezőbiztos. Az orvosokat szinte egyáltalán nem lehetett rávenni a kitöltésre, az a kevés, aki kitöltötte fiatal orvos volt.”

„Egyeseknek az a véleményük hogy a szakszervezet semmit sem csinál, mert kevesen vannak a tagok és nincs ereje. Mások rögtön leráztak, amikor hallották, hogy szakszervezeti kérdőívről van szó. Azt mondták, hogy azoknak jó, akiknek van kisgyerekük, mert kapnak

ajándékot meg beiskolázási pénzt. Volt, aki azért lépett be a szakszervezetbe, mert egyedülálló és hátha tud valamiben segíteni a szakszervezet. Sok kolléga nem tudja, hogy mit csinál a szakszervezet, miért jó, ha belép. Nincs semmilyen tájékoztatásuk róla, senki sem ajánlotta még fel nekik hogy lépjenek be. Általában nem tudják, hogy milyen szakszervezetek vannak a munkahelyen. Legtöbben úgy gondolják, hogy ne csak a szakszervezet jusson a kollektív szerződés vívmányaihoz. Mások meg nem tudják, hogy ez mit takar, mi a lényege az egésznek.”

„Főleg magáncégnél, de az egyetemen is voltak olyanok, akiknek halvány fogalma nem volt arról, hogy van e egyáltalán szakszervezet, sokan nem voltak tisztában a szakszervezet tevékenységével, nem is nagyon tudják, hogy mi lenne a feladata, mit várhatnának el tőle. Az emberek nem szívesen osztják meg a véleményüket, de ha kiosztással próbálkoztam az sem volt sokkal jobb, nyakukra kellett járni, hogy visszahozzák. Nem tudtam eldönteni, hogy azzal van baj, hogy a kérdőív a szakszervezetre vonatkozik, vagy azzal hogy hosszú.”

3. sz. melléklet előzetes Gyorsjelentés

