

**Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó
tematikus projektek**

GINOP-5.3.5-18-2020-00160

ADATFELDOLGOZÁS ÉS ELEMZŐ TANULMÁNY

„Munkavállalói ismeretek fiatalok részére”

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

2022.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

I.	Bevezető.....	2
II.	Támogatási kérelem bemutatása	2
III.	A kutatás célja	4
IV.	Célcsoport és megvalósítási terület.....	5
V.	Kutatási előzmények feltárása	6
VI.	Kutatási hipotézisek	7
VII.	Kutatás témakörei.....	8
VIII.	Operacionalizálás - Kutatási módszerek	8
IX.	Online kérdőívek eredményei, adatfeldolgozás	9
X.	Elemzések, következtetések	26
XI.	Javaslatok.....	29
XII.	Összefoglaló	31

I. Bevezető

A demográfiai, gazdasági, technológia változások, a digitalizáció, a munkaerőpiaci feltételek gyors változása új kihívások elé állítják a munkáltatókat és a munkavállalókat is. Az alkalmazkodás a munkáltatók piacon maradásának és a munkavállalók sikeres munkaerőpiaci részvételének, megtartásának egyik fontos feltétele. A „munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére” elengedhetetlen, annak érdekében, hogy a munkafolyamatok, kihívások, munkahelyi kapcsolatok, új körülmények kezelhetőek legyenek.

A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését, a társadalmi felelősségvállalás erősítését, a munkavállalói ismeretek kidolgozását és oktatását az adott területen jelenlévő szociális partnerek segíthetik elő. Az elmúlt évek eredményei, az eddigi projektek tapasztalatai azt bizonyítják, hogy a partnerek a megfelelő segítséggel, kapacitás biztosításával képesek gyorsan, hatékonyan reagálni az új kihívásokra. A szociális partnerek az általuk képviselt ágazathoz kapcsolódó aktuális kihívások kezeléséhez járulhatnak hozzá a támogatási kérelem megvalósításával. A projekt tevékenységeivel, eredményeivel hosszútávon javítják a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységet és a versenyképességet.

II. Támogatási kérelem bemutatása

A „Munkavállalói ismeretek fiatalok részére” elnevezésű, GINOP-5.3.5-18-2020-00160 azonosítószámú projekt, „munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére” témában a „postai, futárpostai tevékenység” ágazatban a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (Kedvezményezett) által valósul meg.

A témaválasztás elsődleges oka az ágazatot is érintő munkaerőhiány, a fluktuáció, a munkavállalók tájékozatlansága, a munkafolyamatok gördülékenységének elősegítése.

A Kedvezményezett a „Munkavállalói ismeretek fiatalok részére” című projekt megvalósításával a munkaerőpiacra belépő fiatalokat, az érdekképviselői szervezeteket és a munkáltatókat kívánja segíteni, támogatni. A támogatási kérelem egyik legfontosabb célja, hogy egy olyan munkavállalói ismeretek anyag kerüljön kidolgozásra, mely a gyakorlatban, hosszútávon (projekt megvalósítási

időszakán túl is), eredményesen, jól használható legyen. A program keretében elkészült anyagok, megvalósult tevékenységek hatásterülete túlmutathat az ágazaton, mivel jó gyakorlatként szolgálhat további ágazatoknak/munkáltatóknak/munkavállalóknak.

A program másik fontos célja, hogy a célcsoport tagjai jól képzett, a kihívások szakszerű kezelésére megfelelően felkészített, munkavállalói ismeretek birtokában lévő munkavállalókká váljanak. A Kedvezményezett a támogatási kérelem megvalósításával hozzájárul a célcsoport (munkavállalók, munkáltatók, érdekképviseleti szervezetek) munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének a fejlesztéséhez, a társadalmi felelősségvállalásuk erősítéséhez, a jogszerű foglalkoztatással kapcsolatos információszerzéshez, a szociális partnerek társadalmi és munkaerőpiaci szerepvállalásának erősítéséhez, képviseleti erejének növeléséhez.

Támogatási kérelem keretében megvalósuló tevékenységek:

- **Szakmai, módszertani fejlesztések:** kutatás és a hozzá kapcsolódóan adatgyűjtés, adatfeldolgozás, külföldi jó gyakorlatok, elemző tanulmányok, megoldási javaslatok adaptációs javaslatok kidolgozása.
- **Rendezvények, szemléletformáló kampányok lebonyolítása:** 2 db 25 fős 2 napos, 4 db 25 fős 1 napos rendezvény
- **Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása:** kiválasztásra kerül a postai ágazatból egy kisebb létszámú célcsoport, ahol megvizsgáljuk, hogy adott célcsoport vonatkozásában milyen eszközökkel/módszerekkel lehet fejleszteni az ágazatban dolgozó fiatalok és a munkavállalók körében a munkavállalói ismereteik oktatását/átadását.
- **Kísérleti (pilot) projekt rendezvények:** 2 db, 25 fős
- **Gyakornok alkalmazása:** a szervezet fiatalabb generációk irányában történő nyitása érdekében 9 (6+3) hónapon keresztül.
- **Nemzetközi tapasztalatok:** külföldi jó gyakorlatok vizsgálata és azokkal kapcsolatos magyarországi adaptációs javaslatok kidolgozása.
- **Szociális partnerek kapacitásfejlesztése:** az ágazatban érintett szervezetek (ágazati érdekvédelmi szervezetek) között rendszerszerű együttműködés kialakítása.
- **Képviseleti erő növeléséhez kapcsolódó tevékenységek:** kollektív szerződések (KSZ) megfelelő alkalmazásának elősegítése (informálás, értelmezés, az alkalmazásra vonatkozó szakértői segítségnyújtás), javaslat módosításra.

- **Nyomdai tevékenység lebonyolítása:** szakmai anyagok, eredmények publikálása.
- **Kötelező tájékoztatás és nyilvánosság:** tájékoztatási kötelezettség megvalósítása (aloldal, fotódokumentáció, TÉRKÉPTÉR, tájékoztatási tábla).
- **Eszközbeszerezés.**

III. A kutatás célja

A demográfiai, gazdasági, technológia változások, a digitalizáció, a munkaerőpiaci feltételek gyors változása új kihívások elé állítják a munkáltatókat és a munkavállalókat is. Az alkalmazkodás a munkáltatók piacon maradásának és a munkavállalók sikeres munkaerőpiaci részvételének, megtartásának egyik fontos feltétele.

A kutatási célok megfogalmazása és a kutatás megvalósítása során figyelembe kellett vennünk, hogy gyors változások várhatóak, mivel az ágazatban is „hódít a digitalizáció”.

A kutatási cél meghatározásának elsődleges oka az ágazatot is érintő munkaerőhiány, fluktuáció, a munkavállalók tájékoztatatlansága, a munkafolyamatok gördülékenységének elősegítése.

A kutatás során felmértük a kutatásba bevont személyek (projekt célcsoport) munkavállalói ismeretek témakörhöz kapcsolódó tudását és az esetleges hiányosságokat, tapasztalatokat, jógyakorlatokat, továbbá felmértük, hogy a témához kapcsolódóan milyen (plusz) tudásanyagra van szükségük a munkaerőpiacra való belépéskor, illetve a munkaerőpiacon maradáshoz, munkahelyük megtartásához.

A kutatás során arra is kerestük a választ, hogy a munkavállalók és a munkáltatók körében szükség van-e a munkavállalói ismeretek anyagra, mely ismeretanyag hozzájárul a munkapiaci szereplők tájékozottságának növeléséhez, a munkavállalók motiválásához és a fluktuáció csökkenéséhez.

A kutatási cél meghatározásakor a következő kérdéskörökből indultunk ki:

1. A fiatal munkavállalók és a potenciális célcsoport mennyire tájékozott a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban?
2. Mi az oka a fiatal és a potenciális munkavállalók munkavállalási kedvének a hiányának, nagyfokú érdektelenségének?
3. Mi az oka, a meglévő munkavállalók nagy arányú pálya elhagyásának?

A kutatás célja: a munkaerő piacra belépni szándékozó (tanulók, pályakezdők), valamint a postai ágazatba újonnan belépő és az ágazatban már dolgozó munkavállalók körében, a munkavállalói ismeret „tudásszint” felmérése; valamint a témához szorosan kapcsolódó kérdések, előnyök-hátrányok, tapasztalatok, joggyakorlatok összegyűjtése, kiemlése.

Az adatok gyűjtése, kutatása során szerzett információkból elemző tanulmányok, megoldási javaslatok, továbbá a külföldi jó gyakorlatokkal kapcsolatos magyarországi adaptációs javaslatok alapján tanulmányok, ismertetők és javaslatcsomag készül a projekt végére a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban.

IV. Célcsoport és megvalósítási terület

A projekt **közvetlen célcsoportjai** a „postai, futárpostai tevékenység” nemzetgazdasági ágazatban lévő munkáltató(k) és munkavállalók, érdekképviseleti szervezetek, fiatalok, tanulók, az ágazatban érintett személyek. Az elsődleges célcsoportot a Magyar Posta Zrt., a Postás Szakszervezet és a Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetsége munkavállalói, tagjai, tisztségviselői alkotják.

„A Magyar Posta Magyarország egyik legnagyobb vállalatcsoportja és foglalkoztatója. A Magyar Posta Zrt. mintegy 30 000 munkavállalóval, 2700 szolgáltató hellyel, 350 mobilposta járással, 3000 darabos gépjárműflottával, kiterjedt logisztikai hálózattal rendelkezik.” (Magyar Posta Zrt. 2019.)

A Postás Szakszervezet és a Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetsége közel 8.000 fő taggal rendelkezik.

A munkavállalók mellett, a Magyar Posta Zrt. körülbelül 60 akkreditált gyakorló helyén, havi szinten közel 240 fő tanuló végzi gyakorlatát. A kutatásba szakközépiskolák is bevonásra kerültek; az Ady Endre-Bay Zoltán Gimnázium és Kollégium, Gyula-i és a Sarkad-i telephelyű iskoláit is megkerestük a kérdőív kitöltésekor.

Közvetett célcsoportként azonosítható a postai ágazatban felmerülő feladatokban potenciálisan érintettek köre (alvállalkozók, beszállítók...), valamint a már aktívak és a jövőben az ágazatban tevékenykedni szándékozók és hozzátartozói, családtagjai.

Közvetett célcsoportként jelennek meg a jogszabály-tervezők és jogszabály-alkotók.

A projekt megvalósítása Magyarországon a kevésbé fejlett régiók - Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl - területén - valósulna meg, ezzel biztosítva az országos lefedettséget. A projekt elsődleges megvalósítási helyszíne Miskolc (3526 Miskolc, Szentpéteri kapu 80.)

V. Kutatási előzmények feltárása

A demográfiai, gazdasági, technológia változások, a digitalizáció, a munkaerőpiaci feltételek gyors változása új kihívások elé állítják a munkáltatókat és a munkavállalókat is. Az alkalmazkodás a munkáltatók piacon maradásának és a munkavállalók sikeres munkaerőpiaci részvételének, megtartásának egyik fontos feltétele.

Az elmúlt évek adatai azt mutatják, hogy a postai ágazatban egyre **kevesebben helyezkednek el**, valamint a jelentkezők részére egyre **több oktatást**, betanítást, tájékoztatást kell biztosítani, annak érdekében, hogy teljeskörűen el tudják végezni munkájukat.

Az ágazat képviselői szerint nagy kihívást jelent a postai ágazatban a munkaerő megtartás terén az új, fiatal, pályakezdő munkavállalók **munka ismereteinek, munkavállalói ismereteinek, munkakultúrájának a hiánya**.

A munkáltató(k) elmondásai alapján sokszor tapasztalják a munkavállalói ismeretek hiányát vagy a gyakorlatban történő alkalmazásának a hiányát.

Például a munkavállaló nincs tisztában azzal, hogy hogyan kell önéletrajzot írni, hogy egy jobb pozícióra jelentkezzen, vagy a szabadságainak a tervezéséhez szükséges ismeretekkel nem rendelkezik. A dolgozói jogok, kötelezettségek ismeretének hiánya abban is nyilvánul meg, hogy nem tudja, mi az, amit feltétlenül írásban kell közölnie a munkáltatóval, milyen dátumokra kell figyelni (például: áthelyezésnél, fizetés nélküli szabadság kérelméknél), és hogy kivel vetesse át a fontosabb dokumentumokat/tájékoztatásokat? Ki az utasítási, és ki a munkáltatói jogkörgyakorlója? Mi a különbség köztük? Mi az, amiről írásban kérjen utasítást, mikor elég szóban kapnia a vezetőjétől? Mikor, kinek, hogyan kell jelezni, ha nem tud bemenni dolgozni (betegállomány, váratlan családi helyzet, közlekedési problémák stb.)? Mikor kell feltétlenül munkaszerződés módosítás egy változáskor, és milyen változtatásnál nem kell munkaszerződés módosítás? Mi az a munkaköri leírás?

Valóban a szerződésben vállalt feladatait végzi-e? Ha nem, akkor mit tegyen, kinek szóljon? Ha konfliktusa van a vezetővel, vagy a munkatárssal, mi a helyes eljárási mód és sorrend?

Sok esetben ezek a hiányok a munkafolyamatok elvégzését akadályozzák, a munkalétkör romlásához vezetnek és növelik a fluktuációt. A célcsoportnak a technikai készségeket kell elsajátítani és a feladatok végrehajtásához szükséges alapvető munkaképességeket: tanulási képesség, kommunikáció, problémamegoldás és csapatmunka. Az alapvető készségek fejlesztése, a munkavállalói jogok tudatosítása és a vállalati struktúra megismerése, „megértése” az építőkövei az egész életen át tartó tanulásnak és a változásokhoz való alkalmazkodás képességének. A munkavállalói ismeretek elsajátításával a munkavállalók plusz tudást kaphatnak; a „munka világában” könnyebben tudnak eligazodni, érvényesülni. A munkáltatók számára, hozzájárul a munkavállalói hatékonyság növeléséhez, mivel munkavállalóik tisztában lesznek kötelezettségeikkel és jogaikkal.

Alapfokú végzettségűek körében is toboroz a posta; ezeknél a személyeknél nincs még középfokú oktatási ismereti szint sem. Az alapfokú oktatásban jelenleg még nem oktatnak munkavállalói ismereteket. A középfokú oktatásban pedig még nem kiemelt helyen – vagy nem is - szerepel a munkavállalói ismeretek oktatása, legtöbb esetben kimerül az önéletrajz írásban.

Ezeken kívül a postai ágazat digitalizációjával, új munkakörök is megjelentek, amik újabb „tudás”, digitális kultúra meglétét feltételezik, igénylik (például: informatikai eszközök használata – okos telefon, tablet).

A postai ágazat legnagyobb munkaadójával, munkavállalókkal, érdekképviselői szervezetekkel és HR szakemberekkel folytatott előzetes egyeztetések alapján a probléma mind a munkáltatót, mind a munkavállalót érinti, ezért a támogatási kérelem keretében a „munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére” témakör került kiválasztásra.

VI. Kutatási hipotézisek

1. A munkavállalói ismeretek elsajátításával a munkavállalók plusztudást kapnak; a „munka világában” könnyebben tudnak eligazodni, érvényesülni.
2. A munkáltatók számára hozzájárul a munkavállalói hatékonyság növeléséhez, mivel munkavállalóik tisztában vannak kötelezettségeikkel és jogaikkal.

3. Az érdekképviselői szervezetek plusz szereplőként tudnak részt venni a fiatalok, pályakezdők, munkavállalók pályorientációjának, munkavállalói ismeretek elsajátításának a segítségével, az ágazat népszerűsítő tevékenységeiben, a pályán tartás erősítésében. Ezzel is erősítve a szakszervezetek és a munkavállalók közötti kapcsolatot.
4. A munkavállalók és a munkáltatók, vállalkozások munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése valósul meg.
5. Munkavállalói ismeretekről szóló tájékoztatások hasznossága.
6. Munkavállalói ismeretek gyakorlati alkalmazása = motivációk erősödése.

VII. Kutatás témakörei

- 1) Munkavállalói ismeretek felmérése. (online kérdőív)
- 2) A munkavállalói oldal „mit vár el?” a munkavállalói ismeretek oktatása során. (online kérdőív és fókuszcsoport)
- 3) A munkáltatói oldal tapasztalatai, javaslatai. (mélyinterjúk)
- 4) Külföldi „jógyakorlatok”.

VIII. Operacionalizálás - Kutatási módszerek

1.) **Kvantitatív (mennyiségi) módszer segítségével**, standardizált kérdőív alkalmazásával, 238 fő anonim online kitöltött kérdőív alapján felmértük a munkaerőpiacra (postai ágazatba) belépő fiatal munkavállalók és az ágazatban dolgozó munkavállalók körében a meglévő munkavállalói ismereteiket. A módszer elsődlegesen a tájékozottság, munkakultúra, gyakorlati tudás feltérképezésre szolgált.

A kérdőívek önkitöltős, online rendszerben (GOOGLE FORMS) készült kérdőívek voltak, melyek zárt kérdéseket tartalmaztak.

A módszer a 1.) és a 2.) kutatási témakör megvalósítására szolgált.

Időtartam: körülbelül 20 perc.

2.) **Fókuszcsoporthoz** interjú alapján felmérést végeztünk a postás szakszervezeti tagok, fiatalok és az ágazatban dolgozók körében. Az interjúban adatokat gyűjtöttünk ahhoz, hogy a

munkavállalói ismeretek oktatásához kapcsolódóan „mit várnak el”, milyen információkat szeretnének elsődlegesen megkapni az interjú alanyai.

A fókuszcsoportban 10 résztvevő került bevonásra, az interjúról jegyzőkönyv készült.

A módszer a 2.) kutatási témakör megvalósítására szolgál.

Időtartam: körülbelül 180 perc.

3.) **Mélyinterjúk** során az ágazat munkáltatóival (vezető beosztású személyek), szakszervezeti képviselőkkel készítettünk interjút. Az interjúkban arra kerestük a választ, hogy a munkáltatói, szakszervezeti oldalról milyen tapasztalatok vannak, milyen megoldási lehetőséget látnak, mit várnak el, milyen hiányosságokat tapasztalnak, illetve milyen szakmai tartalmat/információkat tartalmazzon a munkavállalói ismeretek tájékoztató anyag.

Az interjúkba 4 fő került bevonásra, melyről részletes jegyzőkönyv és elemző tanulmány készült.

A megkérdezettek személye a kutatási jelentésben anonim maradt, csak utalás történik beosztási szintjére.

A módszer a 3.) kutatási témakör megvalósítására szolgál.

Időtartam: 60-90 perc.

4.) A témához kapcsolódó **külföldi „jógyakorlatok”** felkutatása, vizsgálata valósult meg. A külföldi munkavállalói ismeretekhez a helyes gyakorlatok felkutatására a LIGA Szakszervezetek és a Postás Szakszervezet nemzetközi kapcsolatait (Mladi Plus, CITUB, C.N.S.L.R. Fratia...) vettük igénybe.

A „helyes gyakorlatok” összegyűjtése után adaptációs javaslatok készültek az ágazat részére, melyet az elkészült *Külföldi jógyakorlatok és azok adaptálhatósága* tanulmány tartalmazza.

A módszer a 4.) kutatási témakör megvalósítására szolgál.

IX. Online kérdőívek eredményei, adatfeldolgozás

Online kérdőív elérhetősége, formátuma:

https://docs.google.com/forms/d/1FWAcuhTLYAkespMGc6bW-5WWXyK2VzW_idT7F98PQRI/closedform

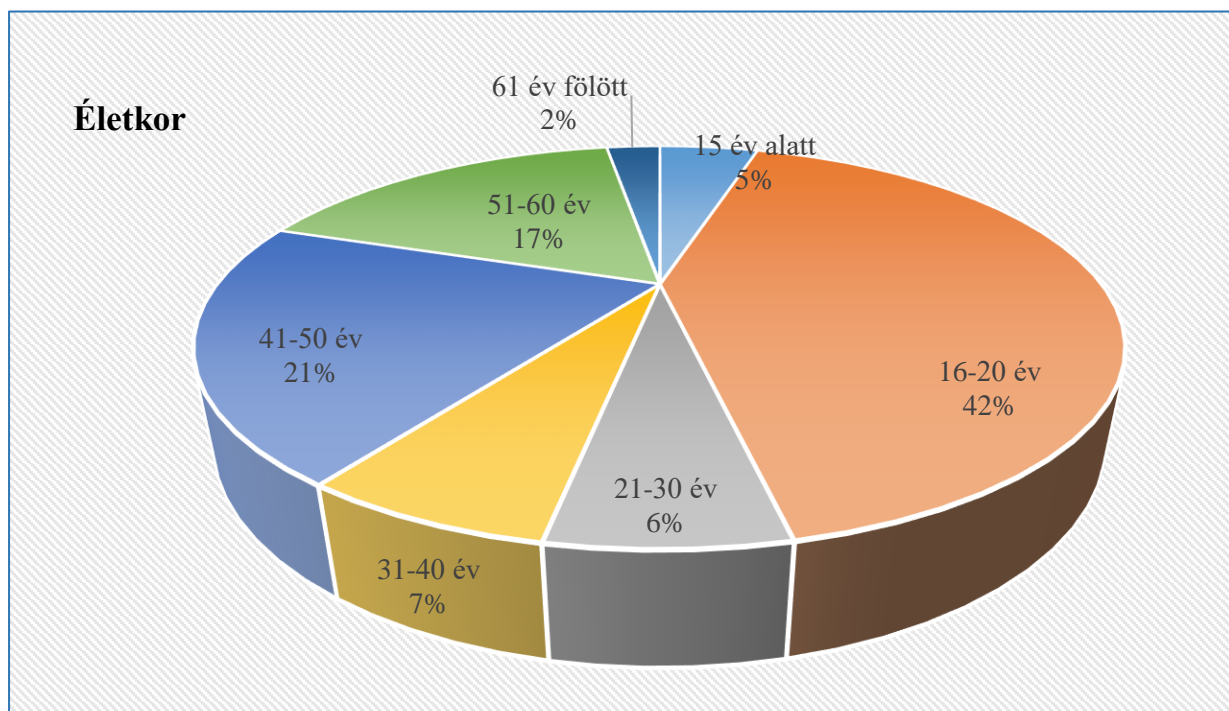
Online kérdőív felépítése: I. statisztikai adatok, II. munkavállalói ismeretek, III. gyakorlati tudás

Online kérdőívet kitöltött személyek száma: 238 fő

Statisztikai adatok:

Az első blokkban adatokat gyűjtöttünk a válaszadók életkoráról, neméről, iskolai végzettségéről és jogviszonyáról (tanuló, alkalmazott, vállalkozó), valamint arról, hogy szakszervezeti tag vagy sem. A statisztikai adatok által ismereteket szereztünk a válaszadókról, mely adatok elemzésre, összehasonlításra kerültek a kutatás során.

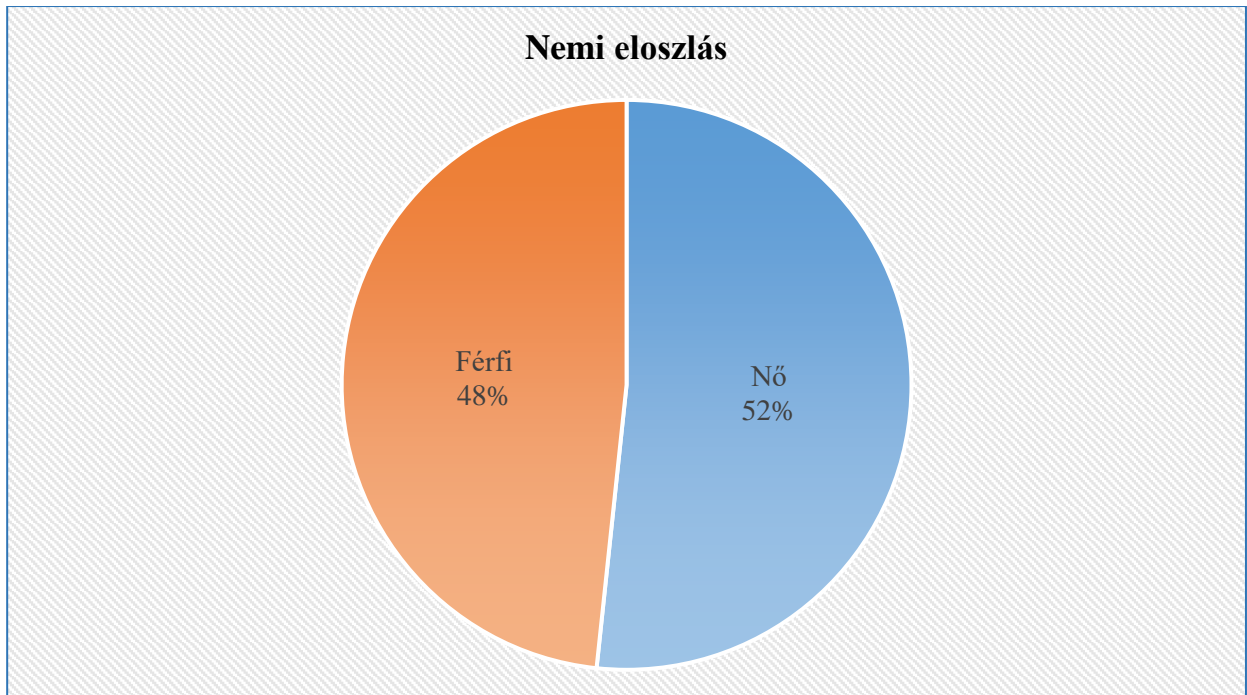
1. ábra: Életkor



1.) Online kérdőívet kitöltők életkor szerinti eloszlása

A kérdőívet kitöltők életkori eloszlását tekintve megfelelt a kutatási szándékunknak, mivel nagy arányban, mintegy 42 % tanuló, illetve a postai ágazatba belépő fiatal munkavállaló töltötte ki, illetve a kitöltők 51 %-a az ágazatban dolgozó munkavállaló (21-60 évig).

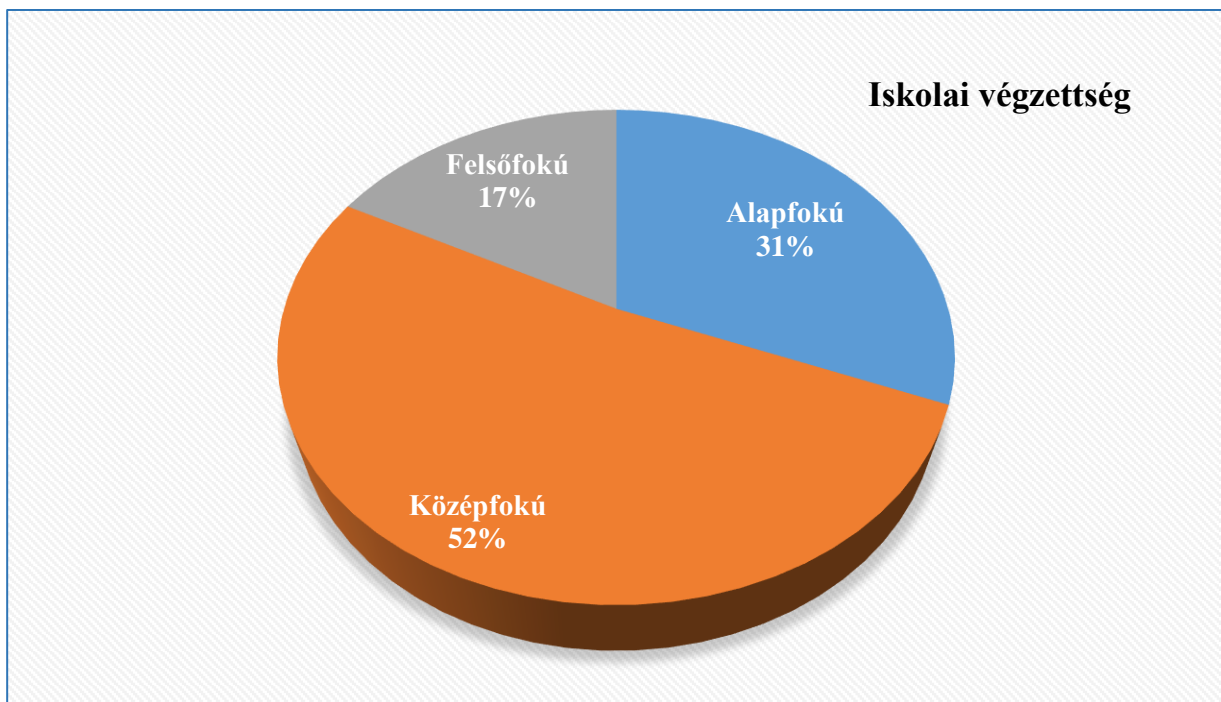
2. ábra: Nemi elosztás



2.) ábra: Online kérdőívet kitöltők nemek szerinti eloszlása

A nemi eloszlást tekintve közel azonos százalékban töltötték ki a nők és férfiak a kérdőívet, ami arra enged következtetni, hogy az ágazatban a nők és a férfiak szinte ugyanolyan arányban vannak foglalkoztatva.

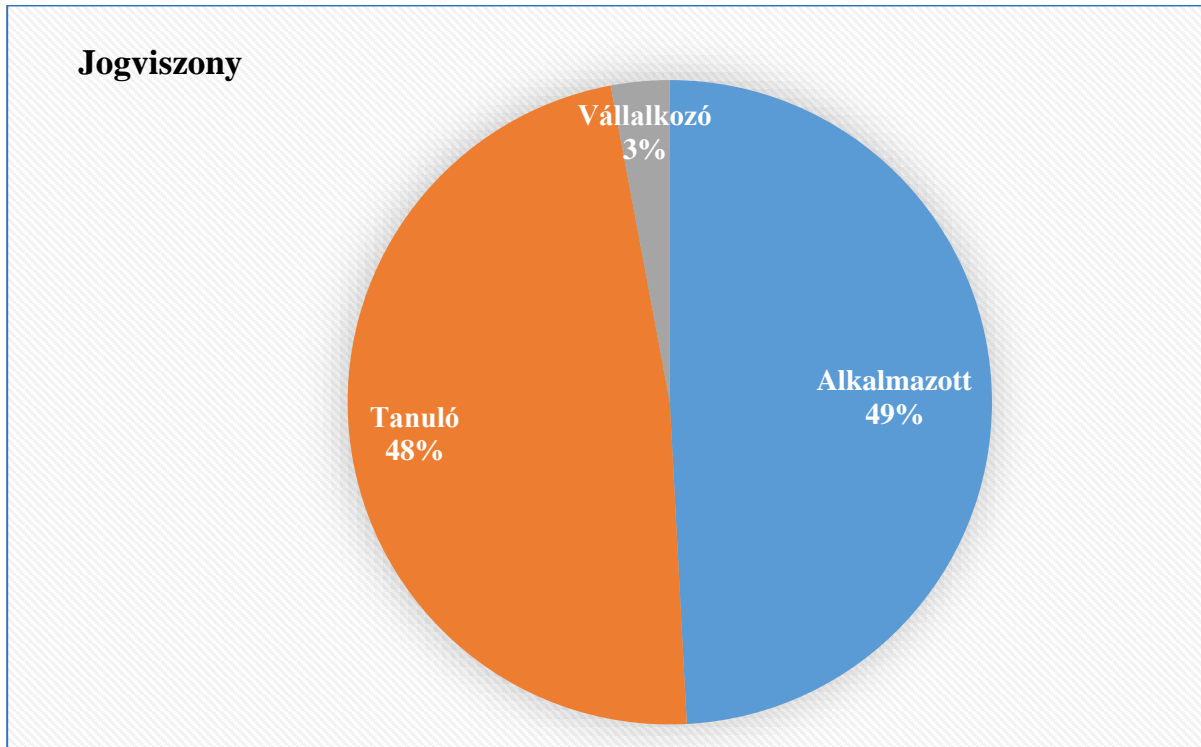
3. ábra: Iskolai végzettség



3.) ábra: Online kérdőívet kitöltők iskolai végzettség szerinti eloszlása

Az ábra az iskolai végzettség megoszlását mutatja, melyből egyértelműen megállapítható, hogy az ágazatban a legtöbben középfokú végzettséggel rendelkeznek, illetve az alacsonyabb fokú végzettségűek foglalkoztatása is jellemző.

4. ábra: Jogviszony



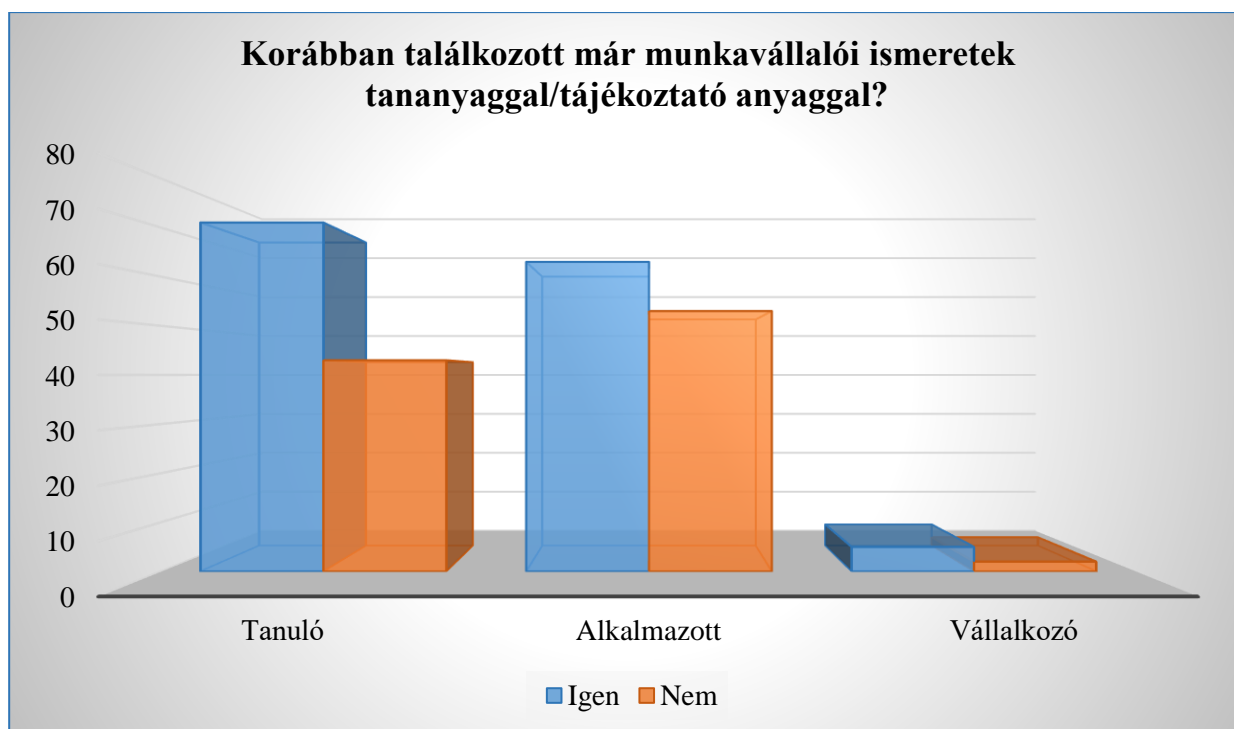
4.) ábra Online kérdőívet kitöltők jogviszony szerinti eloszlása

Jogviszony tekintetében a kitöltők 48 % tanuló, 49 % alkalmazott.

Munkavállalói ismeretek

A kérdőív második blokkjában informálódunk a munkavállalói ismeretek tananyaggal/tájékoztató anyaghoz kapcsolódóan arról, hogy találkoztak már ilyen témájú anyaggal, szükségesnek érzik-e a munkavállaló ismeretek oktatását/tájékoztatót, ha igen, azt milyen intézményi keretek között tartanák indokoltnak.

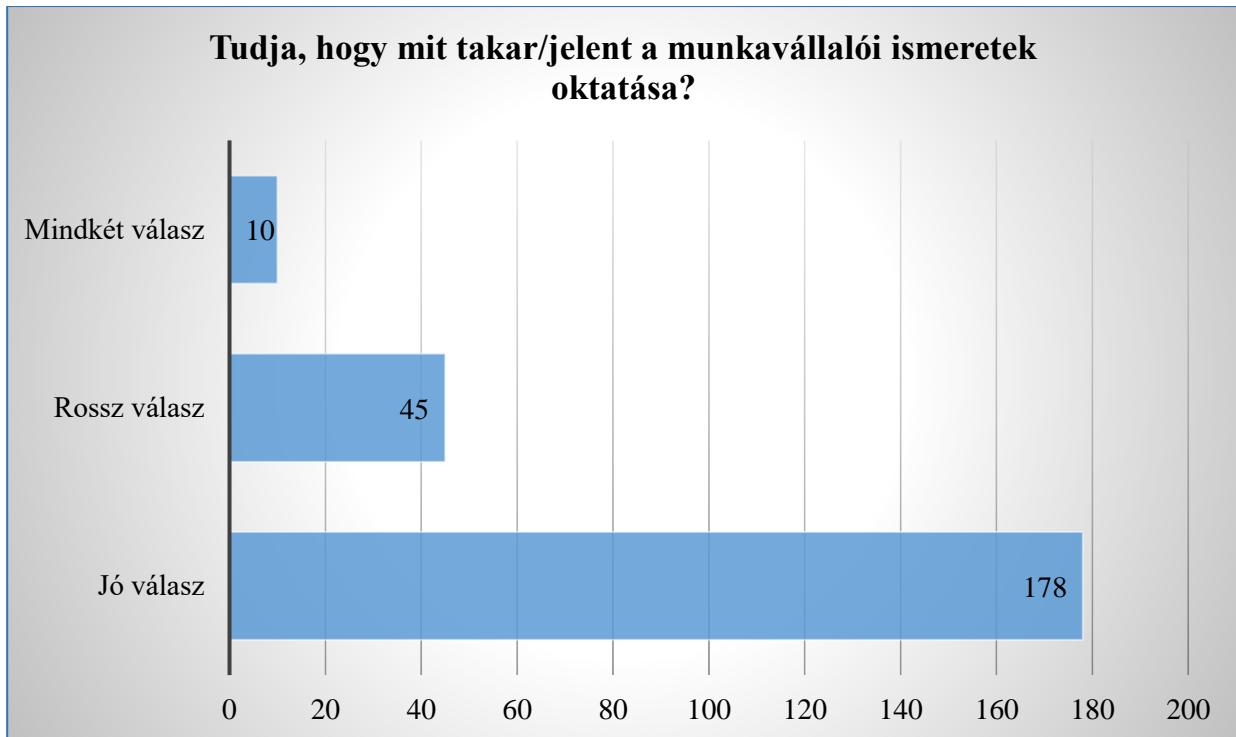
5. ábra: Korábban találkozott már munkavállalói ismeretek tananyaggal/tájékoztató anyaggal?



5.) ábra: A kérdésre adott válaszok eloszlása

A tanulók és az alkalmazottak egy része találkozott korábban munkavállalói ismeretek tananyaggal/tájékoztató anyaggal, ennek ellenére az ábrán az is jól látható, hogy a célcsoportok közül többen még nem találkoztak munkavállalói ismeretekkel. A „nem-el” válaszolók magas arányából látható, hogy a fiatal munkavállalók és a potenciális célcsoport egy része még nem találkozott munkavállaló ismeretek tájékoztató anyaggal, mely alátámasztja azt a hipotézisünket, hogy a munkavállalói ismeretekről szóló tájékoztatások nélkülözhetetlenek, annak érdekében, hogy a munkavállalók tisztába legyenek kötelezettségeikkel és jogaikkal.

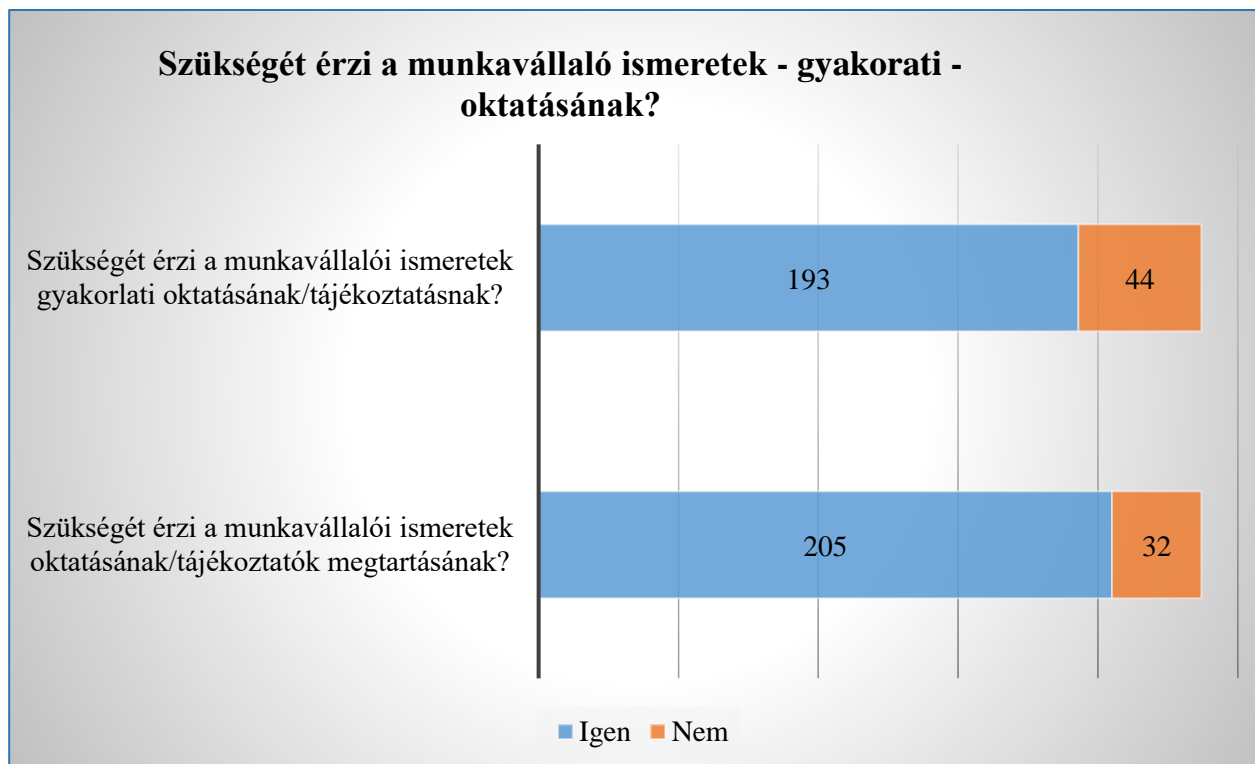
6. ábra Tudja, hogy mit takar/jelent a munkavállalói ismeretek oktatása?



6.) ábra: A kérdésre adott válaszok eloszlása

A válaszadók közül 178-an tudták a helyes választ arra a kérdésre, hogy „mit takar/jelent a munkavállalói ismeretek oktatása?” A munkavállalói ismeretek oktatása: „a munka világában való eligazodást segítő, a munkavállaló, alkalmazott jogait és kötelezettségeit, a munkahelyen való alapvető hierarchikus és társadalmi szabályokat bemutató ismeretanyag.”

7. ábra Szükségét érzi a munkavállalói ismeretek – gyakorlati – oktatásának/tájékoztatásnak?



7.) ábra: A kérdésre adott válaszok eloszlása

A 237 fő válaszadó közül a munkavállalói ismeretek gyakorlatban történő oktatását/tájékoztatást 193 fő érzi szükségesnek és 205 fő gondolja úgy, hogy szükség van a munkavállalói ismeretek oktatására/tájékoztatók megtartására. A válaszok alátámasztják azt a két kutatási hipotézist, mely szerint a munkavállalói ismeretek gyakorlati alkalmazása és a munkavállalói ismeretekről szóló tájékoztatások nélkülözhetetlenek mind a tanulók, mind a már munkaerőpiacon bent lévő munkavállalók körében. A munkavállaló ismeretek birtokában a munkavállalók felkészültebbek lennének, sokkal tudatosabb döntéseket tudnának hozni, így kevésbé lennének kiszolgáltatottak egy-egy munkaügyi kérdés során. A munkavállaló ismeretekkel nem elegendő egy életszakaszban foglalkozni, hanem ezt folyamatosan biztosítani kellene a munkavállalók számára a tájékoztatást, munkahelyi oktatás/tájékoztatók keretein belül is, nyomon követve a jogszabályi változásokat is.

8. ábra Munkavállalói ismeretek oktatását/tájékoztatókat mely intézményi keretek között tartaná indokoltnak?



8.) ábra: A kérdésre adott válaszok eloszlása

A megkérdezettek közül a legtöbben, 37 % a középszintű oktatásban tartaná indokoltnak a munkavállalói ismeretek oktatását/tájékoztatókat, ezen kívül 20 % munkahelyi oktatás/tájékoztató keretei között látja szükségét. A középszintű oktatásban lévő tanulók közül többen vállalnak munkát, illetve egy részük tanulmányai végén kikerül a munkaerőpiacra, ezért célszerű lenne ezen oktatási szinten elkezdni a munkavállalással összefüggő ismeretekkel kapcsolatos tájékoztatókat tartani. A középszintű oktatásban elsajátíthatnák a tanulók többek között az álláskeresői technikákat, a munkajogi ismereteket és az érdekvédelmi ismereteket egyaránt, így felkészülten, munkavállalói ismeretek birtokában tudnának a munkaerőpiacra kilépni, amely elősegítené azt, hogy megfelelően tudják képviselni saját érdekeiket. A középszintű oktatásban történő tudás elsajátítás mellett fontos, a munkavállalói ismeretek témakörben tanultak folyamatos fenntartása és a változások nyomon követése. Ennek érdekében ajánlott a munkavállalói ismeretek munkahelyen történő oktatása/tájékoztatója is, mert ezek az ismeretek elengedhetetlenek a tudatos munkavállaló számára. A tájékoztató anyagok összeállításában, megvalósításában kiemelt szerepe van a szakszervezeteknek, mivel napi munkájuk során rálátásuk van azokra a témákra, hiányosságokra, amelyben segítségre van szükségük a munkavállalóknak.

9. ábra Hasznosítani tudná a munkahelyén az elsajátított munkavállalói ismereteket?



9.) ábra: A kérdésre adott válaszok eloszlása

Arra a kérdésre, hogy „**hasznosítani tudná a munkahelyén az elsajátított munkavállalói ismereteket?**” 92 % válaszolt igennel. A válaszok arányából megállapítható, hogy igény van egy olyan munkavállalói tudás, ismeretanyag kidolgozására, melynek elsajátításával a munkavállalók plusz tudást kapnak, így a „munka világában” könnyebben tudnak eligazodni, érvényesülni. A munkáltatók számára ez a tudásanyag hozzájárul a munkavállalók hatékonyságának növeléséhez, mivel a munkavállalók tisztában lesznek jogaikkal és kötelezettségeikkel.

Gyakorlati tudás

A harmadik blokkban felmértük a munkaerőpiacra (postai ágazatba) belépő fiatal munkavállalók és az ágazatban dolgozó munkavállalók munkavállalói ismereteit. A módszer elsődlegesen a tájékozottság, a munkakultúra, a gyakorlati tudás feltérképezésre szolgált.

Az adott részben a Munka törvénykönyve hatálya alatt dolgozóakra vonatkozó gyakorlati tudásfelmérés kérdései és a helyes válaszok olvashatók:

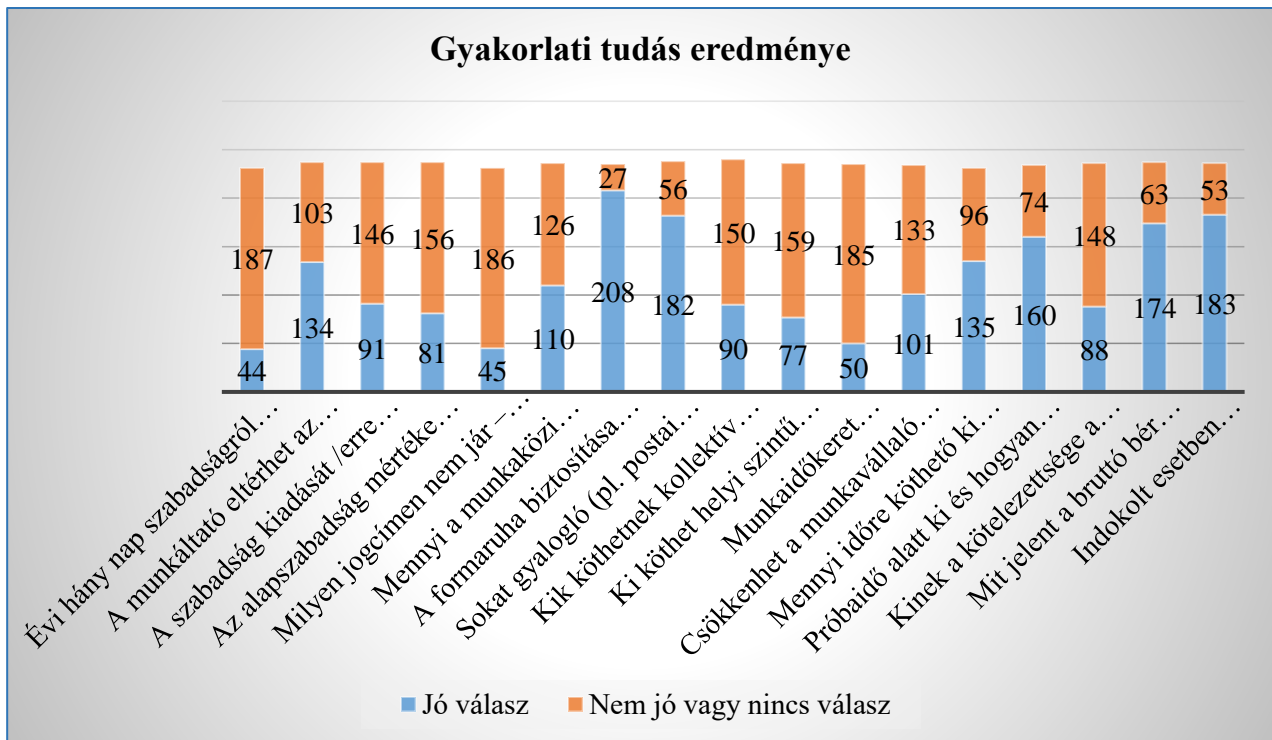
- **Évi hány nap szabadságról rendelkezhet a munkáltató?**
Évi 7 nap kivételével az összesről.
- **A munkáltató eltérhet az Mt. 122 § (3) bekezdésében foglaltaktól, miszerint a szabadságot naptári évenként egy alkalommal úgy kell kiadnia, hogy tartama legalább egybefüggő tizennégy napot elérje?**
Igen, abban az esetben, ha a munkavállalóval megállapodást köt amiben rögzítik, hogy a munkavállaló elfogadja, hogy a szabadságát több részletben tudja kiadni a munkáltató.
- **A szabadság kiadását /erre vonatkozó igényt a feleknek mennyivel korábban kell közölni?**
A kiadás és az igénybejelentés esetén is 15 nappal korábban.
- **Az alapszabadság mértéke függ a munkaviszonyban töltött idő mértékétől vagy a munkavállaló életkorától?**
Nem, az alapszabadság mértéke egységesen 20 nap.
- **Milyen jogcímen nem jár –eltérő megállapodás hiányában - pótszabadság?**
Tanulmányi pótszabadság.
- **Mennyi a munkaközi szünet (például: ebédszünet...) biztosításának mértéke?**
Ha a beosztás szerinti napi munkaidő és a rendkívüli munkaidő a 6 órát meghaladja: 20 perc, a kilenc órát meghaladja: további 25 perc.
- **A formaruha biztosítása kinek a feladata?**
Munkáltató.
- **Sokat gyalogló (pl. postai kézbesítő) munkavállaló esetében kinek kell a megfelelő lábbelit biztosítania?**
Munkáltató.
- **Kik köthetnek kollektív szerződést?**
Reprezentatív szakszervezet és Munkáltató.
- **Ki köthet helyi szintű bérmegállapodást?**
Az adott vállalatnál lévő reprezentatív Szakszervezet és Munkáltató.

- **Munkaidőkeret alkalmazása esetén keletkezhet túlórája a munkavállalónak?**
Csak abban az esetben lehet elszámolni, ha a munkáltató előzetesen elrendeli a rendkívüli munkavégzést.
- **Csökkenhet a munkavállaló alaphéja, ha az egyenlőtlen munkaidőbeosztás miatt a munkaidőkeretében a teljes óraszámot nem osztja be a munkáltató?**

Nem, kivéve a munkaviszonyának a munkaidőkeret lejártá előtti megszűnésének/megszüntetésének egyes eseteiben.

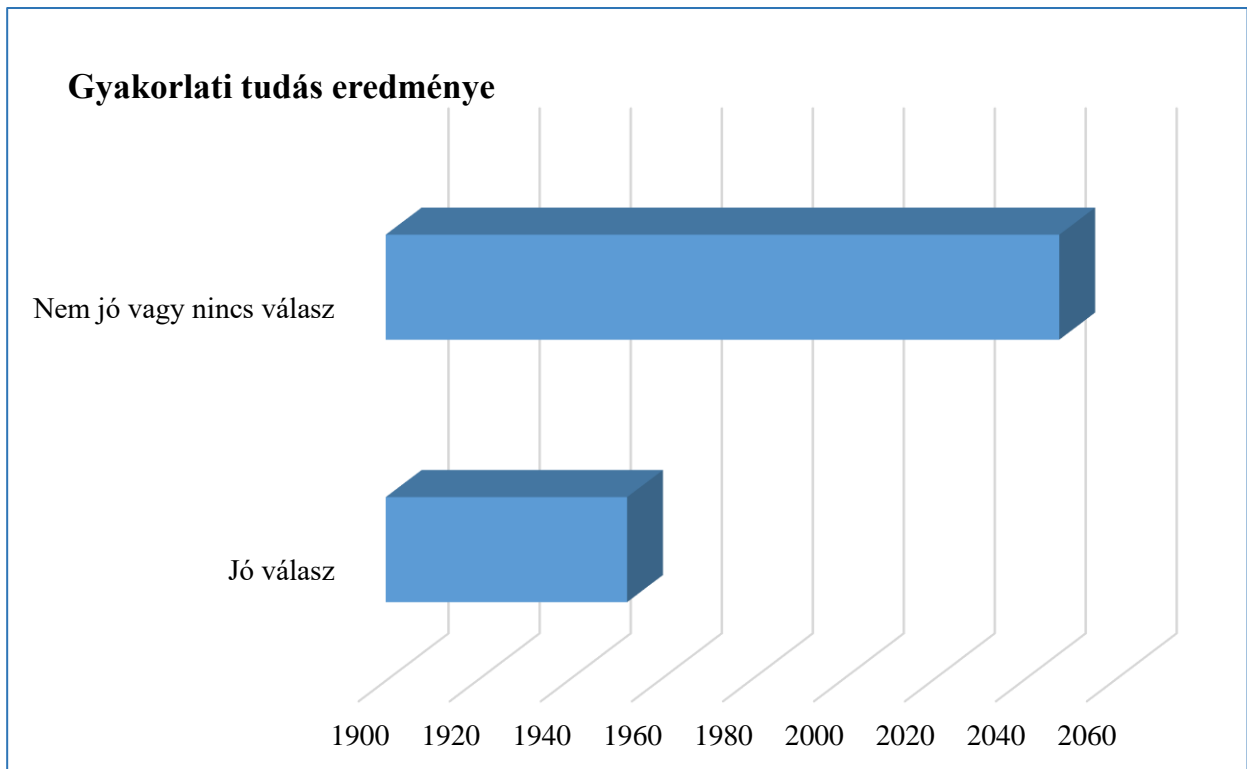
- **Mennyi időre köthető ki próbaidő a munkaszerződésben?**
A munkáltató maximum 3 hónap próbaidőt határozhat meg a munkaszerződésben.
- **Próbaidő alatt ki és hogyan szüntetheti meg a munkaviszonyt?**
Próbaidő alatt mindkét fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt.
- **Kinek a kötelezettsége a munka-és pihenőidő nyilvántartása?**
A munkáltató feladata.
- **Mit jelent a bruttó bér fogalma?**
A bruttó bér a szükséges levonások előtti bér (pl. személyi jövedelemadó, járulékok, egyéb levonások, letiltások). Jellemzően nem azonos azzal az összeggel, amit ténylegesen megkapunk.
- **Indokolt esetben megszüntethető a munkaviszony azonnali hatállyal?**
Igen.

10. ábra Gyakorlati tudás eredménye



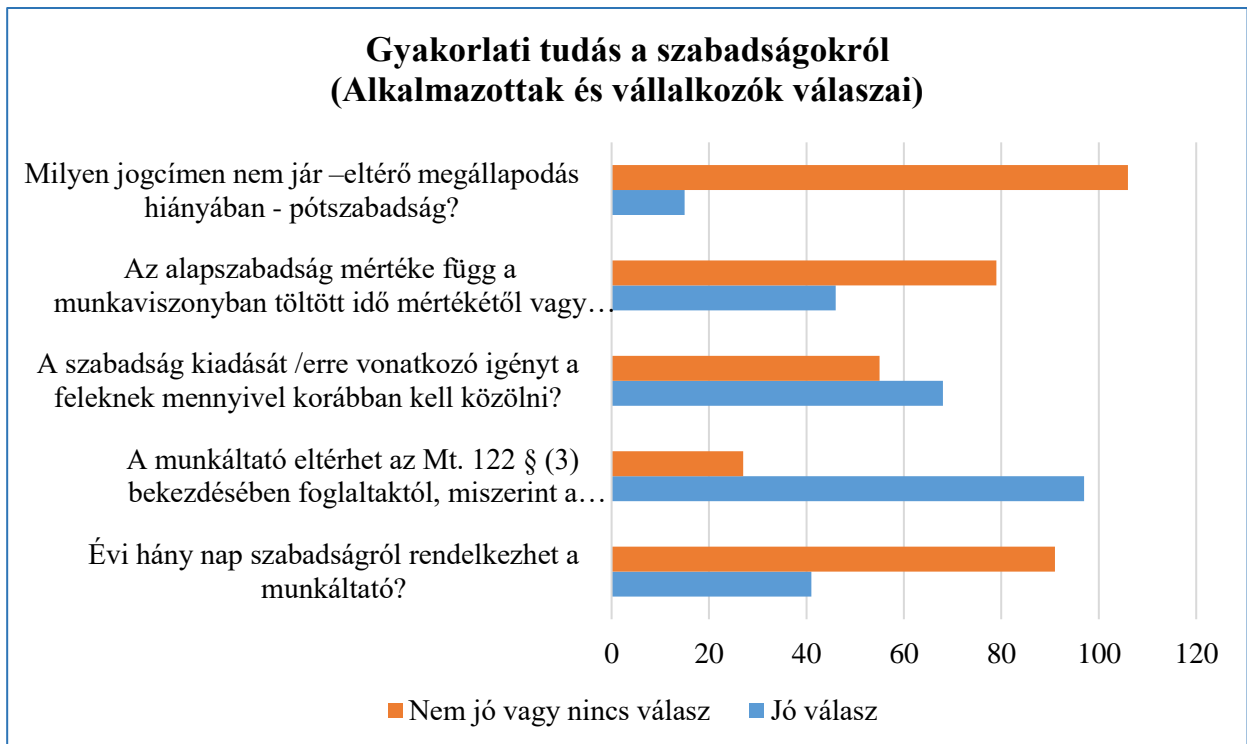
10.) ábra: A kérdésekre adott válaszok eloszlása

A gyakorlati tudás eredményéből megállapítható, hogy több kérdés tekintetében született nagyobb arányban rossz válasz, ezek a szabadság kiadását, a munkaközi szünet (például: ebédszünet...) biztosítását, a munka-és pihenőidő nyilvántartását, a kollektív szerződés és a bérmegállapodás témakörét érintő kérdések voltak.



10.A) ábra: A gyakorlati tudásfelmérés során feltett kérdésekre adott válaszok száma

A gyakorlati tudásfelmérés során feltett kérdésekre összesen 2048 „nem jó vagy nincs választ” adtak és 153 „jó választ” adtak a megkérdezettek.



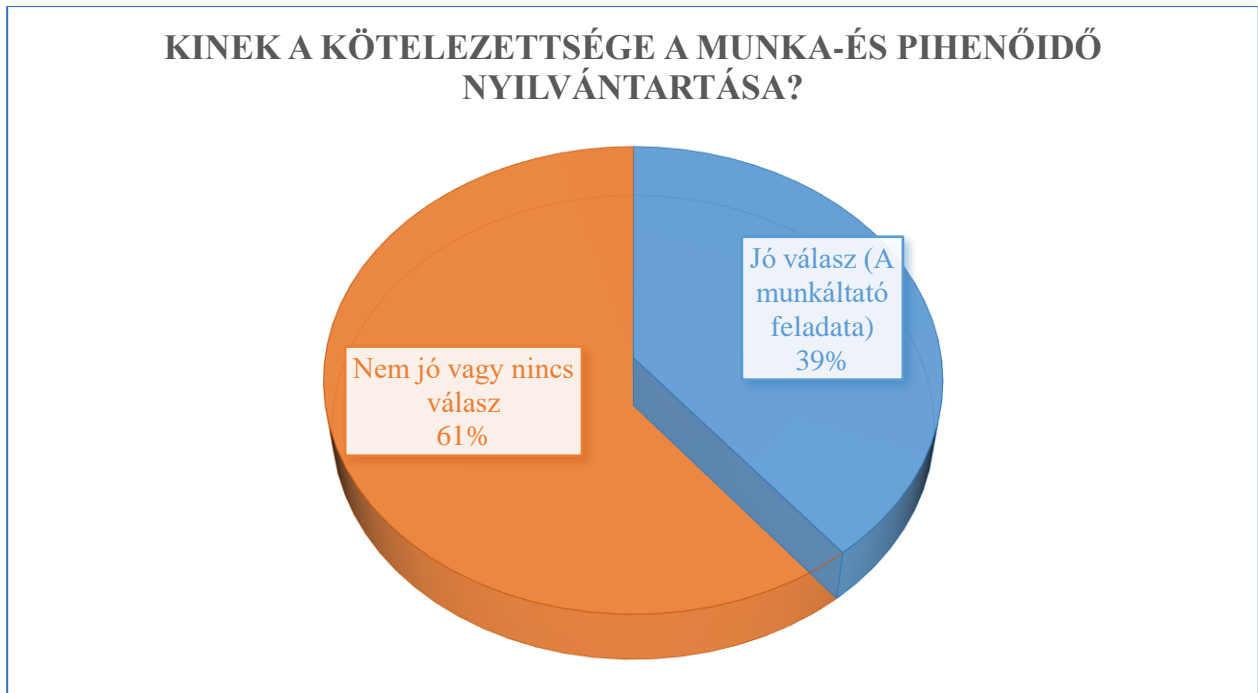
10.B) ábra: A kérdésekre adott válaszok eloszlása

Megvizsgáltuk az alkalmazottak és vállalkozók válaszait a szabadságokra vonatkozó kérdések tekintetében. A legtöbben a következő kérdésekre adtak rossz választ:

- „Milyen jogcímen nem jár –eltérő megállapodás hiányában - pótszabadság?”,
- „Az alapszabadság mértéke függ a munkaviszonyban töltött idő mértékétől vagy a munkavállaló életkorától?”
- „Évi hány nap szabadságról rendelkezhet a munkáltató?”

Arra a kérdésre, hogy „A munkáltató eltérhet az Mt. 122 § (3) bekezdésében foglaltaktól, miszerint a szabadságot naptári évenként egy alkalommal úgy kell kiadnia, hogy tartama legalább egybefüggő tizennégy napot elérje?” tudták a legtöbben a választ.

11. ábra Kinek a kötelezettsége a munka-és pihenőidő nyilvántartása?

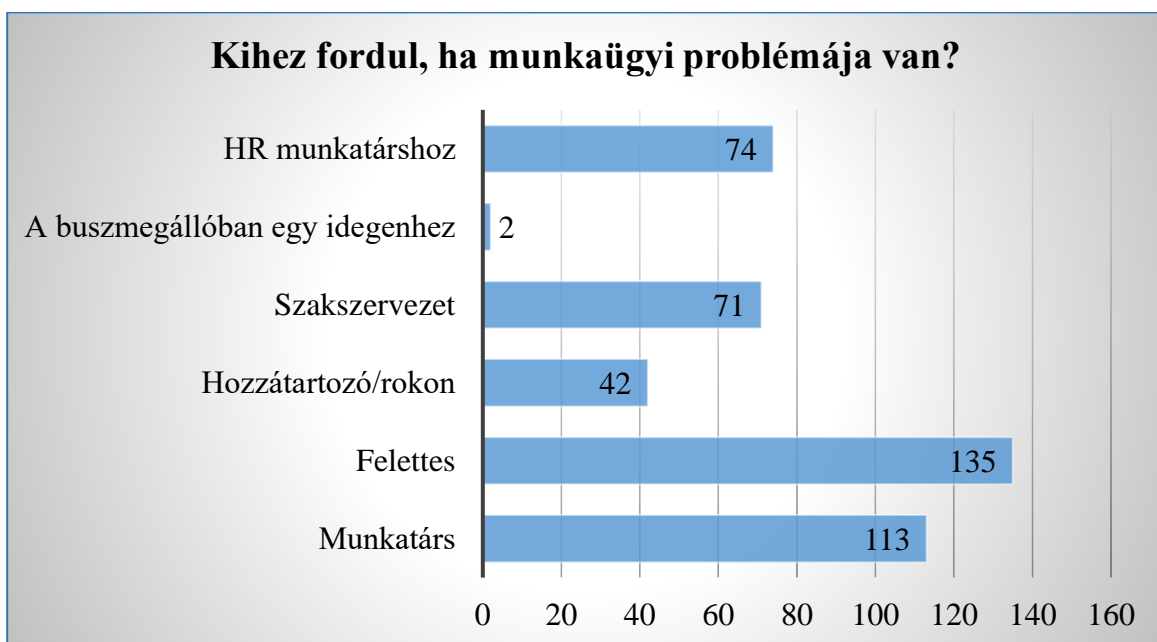


11.) ábra A kérdésekre adott válaszok eloszlása

Meglepően a válaszadók 61 %-a nem tudta arra a kérdésre a választ, hogy „Kinek a kötelezettsége a munka-és pihenőidő nyilvántartása?”.

A munka-és pihenőidő nyilvántartása a munkáltató feladata, melyre vonatkozó pontos szabályok a Munka törvénykönyvében olvashatók.

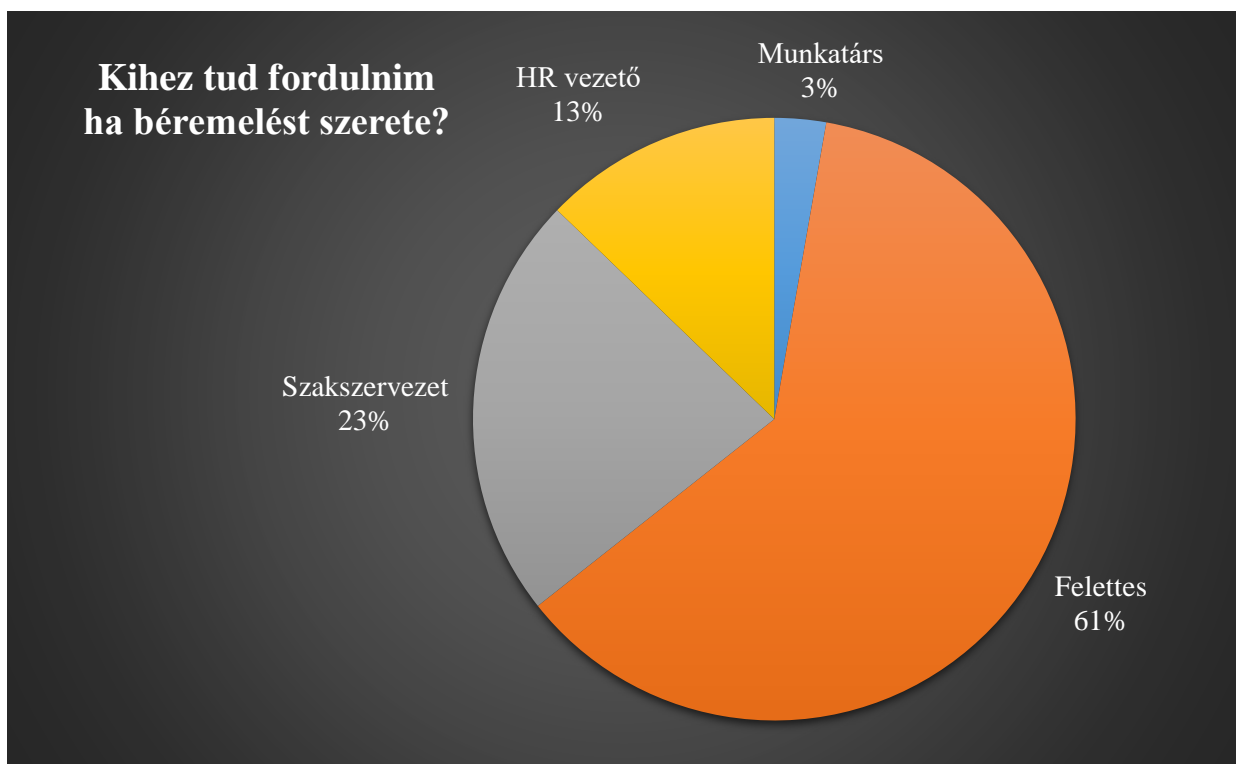
12. ábra Kihez fordul, ha munkaügyi problémája van?



12.) ábra: A kérdésekre adott válaszok eloszlása

Munkaügyi probléma esetén a válaszadók közül 135 fő a feletteséhez, 113 fő a munkatársához és 71 fő fordul a szakszervezethez. Itt fontos megjegyezni a szakszervezetek szerepének fontosságát is azért, hogy plusz szereplőként részt tudjanak venni a fiatalok, pályakezdők, munkavállalók pályorientációjának, munkavállalói ismeretek elsajátításának a segítségével, az ágazat népszerűsítő tevékenységeiben, a pályán tartás erősítésében. Ezzel is erősítve a szakszervezetek és a munkavállalók közötti kapcsolatot.

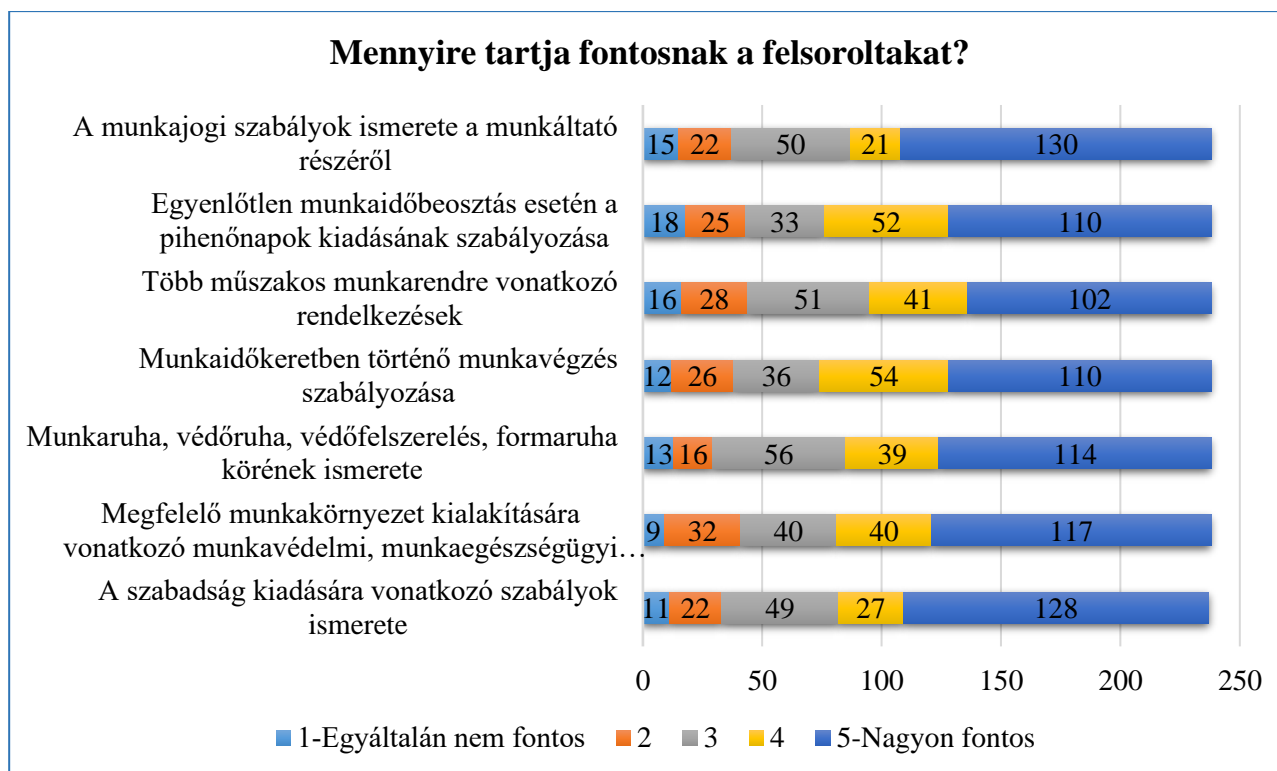
13. ábra Kihez tud fordulni, ha béremelést szeretne?



13.) ábra: A kérdésekre adott válaszok eloszlása

A legtöbben a feletteshez (61 %) és a szakszervezethez (23%) fordulnak abban az esetben, ha béremelést szeretnének.

14. ábra Mennyire tartja fontosnak a felsoroltakat?



14.) ábra: A kérdésekre adott válaszok eloszlása

A kérdőív keretében a kitöltőket arra kértük, rangsorolják, melyek azok a mindennapos munkavégzéssel kapcsolatos ismeretek, melyeket fontosnak tartanak. A válaszok alapján elmondható, hogy a választható lehetőségek közül legtöbbször a munkáltatók munkajogi szabályokkal kapcsolatos ismereteit választották (130 fő). Valamelyest kevesebben (128 fő) jelölték meg legfontosabb szempontként a szabadság kiadására vonatkozó szabályok ismeretét, valamint a megfelelő munkakörnyezet kialakítására vonatkozó munkavédelmi, munkaegészségügyi ismereteket (117 fő).

Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek nagy része találkozott már munkavállalói ismeretek tananyaggal/tájékoztató anyaggal, ennek ellenére a felmérésből kiderült, hogy a kérdőívet kitöltők munkavállaló ismeretekkel kapcsolatos tudása hiányos, mely alátámasztja azt a hipotézisünket, hogy a munkavállalói ismeretekről szóló tájékoztatások nélkülözhetetlenek, annak érdekében, hogy a munkavállalók tisztában legyenek kötelezettségeikkel és jogaikkal. A munkavállalói ismeretek elsajátításával a pályakezdők és a munkavállalók plusztudást kapnak; a „munka világában” könnyebben tudnak eligazodni, érvényesülni. Ha a munkavállalók naprakész

munkavállaló ismeretek birtokában vannak, annak továbbgyűrűző hatása lesz, ami hozzájárul a munkáltatók számára, a munkavállalói hatékonyság növeléséhez.

A munkavállaló ismeretekkel kapcsolatos oktatást/tájékoztatókat nem elegendő egy életszakaszban elsajátítani, azzal folyamatosan foglalkozni szükséges. Fontos lenne a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatos tájékoztatókat a középiskolai tanulmányok során elkezdni annak érdekében, hogy a munkaerőpiacra kilépő pályakezdők megfelelő tudással rendelkezzenek. Ezt követően pedig rendszeres munkahelyi tájékoztatók keretében lehetne bővíteni a tudást, mivel a munkáltatók érdeke is az, hogy a munkatársak felkészültek legyenek, mert így sokkal egyszerűbb az együttműködés, a félreértések, a konfliktusok és a munkajogi viták is elkerülhetőek.

Az érdekképviseleti szervezetek, aktív segítő szereplőként nyújthatnak támogatást a fiataloknak, pályakezdőknek, munkába lépőknek a munkavállalói ismeretek témájú tájékoztató anyagokkal.

Az érdekképviseleti szervezetek plusz szereplőként tudnak részt venni a fiatalok, pályakezdők, munkavállalók pályorientációjának, munkavállalói ismeretek elsajátításának segítésében, az ágazat népszerűsítő tevékenységeiben, a pályán tartás erősítésében. Ezzel is erősítve a szakszervezetek és a munkavállalók közötti kapcsolatot.

Az említett tényezők hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a tanulóknak és a munkavállalóknak egyaránt erősödjön az igény a színvonalas, korszerű tudás, munkakultúra megszerzésére, az egész életen át tartó tanulás, önfejlesztés jelentőségének felismerésére.

X. Elemzések, következtetések

Az **online kérdőívet** kitöltők több, mint a fele, 58% már találkozott a munkavállaló ismeretek tananyaggal/tájékoztató anyagokkal, ennek ellenére a felmérésből kiderült, hogy a kérdőívet kitöltők munkavállaló ismeretekkel kapcsolatos tudása nem megfelelő, mely bizonyítja azt a hipotézisünket, hogy a munkavállalói ismeretekről szóló tájékoztatások nélkülözhetetlenek, annak érdekében, hogy a munkavállalók tisztába legyenek jogaikkal és kötelezettségeikkel. A munkavállalói ismeretek elsajátításával a pályakezdők és a munkavállalók plusztudást kapnak; a „munka világában” könnyebben tudnak eligazodni, érvényesülni, ami hozzájárul a munkáltatók számára, a munkavállalói hatékonyság növeléséhez.

A **fókuszcsoportos interjúban** résztvevő személyek különböző korosztályból, eltérő beosztásban, a postai ágazatban töltenek be pozíciókat, így gyakorlati szempontból rálátásuk van és nagyon sok tapasztalattal rendelkeznek a fiatal (akár pályakezdő) munkavállalók „munkavállalási tudásáról”. Az interjú elején már látható volt, hogy a résztvevők nagyon fontosnak tartották azt, hogy a munkavállalók sokkal felkészültebbek legyenek a munkába lépéskor. Sok esetben kiszolgáltatottá válnak egy-egy munkaügyi kérdés/konfliktus során a kevésbé felkészült munkavállalók.

A résztvevők fontosnak tartották, hogy már az iskolai tanulmányok között jelenjen meg a munkaügyi kapcsolatok ismereteinek oktatása, elméletben és gyakorlatban is. A megváltozott szakképzési rendszerben még inkább szükséges, hogy gyakorlatorientált felkészítést és tájékoztatást kapjanak a munkavállalói ismeretekből a tanulók, mivel jellemzően már az iskola elvégzését követően munkába állnak. A szakmai gyakorlaton részt vevő tanulók, a gyakorlati képzés alatt a munkatörvény könyve hatálya alá tartoznak, ezért kiemelten fontos, hogy ismerjék jogaikat és kötelezettségeiket.

A válaszokból megállapítható volt, hogy a résztvevők úgy ítélték meg, hogy nem elegendő egy életszakaszban (iskolai keretek között) foglalkozni a munkavállalói ismeretekkel, hanem ezt folyamatosan biztosítani kellene a munkavállalók számára. Munkahelyi oktatás/tájékoztatás, tréning, e-learning keretein belül is lehetne átadni a munkavállalói ismereteket.

A résztvevők úgy ítélik meg, hogy sokat javítana a helyzeten, ha a médiában, tudományos műsorokban is többet foglalkoznánk a munkaügyi kapcsolatok témával. Felhívná a figyelmet, az ismeretanyag fontosságára.

A résztvevők javasolták, hogy a papír alapú kiadványok mellett, a fiatalok által használt elektronikus csatornák (Facebook, Instagram, Tik-Tok...) lehetőségének felhasználásával kerüljenek információk átadásra. Fontosnak tartották, hogy ne csak az írásbeli kommunikáció legyen az egyetlen módszer, hanem kisfilmek megjelenésével segítsük a munkavállalók felkészülését.

Kiemelten fontosnak tartották a résztvevők, hogy a szakszervezetek tekintsék ezt egy kiemelten kezelendő feladatuknak, hiszen a napi munkájuk során rálátásuk van azokra a témákra, hiányosságokra, amelyben segítségre van szükségük a munkavállalóknak. A munkavállalói ismeretek átadásával, gyakorlati alkalmazásával mind a munkavállalók, mind a munkáltatók munkáját segítik, így a munkaerőpiacon felkészült, a Munka Törvénykönyvének szabályait, a munkavállalók és a munkáltatók alapvető jogait és kötelezettségeit ismerő munkaerő-piaci szereplők lennének jelen.

A fókuszcsoportos interjú eredményeképpen megállapítható, hogy a munkavállalói ismeretek oktatása/átadása elengedhetetlen feladat. A szakképzésben, a felnőttképzésben, a munkahelyen és a szakszervezeteknél történő munkavállalói tájékoztatások megvalósítása lehetővé tenné, hogy a szakmát tanuló fiatalok, a pályakezdők, az aktív munkavállalók felkészült ismeretekkel

léphessenek be, léphessenek tovább a munkaerőpiacon, ezzel is segítve a munkahelymegtartó képességüket, munkakultúrájuk fejlődését, a szervezetben történő munkavégzés gördülékenyebbé tételét.

A **mélyinterjú résztvevők** már találkoztak a munkavállalói ismeretek oktatásával/tájékoztatásával és az ismeretek hiányával is. A résztvevők egyetértettek abban, hogy az elvárt szinttől nagyon el van maradva a munkavállalók munkajogi tudása. A válaszok alapján egyezők az állásfoglalások abban is, hogy az oktatás minden formáját szükséges alkalmazni és segíteni kell a munkavállalókat abban is, hogy felismerjék miért van szükségük a tudásra, milyen előnyökkel jár ez számukra. Javaslataink alapján, arra kell törekedni, hogy akarva, akaratlanul is találkozzanak a munkavállalók, a rájuk vonatkozó munkajogi ismeretekkel. El kell érni, hogy legyen igényük a munkavállalóknak arra, hogy világosan akarjanak látni, kellő felkészültséggel tudják magukat képviselni.

A munkáltatók érdeke is az, hogy a munkatársak felkészültek legyenek, mert így sokkal egyszerűbb az együttműködés és a félreértések, a konfliktusok, a munkajogi viták is elkerülhetőek.

Az interjú résztvevők egyértelmű javaslata volt, hogy sokkal többet kellene foglalkozni - már az iskolai tanulmányok alatt is a fiatalok munkavállalói oktatásával, tájékoztatásával. Több szinten, több formában az iskolai tanulmányoktól elkezdve élethosszig foglalkozni kell ezzel a témával. A munkáltatók, a szakszervezetek aktív, segítő szereplőként nyújthatnak támogatást a fiataloknak, pályakezdőknek, munkába lépőknek a munkavállalói ismeretek témájú tájékoztató anyagaikkal. Az említett tényezők hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a tanulóknak és a munkavállalóknak egyaránt erősödhet az igény a színvonalas, korszerű tudás, munkakultúra megszerzésére, az egész életen át tartó tanulás, önfelnevelés jelentőségének felismerésére.

A **külföldi joggyakorlatok** során vizsgált példák – joggyakorlatok - rámutatnak arra, hogy milyen széleskörű azon eszközök, lehetőségek tára, melyekből lehet választani, annak érdekében, hogy megszólítsuk a pályakezdő fiatalokat; és az őket közvetlenül érintő problémákra, kérdésekre hitelesen, a saját nyelvükön, csatornájukon reagáljunk. A külföldi példákban is látható volt, hogy a szakszervezetek el tudják érni a fiatalokat, a szervezeteknek is fontos, hogy a jövő munkavállalói megfelelő munkavállalói ismeretekkel rendelkezzenek. Fontos lenne, hogy minél fiatalabb korban kialakításra kerüljenek ezek a kapcsolatok, annak érdekében, hogy a szakszervezetekhez egy pozitív képet is társíthassanak már a munkaerőpiacon lépésüket megelőzően. A példák azt is mutatták, hogy

„befektetést”, így anyagi és emberi erőforrások elkülönítését igényli a szakszervezeti utánpótlás nevelése, a fiatalok munkával kapcsolatos jogtudatosságának elősegítése. A megoldás része lehet a hatalmas szakmai lelkesedés és aktivitás a jó ügy érdekében, mint ahogyan azt a MladiPlus példáján is láthattuk.

A digitalizáció hatására a munka világa a szemünk előtt változik meg, az ifjú generáció ingerküszöbének elérése, érdeklődésének felkeltése, kommunikációs csatornájuk elérése, modern eszközöket és gyors reakciókat igényel.

A jógyakorlatok alapján látható, hogy egy jól felépített, hosszútávú szakszervezeti stratégia, melyben szerepet kap a fiatal pályakezdők körében a munkavállalással összefüggő tudás megismertetése, bővítése, a jogtudatosság fejlesztése hozzájárulhat, egy szakszervezet-barátibb, felkészültebb, jogtudatosabb generáció felneveléséhez.

XI. Javaslatok

- Munkavállalói ismeretekkel kapcsolatos **online és/vagy papír alapú tájékoztatók**, ismertető, szórólapok készítése, rendszeres frissítése. A kiadványok elsődlegesen az alábbi témákban: álláskeresés, munkajogi ismeretek, munkaviszony létesítése- és megszüntetése, szakszervezetek szerepe.
- A munkavállalók **munkavállalói tudás motivációjának** növelése
- Az **iskolai tanulmányok** között jelenjen meg a munkavállalói ismeretek oktatása, elméletben és gyakorlatban is.
- A munkavállaló ismeretekkel nem elegendő egy életszakaszban (iskolai keretek között) foglalkozni, hanem ezt **folyamatosan** biztosítani kellene a munkavállalók, munkába belépők, munkanélküliek számára.
- **Évente kötelező munkavállalói ismeretek oktatás** vagy tréning vagy e-learning a munkahelyeken (a munkavédelmi oktatás mintájára).

- Munkába lépéskor, munkahely keresésekor (munkanélküli központokban) munkavállalói **ismeretek oktatás** vagy tréning vagy e-learning, elméleti és gyakorlati órák keretében is, vagy tájékoztató anyagok átadása.
- Munkavállalói ismertekekről tájékoztatók tartása (tréning, workshop, konferencia, tájékoztató anyagok, cikkek) **szakszervezetek** által.
- Munkavállalói ismeretek téma megjelenése **tudományos műsorokban**, médiában. Például: ügyvéd válaszol, kerekasztal beszélgetések.....
- **Kommunikációs csatornákon** keresztül segíteni a munkavállalókat, például: munkavállaló ismeretekkel kapcsolatos kisfilmek gyártása és a tájékoztató anyagok, kiadványok papír alapú és online (pdf) megjelenése mellett, a fiatalok által használt elektronikus csatornák (Facebook, Instagram, Tik-Tok...) lehetőséginek felhasználásával kerüljenek információk átadásra. Fontos, hogy a pályakezdő fiatalokat saját nyelvükön szólítsuk meg és az őket közvetlenül érintő problémákra az általuk használt csatornákon keresztül reagáljunk.
- Munkavállalói ismeretek **flashmob** / turné / koncert / roadshow / standup.
- A **szakszervezetek bevonása** a munkavállalói ismeretek témájú tájékoztató anyagok készítésébe, népszerűsítésében és gyakorlati alkalmazásában, így aktív, segítő szereplőként nyújthatnak támogatást a fiataloknak, pályakezdőknek azokban a kérdésekben, amelyekben egyébként is tanácsadó, közvetítő szerepet látnak el a munkáltatók és a munkavállalók között.

XII. Összefoglaló

A projekt keretében végzett kutatás során arra kerestük a választ, hogy a kutatásba bevont személyek, a munkavállalók és a munkáltatók (projekt célcsoport) körében szükség van-e a munkavállalói ismeretek anyagra, mely ismeretanyag hozzájárul a munkapiaci szereplők tájékozottságának növeléséhez, a munkavállalók motiválásához és a fluktuáció csökkenéséhez.

A kutatás során felmértük a kutatásba bevont személyek munkavállalói ismeretek témakörhöz kapcsolódó tudását és az esetleges hiányosságokat, tapasztalatokat, jógyakorlatokat továbbá felmértük, hogy a témához kapcsolódóan milyen (plusz) tudásanyagra van szükségük a munkaerőpiacra való belépéskor, illetve a munkaerőpiacon maradáshoz.

A kutatásban résztvevők valamely életszakaszban találkoztak már munkavállaló ismeretek tananyaggal/tájékoztató anyaggal, ennek ellenére a felmérésből kiderült, hogy a kérdőívet kitöltők munkavállaló ismeretekkel kapcsolatos tudása hiányos.

A kérdésekre adott válaszok alátámasztják azt a hipotézist, hogy a munkavállalói ismeretekről szóló tájékoztatások nélkülözhetetlenek, annak érdekében, hogy a munkavállalók tisztába legyenek kötelezettségeikkel és jogaikkal. A munkavállalói ismeretek elsajátításával a pályakezdők és a munkavállalók plusztudást kapnak; a „munka világában” könnyebben tudnak eligazodni, érvényesülni. Ezeket a hipotéziseket a kérdőíves kutatáson túl a fókuszcsoportos interjú eredményei és a mélyinterjúk során elhangzott válaszok is megerősítették.

A kutatás eredményei után megfogalmazott javaslataink között szerepel a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatos tájékoztató kiadvány elkészítésének fontossága, mely hozzájárulna a pályakezdők és munkavállalók felkészültségének növeléséhez, munkajogi ismereteinek bővítéséhez.

Elengedhetetlen, hogy hosszú távon a középfokú oktatásban komplexen megjelenjen a munkavállaló ismeretek oktatása/tájékoztatás, annak érdekében, hogy a pályakezdő fiatalok szakmailag felkészülten, a munkaügyi ismeretek birtokában kerüljenek ki a munkaerőpiacra. Az iskolapadban történő tájékoztatás/oktatás mellett javasoljuk a munkavállaló ismeretek tudás bővítését a munkahelyeken évről évre, mely tevékenységbe a szakszervezetek, szociális partnerek bevonásra kerüljenek.

A munkavállaló ismeretek témakörben való naprakész tudás hozzájárul a munkavállalók hatékonyságának növeléséhez, kompetenciájuk fejlődéséhez, munkavállalói tudatosságuk bővítéséhez, mely a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését, a társadalmi felelősségvállalás erősítését eredményezi.