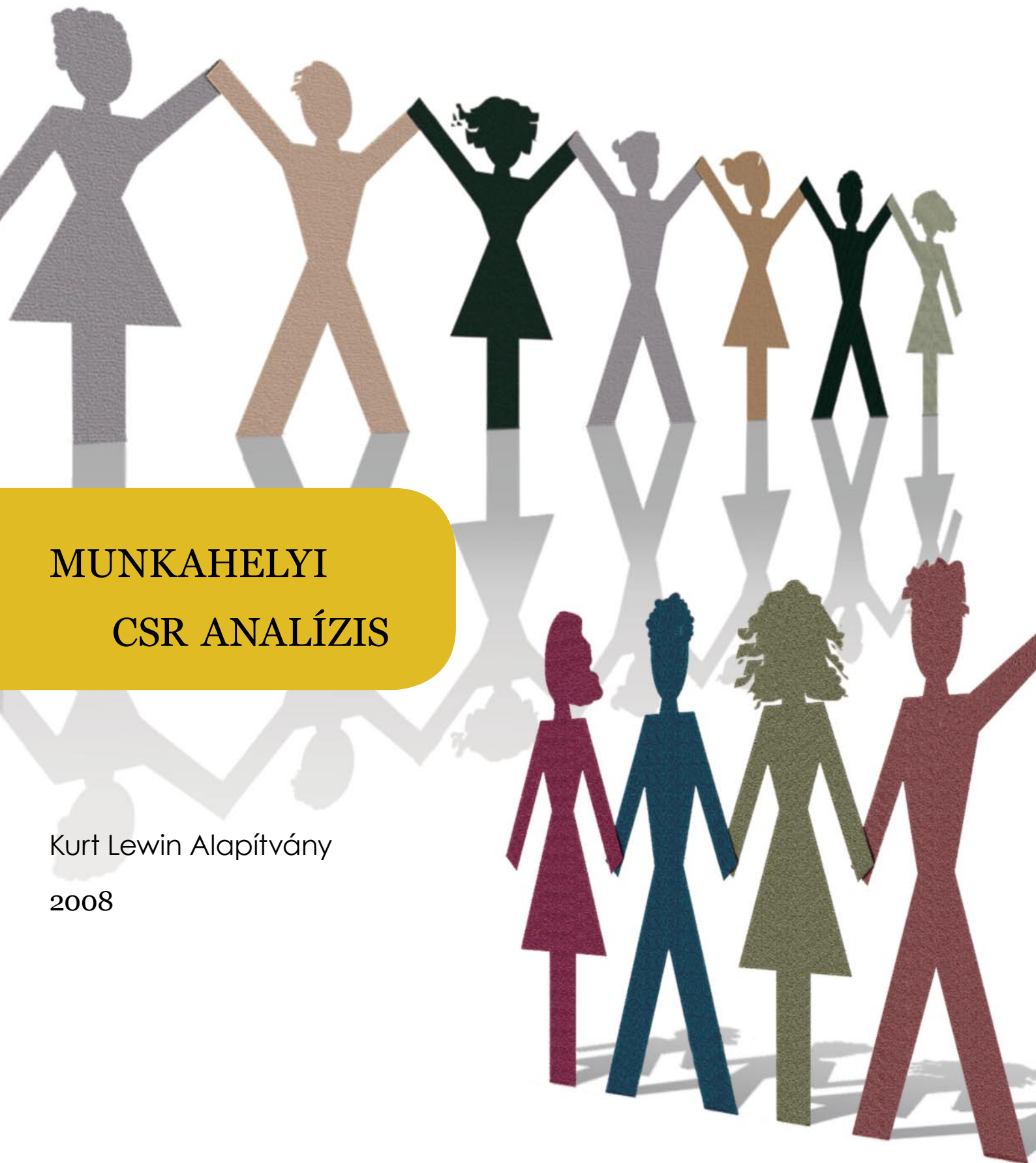


Készült az Európai Unió támogatásával



# MUNKAHELYI CSR ANALÍZIS

Kurt Lewin Alapítvány

2008

## **MUNKAHELYI CSR ANALÍZIS**

Szerkesztette: Héra Gábor és dr. Kun Attila Ph.D

A Kurt Lewin Alapítvány által kidolgozott jelzőrendszer segítségével átfogó képet kaphatunk arról, hogy a vállalatok mennyiben működnek felelős munkaadóként. Mik azok a területek, amelyek példamutatóak, és mik azok, amelyek fejlesztésre szorulnak. Ez az eszköz objektív és szubjektív információk összegyűjtésére egyaránt alkalmas. A számszerű adatok mellett olyan sajátosságokra is rámutat, amelyek létfontosságú információval szolgálnak ahhoz, hogy a vállalat gyakorlata valóban felelőssé és hosszú távon sikeressé válhasson.

Az eszköz alkalmazásához sok sikert kíván a Kurt Lewin Alapítvány!

Budapest, 2008. október

## AZ ANALÍZIS FŐ CÉLJAI

E rendszer fő küldetése, hogy komplex megközelítésben, minél átfogóbban – szelektált szempontrendszer mentén – átvilágítsa és minősítse az erre nyitott, „felelős” vagy legalábbis „felelősségre” törekvő cégek (munkáltatók) munkahelyi CSR-gyakorlatát.

Azon üzleti szervezeteket célozza e rendszer, melyek önkéntes alapon, nyitottan szeretnének őszinte és hiteles képet, helyzetértékelést kapni önmagukról, mint munkáltatókról.

## A RENDSZER FŐ ELVEI

### Fókuszáltság:

A CSR világán belül csak a belső CSR munkahelyi dimenzióira fókuszál, ám arra átfogóan, mélyen.

### Komplexitás:

- szubjektív és objektív vizsgálati szempontok ötvözése, ütköztetése, egymásra vetítése
- 10 horizontális munkaügyi fókusztema komplexitása
- szociológiai és munkajogi megközelítés ötvözése
- e rendszer több és más, mint akár egy munkavállalói elégedettségi teszt, akár egy munkajogi audit: itt a komplex munkáltatói minőségen van a hangsúly

### Hiteles vizsgálat – hatósági kényszer nélkül:

Alapelv, hogy a vizsgálatot független, civil szakértői csoport végzi. Természetesen nem hatóság vagyunk, nem szankcionálunk, de hitelességre törekszünk és tükröt mutatunk.

### Önbevallás – szerződéses megalapozással:

Az önbevalláson alapuló vizsgálatot szerződéskötés előzi meg, melyben – többek között – a felmérést végzők vállalják a szakmai függetlenséget, hitelességet és a birtokukba került adatok biztonságát, míg az érintett cég vállalja, hogy biztosítja a teljes körű átvilágítás lehetőségét (okiratokba, nyilvánosságba való betekintést; megfigyelés és vizsgálat lehetőségét; kompetens felelősök hiteles válaszait a kutatók kérdéseire; együttműködést stb.).

### Tükröt mutatunk – nem pedig védelmet adunk.

Leszögezendő, hogy a vizsgálat eredményeképpen kialakított értékelés egy korrekt – és ebből adódóan nem feltétlenül csak „tetszetős” – önképet kíván adni a cég munkahelyi CSR-gyakorlatáról. Másfelől még a legpozitívabb visszajelzés sem nyújt (és nem is nyújthat) semmiféle védelmet egyedi hatósági, bírósági stb. eljárások tekintetében.

## A RENDSZER FŐ ELŐNYEI

- Hiteles önértékelést szolgáltat a felelős attitűdre törekvő vállalatnak.
- A szakértői csapat által elkészített eredményekre további szolgáltatásként épülhet rá a komplex tanácsadás, oktatás és tréning.
- A rendszer hosszabb távon hozzájárul a felelős munkáltatási kultúra elterjesztéséhez.

## A VIZSGÁLAT MECHANIZMUSA

A CSR analízis komplexitását az alkalmazott módszerek, a felkeresett célcsoportok és adatforrások sokszínűsége adja meg. Az alábbi összefoglaló táblázatban azt mutatjuk be, hogy (1) kiket, (2) milyen módszer segítségével, (3) milyen kérdéskörök kapcsán tervezünk megkeresni.

SZUBJEKTÍV BLOKK	OBJEKTÍV BLOKK
<p><i>központi stakeholder-körök</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• munkavállalók Módszer: részletes kérdőív. Témakör: lásd később a fókusz témánál</li> <li>• vezetők, munkáltatók Módszer: strukturált interjú vállalati felsővezetővel, és (ha van) a CSR-felelőssel. Témakör: értékek, ideák, célok, elvek, CSR-konceptió.</li> </ul> <p><i>„egyéb” stakeholderek</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• volt munkavállalók Módszer: strukturált interjú. Témakör: lásd később a fókusz témánál.</li> <li>• rendszeres, stratégiai beszállítók, üzleti partnerek munkavállalói Módszer: strukturált interjú. Témakör: lásd később a fókusz témánál.</li> <li>• munkaadói szervezet Módszer: kötött szempontsor alapján kutatói helyszíni, résztvevői megfigyelés szociológiai módszerekkel. Témakör: lásd később a fókusz témánál.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CSR felelős Módszer: elsősorban strukturált interjú, ahol lehetséges: kutatás és/vagy okiratelemzés. Témakör: CSR-teljesítmény és arculat tényei, valamint vállalati, munkáltatói kultúra.</li> <li>• munkaügyi, munkajogi felelős Módszer(ek): széleskörű ténygyűjtés: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ kötött, hiteles „önbevallásra” építő, részletes munkajogi fókuszú vizsgálat, mélyinterjú a cég munkaügyi / munkajogi felelősével / felelőseivel (azzal aki „operatív” jelleggel, napi szinten felel a cégen belül e kérdésekért és részleteiben ismeri azokat – HR-es, munkajogász, munkaügyi ügyintéző stb.)</li> <li>◦ okiratelemzés, dokumentációk áttekintése (szabályzatok, ha van kollektív szerződés, munkaszerződések stb.)</li> <li>◦ nyilvántartásokba betekintés, munkaügyi rendszer átvilágítása</li> <li>◦ a szubjektív tesztek eredményeinek ütköztetése a tényekkel</li> <li>◦ „negatív” teszt/„pozitív” kezdeményezések</li> </ul> </li> </ul> <p>Témakör: objektív vizsgálat segítségével „jogi” (munkajogi) megfelelési szűrő.</p>

Ahol erre lehetőség van, az adatfelvétel során az alábbi tíz munkaügyi fókusz témát tervezzük körbejárni:

1. diszkrimináció-mentesség, esélyegyenlőség
2. munkaidő – pihenőidő
3. bérezés
4. juttatások
5. munkakörülmények, munkahelyi egészség és biztonság
6. képzés, tanulmányok
7. adatvédelem, adatbiztonság
8. munkaügyi kapcsolatok, érdekképviselet
9. kommunikáció, partnerség
10. „szerződési kultúra”, adminisztráció

A vizsgálat eredményeképpen egy olyan tudásbázis jön létre, amely alapján a vizsgált szervezet felelősségvállalásának minden oldaláról visszajelzés adható. A visszajelzés kutatói beszámoló formájában történik meg, amelynek összeállítása során a számszerűsíthető adatokra ugyanúgy támaszkodunk, mint a kutatói interjúk, megfigyelések és dokumentumelemzések tapasztalataira.

**SZUBJEKTÍV BLOKK**

MUNKAVÁLLALÓK	7.
Diszkrimináció-mentesség, esélyegyenlőség	7.
Munkaidő – pihenőidő	8.
Bérezés	10.
Juttatások	11.
Munkakörülmények, munkahelyi egészség és biztonság	12.
Képzés, tanulmányok	13.
Adatvédelem, adatbiztonság	15.
Munkaügyi kapcsolatok, érdekképviselés	16.
Kommunikáció, partnerség	16.
„Szerződési kultúra”, adminisztráció	18.
VEZETŐK, MUNKÁLTATÓK	21.
VOLT MUNKAVÁLLALÓK	23.
RENDSZERES, STRATÉGIAI BESZÁLLÍTÓK, ÜZLETI PARTNEREK	25.
MUNKAADÓI SZERVEZET	27.
<b>OBJEKTÍV BLOKK</b>	
CSR-FELELŐS	29.
MUNKAÜGYI, MUNKAJOGI FELELŐS	32.

## MUNKAVÁLLALÓK

Módszer: kérdőív a vállalat összes munkatársával. Papíralapú kérdőív mellett digitális, interneten elérhető kérdéssor is alkalmazható.

Témakör: tíz fókusztema mentén.

### DISZKRIMINÁCIÓ-MENTESSÉG, ESÉLYEGYENLŐSÉG

1. Szenvedett Ön már hátrányos megkülönböztetést valamilyen tulajdonsága (pl.: kora, neme, nemzeti hovatartozása, családi állapota, stb.) miatt munkahelyén?

▼  *nem, ebben az esetben kérem, ugorjon a 2. kérdésre!*

*igen, .....miatt*

- 1.1. Ha igen: ezt a problémát volt lehetősége közvetíteni a vezetőség felé?

*igen*                       *nem*

- 1.2. Ha igen: sikerült erre a problémára közös megoldást találniuk?

*igen*                       *nem*

2. Előfordult már, hogy munkahelyén megfélemlítően, ellenségesen, megalázóan, megszégyenítően vagy éppen támadóan *viselkedtek* Önnel valamilyen tulajdonsága miatt?

▶  *soha*                       *ritkán*                       *gyakran*                       *szinte mindig*

3. Előfordult már, hogy munkahelyén megfélemlítő, ellenséges, megalázó megszégyenítő vagy éppen támadó *megjegyzéseket* tettek Önre valamilyen tulajdonsága miatt?

*soha*                       *ritkán*                       *gyakran*                       *szinte mindig*

4. Tudomása van arról, hogy munkahelyén valakit hátrányos megkülönböztetés ért valamilyen tulajdonsága (pl.: kora, neme, nemzeti hovatartozása, családi állapota stb.) miatt?

*nincs erről tudomásom*

*igen, .....miatt*

5. Előfordult már, hogy munkahelyén megfélemlítően, ellenségesen, megalázóan, megszégyenítően vagy éppen támadóan *viselkedtek* valamelyik munkatársával annak valamilyen tulajdonsága miatt?

*soha*                       *ritkán*                       *gyakran*                       *szinte mindig*

6. Előfordult már, hogy munkahelyén megfélemlítő, ellenséges, megalázó megszégyenítő vagy éppen támadó *megjegyzéseket* tettek valamelyik munkatársára annak valamilyen tulajdonsága miatt?

*soha*                       *ritkán*                       *gyakran*                       *szinte mindig*

7. Kapott Ön munkahelyén különösebb odafigyelést, támogatást, gondoskodást azért, mert...  
(Több választ is megjelölhet!)
- pályakezdő
  - nyugdíj előtt álló, idősebb
  - kisgyermeket nevelő
  - megváltozott munkaképességű
  - nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozik
  - egyéb ok miatt

### MUNKAI DŐ – PIHENŐIDŐ

1. Előfordult már, hogy „túlóránia” kellett (munkaidő-beosztásától eltérően illetve munkaidőkere-  
tén felül)?
- igen
  - ▼  nem, ebben az esetben kérem, ugorjon a 4. kérdésre!
  - ▼  nem tudom, ebben az esetben kérem, ugorjon a 4. kérdésre!
- 1.1. Ha igen: valamilyen kompenzációt („csúsztatás”, többletdíjazás minimum 50%-os bérpótlék  
formájában stb.) biztosítottak az Ön számára?
- igen                       nem                       nem tudom
- 1.2. Ha igen: figyelembe vették/veszik a túlóra meghatározásánál az Ön személyes igényeit?
- teljes mértékben     részben                       nem                       nem tudom
2. Mit gondol, munkáltatója valóban csak „különösen indokolt esetben” rendel el rendkívüli munka-  
végzést (pl. túlórát)?
- teljes mértékben     részben                       nem                       nem tudom
3. Előfordult már, hogy az elrendelt rendkívüli munkavégzés (pl. túlóra) veszélyeztette testi épségét,  
egészségét, illetőleg körülményeire tekintettel aránytalan terhet jelentett az Ön számára?
- igen                       nem
4. Igazodik a munkaideje az Ön személyes igényeihez, családi körülményeihez?
- ▶  teljes mértékben     részben                       nem
5. A napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés között biztosított az Ön számára a minimum  
11 órás egybefüggő pihenőidő?
- igen, biztosított
  - az esetek többségében igen
  - csak ritkán biztosított
  - szinte sohasem biztosított
  - nem tudok/nem kívánok erre a kérdésre válaszolni

6. Ha munkavégzésének időtartama a 6 órát meghaladja, rendelkezésére áll legalább 20 perc egybefüggő munkaközi szünet (pl. ebéidő)?
- igen
- az esetek többségében igen
- csak ritkán
- szinte soha
- munkaidőm nem haladja meg a 6 órát, emiatt nincs is legalább 20 perces munkaközi szünetem
- nem tudok/nem kívánok erre a kérdésre válaszolni
7. A fenti munkaközi szünet beszámít-e az Ön munkaidejébe?
- igen
- nem (azaz ennyivel többet vagyok a munkahelyemen, pl.napi 8 óra 20 percet)
- csak ritkán
- munkaidőm nem haladja meg a 6 órát, emiatt nincs is legalább 20 perces munkaközi szünetem
- nem tudok/nem kívánok erre a kérdésre válaszolni
8. Biztosított az Ön számára a heti két pihenőnap (vagy munkaidőkeret esetén a munkaidőkeret átlagában legalább heti 48 óra pihenőidő)?
- igen     az esetek többségében igen     csak ritkán     szinte soha
9. Munkahelyén mindenféle nehézség nélkül ki tudja Ön venni betegszabadságát?
- igen     az esetek többségében igen     csak ritkán     szinte soha
10. Ha a munkaidő-beosztása megváltozik, akkor munkáltatója közli ezt Önnel legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre előre?
- igen     az esetek többségében igen     csak ritkán     szinte soha
- 11.a Előfordul, hogy az Ön napi munkaideje több, mint 12 óra (beleszámítva az esetleges ügyelet és az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is)?
- igen
- az esetek többségében igen
- csak ritkán
- szinte soha
- rám ez a kérdés nem vonatkozik, mert készenléti jellegű munkakörű vagyok
- 11.b Előfordul, hogy az Ön heti munkaideje – a munkaidőkeret átlagában – több, mint 48 óra (beleszámítva az esetleges ügyelet és az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is)?
- igen
- az esetek többségében igen
- csak ritkán
- szinte soha
- rám ez a kérdés nem vonatkozik, mert készenléti jellegű munkakörű vagyok



12. Munkáltatója a szabadság kiadásának időpontját az Ön előzetes meghallgatása tükrében határozza meg?
- nem, csak a munkáltató dönt róla*  
 *igen, figyelembe veszi igényeimet*
13. A szabadságának kiadásának időpontját közlik Önnel legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal?
- igen*     *az esetek többségében igen*     *csak ritkán*     *szinte soha*
14. Biztosított az, hogy Ön az alapszabadságának egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a saját kérésének megfelelő időpontban vegye ki?
- igen*     *nem*
15. Jellemzően kiadják az Ön szabadságát az esedékességének évében?
- igen*     *az esetek többségében igen*     *csak ritkán*     *szinte soha*
16. Előfordult-e valaha, hogy munkáltatója pénzben váltotta meg (vagy kívánta megváltani) az Ön szabadságát a munkaviszony fennállása alatt?
- igen*     *nem*

## BÉREZÉS

1. Előfordult már, hogy jövedelme folyósításában fennakadások voltak?
- igen*  
*milyen gyakran?*     *szinte mindig*     *gyakran*     *ritkán*  
 *nem*
2. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?
- „1” ► „egyáltalán nem értek egyet” ►►► „5” ► „teljes mértékben egyetértek”
- 2.1. Azért a munkáért, amit végzek, megfelelő jövedelmet kapok.
- 1     2     3     4     5     *nincs válasz*
- 2.2. Úgy érzem, hogy a cégen belül egyenlő értékű munkát végző emberek egyenlő bért kapnak.
- 1     2     3     4     5     *nincs válasz*
3. Ha a munkáltató az ő működési körében felmerült okból nem tud munkát biztosítani, az emiatt kiesett munkaidőre is jár a személyi alaphérem.
- igen* →     *szinte mindig*     *gyakran*     *ritkán*  
 *nem*  
 *nem tudom*

4. A munkabéremből való levonásra csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy hozzájárulás alapján kerül sor, azaz a munkáltatóm önkényesen nem eszközöl levonásokat (pl. „büntetesként”).

igen

nem

nem tudom

## JUTTATÁSOK

1. Igénybe tud venni Ön munkahelyén valamilyen béren kívüli juttatást?

▼  *nem, ebben az esetben kérem, ugorjon a következő, Munkakörülmények, munkahelyi egészség és biztonság kérdésblokkra!*

*igen, több béren kívüli juttatást ötvöző cafeteria rendszer keretén belül*

*igen, étkezési utalványt*

*igen, üdülési csekket*

*igen, internet támogatást*

*igen, iskolakezdési támogatást*

*igen, önkéntes egészség/nyugdíjpénztári hozzájárulást*

*egyéb, éspedig .....*

2. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

„1” ► „egyáltalán nem értek egyet” ►►► „5” ► „teljes mértékben egyetértek”

- 2.1 Számomra átlátható, hogy fizetésem felül, milyen béren kívüli juttatásokra vagyok jogosult.

1  2  3  4  5  nincs válasz

- 2.2 Ezek a juttatások a személyes igényeimet kielégítik.

1  2  3  4  5  nincs válasz

- 2.3 Rugalmasan tudok válogatni a béren kívüli juttatások között igényeimnek megfelelően.

1  2  3  4  5  nincs válasz

- 2.4. Béren kívüli juttatásaim mértékével elégedett vagyok.

1  2  3  4  5  nincs válasz

3. A béren kívüli juttatásaim... (Egy válasz lehetséges!)

*számomra teljes mértékben jogosultságot jelentenek (pl. szerződésbe van foglalva)*

*„többé-kevésbé” jogosultságot jelentenek*

*egyáltalán nem jelentenek jogosultságot, azokat a munkáltatóm „kénye-kedve szerint,” ad-hoc módon adja*

4. A Munka Törvénykönyve szerint a „munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását”. Az én munkáltatóm ennek az elvárásnak meglátásom szerintem...

teljes mértékben megfelel     részben megfelel     egyáltalán nem felel meg

### **MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG**

1. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

„1” ► „egyáltalán nem értek egyet” ►►► „5” ► „teljes mértékben egyetértek”

- 1.1. Munkavégzésemhez minden eszközbeli és technikai háttér biztosított.

1     2     3     4     5     nincs válasz

- 1.3. A munkafolyamatok jól meg vannak szervezve.

1     2     3     4     5     nincs válasz

- 1.4. Tudásomnak és felkészültségemnek megfelelő munkát végzek.

1     2     3     4     5     nincs válasz

- 1.5. Sokszor a kapkodás miatt nincs lehetőségem a minőségi munkavégzésre.

1     2     3     4     5     nincs válasz

- 1.6. Érzem azt, hogy a vállalatot foglalkoztatja az egészségem megőrzése.

1     2     3     4     5     nincs válasz

- 1.7. Munkám veszélyezteti egészségemet, testi épségemet.

1     2     3     4     5     nincs válasz

► Az alábbi két kérdésre csak akkor válaszoljon, ha irodai munkát végez!

▼ Ha nem, kérem ugorjon a 2. kérdésre!

- 1.8. Óránként 10 perc mindig biztosított számomra annak érdekében, hogy megszakítsam folyamatosan képernyő előtt végzett munkámat.

igen     az esetek többségében igen     csak ritkán     szinte soha

- 1.9. A képernyő előtti napi tényleges munkavégzésem a 6 órát nem haladja meg.

sohasem haladja meg     általában meghaladja  
 általában nem haladja meg     mindig meghaladja

2. Érezte valaha úgy, hogy munkáltatója anyagi juttatásokkal vagy egyéb módon kívánja kompenzálni az elégtelen munkahelyi biztonsági és egészségi viszonyokat?

▶  igen  nem

3. Munkáltatóm biztosítja (pl. megfelelő utasításokkal, tájékoztatással, oktatással), hogy ismerhessem az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés reám vonatkozó elméleti és gyakorlati szabályait.

igen  nem

4. Biztosított-e az Ön munkahelyén

- megfelelő mennyiségű, minőségű ivóvíz  igen  nem
- a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőség  igen  nem
- a munka jellegének megfelelő rend, tisztaság  igen  nem
- a biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgástér  igen  nem
- a munkahely megfelelő természetes és mesterséges megvilágítása  igen  nem
- hogy a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások nem veszélyeztethetik a munkavégzés biztonságát  igen  nem
- egészséget nem károsító levegő és klíma (pl. megfelelő páratartalom, hőmérséklet)  igen  nem
- az, hogy csak olyan munkával bíznak meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas és felkészült vagyok  igen  nem

5. Ön szerint mennyiben igazak munkáltatójára az alábbi állítások?

„1” ▶ „egyáltalán nem értek egyet” ▶▶▶ „5” ▶ „teljes mértékben egyetértek”

5.1 Munkáltatóm teljes felelősséggel megtesz minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, illetve annak javításáért.

1  2  3  4  5  nincs válasz

5.2 Úgy érzem, hogy nem érhet(ne) hátrány a munkabiztonság/munkaegészségügy ügyében történő fellépésemért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentésemért.

1  2  3  4  5  nincs válasz

## KÉPZÉS, TANULMÁNYOK

1. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

„1” ▶ „egyáltalán nem értek egyet” ▶▶▶ „5” ▶ „teljes mértékben egyetértek”

1.1. Érzem azt, hogy a vállalat kellő figyelmet fordít a továbbképzéseimre.

1    2    3    4    5    *nincs válasz*  
 *nálunk nincs ilyen továbbképzés*

1.2. A vállalat által biztosított továbbképzéseket jó színvonalúnak tartom.

1    2    3    4    5    *nincs válasz*  
 *nálunk nincs ilyen továbbképzés*

1.3. A továbbképzések során tanultakat jól tudom hasznosítani a munkámban.

1    2    3    4    5    *nincs válasz*  
 *nálunk nincs ilyen továbbképzés*

1.4. Munkáltatóm nem támaszt irreális elvárásokat továbbképzésem, szakmai fejlődésem tekintetében.

1    2    3    4    5    *nincs válasz*  
 *nálunk nincs ilyen továbbképzés*

1.5. Érzem azt, hogy munkakörömben folyamatos a szakmai fejlődés, előrelépés lehetősége.

1    2    3    4    5    *nincs válasz*  
 *nálunk nincs ilyen továbbképzés*

1.6. Munkáltatóm lehetővé teszi, hogy több területen, több oldalról is kipróbálhassam magam.

1    2    3    4    5    *nincs válasz*  
 *nálunk nincs ilyen továbbképzés*

2. Van mód a munkáltatónál tanulmányi szerződés kötésére, vagy úgy érzem, hogy erre lenne mód, ha még szeretnék munkám mellett továbbtanulni.

*igen*                       *nem*                       *a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni*

3. Ha a munkáltatóm kötelezett engem bármilyen képzésre, továbbképzésre, mindig kieső munkabérem és a költségek teljes megtérítése mellett tette ezt.

*igen*                       *nem*                       *a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni*

4. Munkáltatóm nem kötelez engem semmilyen képzésre, továbbképzésre, ha ez személyi vagy családi körülményeimre tekintettel reám aránytalanul sérelmes.

*igen*                       *nem*                       *a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni*

5. A munkáltató igyekszik úgy megszervezni a kötelező képzéseket, tréningeket stb., hogy azok munkaidőbe essenek, ne pedig az én pihenőidőmre.

*igen*                       *nem*                       *a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni*

6. Amennyiben munkám mellett iskolai rendszerű képzésben is részt veszek (pl. levelező felsőoktatási képzésben), a munkáltatóm biztosítja a szükséges szabadidőt (pl. kötelező foglalkozásokra, vizsgánként a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt).

igen                       nem                       nem veszek részt ilyen képzésben

7. A munkáltató a dolgozók teljes köre számára biztosítja a képzésekről való tájékozódás lehetőségét és az azokhoz való egyenlő hozzáférést.

igen                       nem

## ADATVÉDELEM, ADATBIZTONSÁG

1. Volt már arra példa, hogy a munkahelyén Önről nyilvántartott adatokhoz más is hozzáfért volna?

igen

- ▼  nem, ebben az esetben kérem, ugorjon a 2. kérdésre!

1.1. Ha igen: ezt a problémát volt lehetősége közvetíteni a vezetőség felé?

igen                       nem

2. Megítélésem szerint ha a munkáltatóm személyes adatokat kér tőlem, mindig biztosított

- az adatszolgáltatásom önkéntessége                      ►  igen                       nem
- az adatkezelés célhoz kötöttsége (tehát nem öncélúan    ►  igen                       nem  
kér adatot munkáltatóm)

3. Munkáltatóm csak olyan nyilatkozat megtételét vagy adatlap kitöltését kérte tőlem, illetve velem szemben csak olyan alkalmassági vizsgálatot alkalmazott, amely személyiségi jogaimat nem sérti, és a munkaviszony szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

igen                       nem                       a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni

4. Előfordult-e, hogy munkáltatója a munkahelyen kamerás megfigyelőrendszert alkalmazott?

igen, de az élet és testi épség közvetlen és tényleges veszélye miatt

igen, de megalapozott vagyonvédelmi cél érdekében

igen, de az főképp a munkavállalók munkavégzését, viselkedését hivatott megfigyelni

nem

5. Előfordult már valaha, hogy munkáltatója betekintett magáncélú e-mailjeibe az Ön előzetes hozzájárulása nélkül?

igen                       nem

## MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK, ÉRDEKKÉPVISELET

1. Tudomása szerint működik Önöknél érdekképviseleti szerv?

- igen, szakszervezet  
 igen, üzemi tanács  
 igen, üzemi megbízott  
 nincs információm erről a kérdésről  
 nem

1.1. Ön szerint szükség lenne-e valamiféle munkahelyi szintű érdekképviseletre?

- igen  nem

2. Jelezték valaha Ön felé, vagy éreztették Önnel, hogy szakszervezetbe nem szabad belépnie?

- igen  nem

3. Érti-e azt, hogy bármilyen módon hátrányos helyzetbe van (vagy kerülne) amiatt, ha Ön szakszervezeti tag (vagy az lenne)?

- igen  nem

4. A munkáltató biztosítja a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők részére a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

- igen  nem

## KOMMUNIKÁCIÓ, PARTNERSÉG

1. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

„1” ► „egyáltalán nem értek egyet” ►►► „5” ► „teljes mértékben egyetértek”

1.1. A közvetlen felettesem rendszeresen ad visszajelzést a munkámról, teljesítményemről.

- 1  2  3  4  5  nincs válasz

1.2. Tudom, hogy kit keressek meg akkor, ha a munkavégzéssel kapcsolatban problémám merült fel.

- 1  2  3  4  5  nincs válasz

1.3. Lehetőségem van a közvetlen feletteseimmel szemben kritikát gyakorolni anélkül, hogy félnem kellene a negatív következményektől.

- 1  2  3  4  5  nincs válasz

1.4. Munkámban számíthatok a kollégáimra.

1  2  3  4  5  nincs válasz

1.5. Bízom az vállalat vezetőségében.

1  2  3  4  5  nincs válasz

1.6. Ismerem a vállalat tevékenységének alapelveit.

1  2  3  4  5  nincs válasz

1.7. Tudok azonosulni ezekkel az elvekkel.

1  2  3  4  5  nincs válasz

1.8. Úgy érzem, hasznos munkát végzek a munkahelyemen.

1  2  3  4  5  nincs válasz

1.9. Munkahelyemen oldott a légkör.

1  2  3  4  5  nincs válasz

2.0 Munkám fontos, amit elismernek a vállalatnál.

1  2  3  4  5  nincs válasz

3. Jogviszonyom fennállása alatt a munkáltatóm megfelelő tájékoztatással biztosítja, hogy az alábbi kérdésekről naprakész információkkal rendelkezzem:

- |  |                               |                              |                                    |
|--|-------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| • arról, hogy mely szerv vagy személy gyakorolja a munkáltatói jogkört   | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • az irányadó munkarendről   | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • a munkabér személyi alapbéren felüli egyéb elemeiről   | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • a bérfizetés napjáról  | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának szabályairól  | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól   | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e  | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |
| • a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott) | <input type="checkbox"/> igen | <input type="checkbox"/> nem | <input type="checkbox"/> nem tudom |



- a konkrét munkaköri feladatokról  igen  nem  nem tudom
- minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős  igen  nem  nem tudom

## „SZERZŐDÉSI KULTÚRA”, ADMINISZTRÁCIÓ

1. Milyen jogviszonyban foglalkoztatja Önt munkáltatója?

- munkaviszonyban (Munka Törvénykönyve)
- közalkalmazotti
- köztisztviselői
- polgári jogi jogviszony (megbízás, vállalkozói szerződés)
- nem tudom/egyéb

▶ Ha Önt nem munkaviszonyban foglalkoztatják, a további kérdésekre ne válaszoljon!

2. Van írásbeli munkaszerződése?

- igen
- ▼  nem, ebben az esetben kérem, ugorjon a 5. kérdésre!
- ▼  nem tudom, ebben az esetben kérem, ugorjon a 5. kérdésre!

3. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentéssel?

„1” ▶ „egyáltalán nem értek egyet” ▶▶▶ „5” ▶ „teljes mértékben egyetértek”

3.1. Úgy érzem, hogy a munkaszerződésem nem egy „diktátum” volt, hanem annak feltételeinek meg tárgyalásában magam is partnerként vehettem részt.

- 1  2  3  4  5  nincs válasz

4. Munkaszerződése milyen időtartamra szól?

- ▼  határozatlan, ebben az esetben kérem, ugorjon a 7. kérdésre!
- határozott

5. Tisztában van határozott idejű munkaviszonyának időtartamával / várható időtartamával?

- ▶  igen  nem

6. Előfordult már az, hogy jelenlegi munkáltatójával többször kötötték, vagy hosszabbították meg az Ön határozott idejű munkaszerződését?

- ▼  nem, ebben az esetben kérem, ugorjon a 7. kérdésre!
- igen

6.1. Ön szerint a munkáltatónak fűződött ahhoz jogos érdeke, hogy erre az ismételt megkötésre vagy meghosszabbításra sor kerüljön?

igen  nem  a kérdésre nem tudok/kívánok válaszolni

6.2. Ön szerint úgy került sor erre az ismételt megkötésre vagy meghosszabbításra, hogy az Ön jogos munkavállalói érdekei csorbultak?

igen  nem  a kérdésre nem tudok/kívánok válaszolni

7. Munkaidóm...

- ▼  teljes munkaidős, ebben az esetben kérem, ugorjon a 8. kérdésre!  
 részmunkaidős

7.1. A munkaviszony alapján minden munkaidő mértékével összefüggő juttatás tekintetében legalább az időarányosság elvét alkalmazza a munkaadóm.

igen  nem  a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni

7.2. Részmunkaidősként nem érzem magam hátrányosabban megkülönböztetve a teljes munkaidős kollégáimhoz képest.

igen  nem  a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni

8. Került-e sor valaha a munkaszerződésében foglaltaknak egyoldalú munkáltatói módosítására úgy, hogy ahhoz Ön nem járult hozzá írásos módosítással?

- ▶  igen  nem

9. Ön szerint biztosított az, hogy az Ön kérésére a munkáltató írásba foglalja jognyilatkozatait (pl. utasítás)?

igen  nem  a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni

10. Munkáltatója precízen tartja nyilván az Ön munkaidejével kapcsolatos adatokat?

igen  nem  a kérdésre nem tudok/akarok válaszolni

11. Munkabéremről mindig kapok részletes, egyértelmű írásbeli elszámolást.

igen  nem

Végül arra vagyunk kíváncsiak, hogy összességében hogyan értékeli munkahelyét.

Kérem, az alábbi négy kijelentést olvassa el, és értékelje azokat a már megszokott módon, egy skálán!

„1” ▶ „egyáltalán nem értek egyet” ▶▶▶ „5” ▶ „teljes mértékben egyetértek”

Összességében szeretek itt dolgozni.

1  2  3  4  5  nincs válasz

Ajánlanám ezt a munkahelyet ismerősömnek.

1  2  3  4  5  nincs válasz

Összességében korrekt munkáltatónak tartom a vállalatot.

1  2  3  4  5  nincs válasz

Az állásomat biztosnak érzem a munkahelyemen.

1  2  3  4  5  nincs válasz

## VEZETŐK, MUNKÁLTATÓK

Módszer: strukturált interjú vállalati felsővezetővel, és (ha van) a CSR-felelőssel.

Témakör: értékek, ideák, célok, elvek, CSR-koncepció.

### ÁLTALÁBAN A CSR-RÓL

- Az Ön számára mit takar az a fogalom, hogy „vállalati társadalmi felelősségvállalás”?
- Önnek leginkább mit jelent?
  - Felsorlás:
    - önérték (etikai elv)
    - stratégia
    - üzlet
    - „szükséges plusz”, ráadás
    - kötelezettség (morális, jogi)
    - kényszer
- Mitől lesz egy vállalat CSR módon működő?
- Milyen előnyei/hátrányai vannak ennek a felelősségvállalásnak?
- Mi motiválhat egy üzleti szervezetet arra, hogy a CSR területén aktív legyen?
- Összeegyeztethető a CSR a profitmaximalizálással? Hogyan?
- Mi a nehéz ebben?
- Véleménye szerint szükséges az, hogy egy vállalat a társadalmi felelősségvállalás területén aktív legyen? Miért?
- Kinek hoz ezzel hasznot?
- Milyen a társadalmi környezet Magyarországon?
- Mennyire ismert a CSR fogalom Magyarországon?
- Mennyire működnek CSR módon a hazai cégek?
- Milyen változás figyelhető meg ezen a téren az elmúlt években?
- Milyen változásra számít a jövőben?

### CSR AZ ADOTT CÉGNÉL

- Van az Ön cégének üzletpolitikája, üzletfilozófiája?
- Mi az? Meséljen róla!
- A vállalati kultúrának milyen alapelvei, értékei vannak Önöknél?

#### Múlt

- Vannak valamilyen hagyományai (értékek, működési mechanizmusok) a felelősségteljes működésnek régebbiről?
- Vagy a CSR teljesen új kihívás?

#### Jelen

- Kiket tekint a vállalat érintettjeinek (ki hat a vállalatra, kire hat a vállalat – stakeholderek)?
- Van valamilyen kialakított stratégia, ami a felelősségteljes működéssel kapcsolatban fogalmazódott meg?
  - Ha igen:
    - Milyen elemei (értékek, koncepció, feladatvállalás, célok) vannak annak? Sorolja fel!
    - Ki alakította ki ezt a stratégiát?
    - Hogyan történt meg a munkatársak bevonása?
    - Hogyan történt meg a stratégia kommunikálása?
    - Milyen volt a fogadtatása?
    - Hol volt a legnagyobb ellenállás? Miért?
    - Hol fogadták kifejezetten pozitívan? Vajon miért?
    - Van lehetőség a stratégia felülvizsgálatára, módosítására, újítására?
    - Hogyan értékeli: mennyire sikerült jól ez a stratégia?

- A vállalat napi szintű működését mennyire hatotta át ez a stratégia?

Ha nem:

- Felbukkant már valaha az igény egy ilyen stratégia kialakítására?

Ha igen:

- Mikor?
- Kinek a részéről?
- Mi történt, hogy ez a stratégia mégse lett kialakítva?

Ha nem:

- Miért nem merült fel Ön szerint az igény ilyen jellegű stratégia kialakítására?

### Jövő

- Hol tartanak most?
- Mennyire látja sikeresnek a vállalat CSR működését?
- Milyen feladatok vannak még előttük?
- Min lehetne még javítani?
- Milyen nehézségek fenyegetik a CSR fenntartását, elterjesztését?
- Milyen (külső, belső) elvárásokkal, kihívásokkal találkozik a cég a CSR területén?
- Kinek a részéről? (civiliek, fogyasztók, állam, munkavállalók stb.)
- Mit gondol a jelenlegi társadalmi/gazdasági/szabályozási környezetről?
- Mennyire támogatja/gátolja ez a felelős vállalati működést?

## VOLT MUNKAVÁLLALÓK

*Módszer:* strukturált interjú. A volt munkavállaló felkeresésében az adatvédelmi szempontokat hangsúlyozottan figyelembe vesszük. A munkáltatón keresztül történhet meg a kapcsolatfelvétel csak abban az esetben, ha a munkáltató megkeresése után a volt munkavállaló ebbe beleegyezik. A kapcsolatfelvétel során arra törekszünk, hogy a munkáltatói szervezet felépítését és a munkavállalók sokszínűségét tükröző válaszadói sokasághoz jussunk el.

*Témakör:* általános vélemények összegyűjtése után, lehetőség szerint a tíz fókusztema mentén.

### FELVEZETÉS – A MÚLT

- Hogyan került a céghez, mennyi ideig és mit dolgozott?
- Milyen feladatai voltak?
- Melyik osztályon/szervezeti egységben dolgozott?
- Ki volt a közvetlen és a közvetett felettese?
- Voltak olyan munkatársai, akik az ő beosztottai voltak?
  
- Konkrétan hogyan telt egy munkanapja?
- Hova ment dolgozni? Hányra?
- Mit csinált egy tipikus napon?
- Kikkel dolgozott együtt?
- Hánykor ebédelt és hol?
- Meddig maradt benn a munkahelyén?
- Munkáját el tudta végezni a munkaidő alatt?

*(Ezt igen részletesen végig kell venni, jó esetben a 10 dimenzió mentén feltett kérdésekre itt már választ kapunk)*

### A CÉGRŐL

#### Általában

- Szeretett ott dolgozni? Miért?
- Mennyire látja most korrektnek/felelősnek a volt munkaadóját?
- A többiek hogyan vélekedtek ezekről a kérdésekről?
- Másnak ajánlaná ezt a munkahelyet? Miért?

#### Közelebb a CSR-hoz

A kérdezőnek beszélnie kell röviden arról, hogy mi az a CSR (nem a kizsákmányolása a környezetnek, belső erőforrásnak, hanem hosszú távon való gondolkodás, társadalmi közegbe helyezése a vállalatnak stb.). Persze mindezt végtelenül érthető, hétköznapi nyelven (a CSR szót nem is kell kiejteni!), egyszerű, érthető példákat bemutatva.

#### Ez után:

- a régi munkahelyéről el lehet mondani, hogy „felelősséget vállaló cég”? Miért igen, miért nem?

#### Hogyan értékeli a(z)<sup>1</sup>:

1. diszkriminációt:
  - Érezte úgy, hogy valamilyen tulajdonsága miatt hátrányos megkülönböztetésben volt része?
  - Vagy valaki másnak?
  
2. munkaidőt:
  - Általában hány órát dolgozott egy nap? És egy héten?
  - Előfordult, hogy túlóránia kellett? Milyen gyakran? Kompenzáltak ezért valahogy?

<sup>1</sup> Ezt a kérdéssort a munkavállalói vélemények és a kutatói megfigyelés után kell lekérdezni. A más adatforrásokból származó információ a kérdések további pontosítását eredményezheti, így a kritikus pontokat jobban fel fogjuk tudni táni.

- Munkaideje igazodott a személyes igényeihez?
- Mennyi napi pihenőidőt biztosítottak általában?
- Mennyi időt (munkaközi szünet) biztosítottak Önnek ebédszünetre?
- A szabadság kiadása hogyan történt?

### 3. juttatásokat:

- Voltak béren kívüli juttatásai?
- Mik voltak azok?
- Elégedett volt azokkal?

### 4. bérezést:

- A jövedelmét mindig időben folyósították?
- Azért a munkáért, amit végzett, megítélése szerint elegendő jövedelmet kapott?
- Ön szerint mennyiben érvényesült a cégnél az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elve?

### 5. munkafeltételeket:

- Milyen munkakörülmények között dolgozott?
- Volt olyan tényező, ami a munkavégzését zavarta?
- Volt olyan tényező, ami a testi épségére veszélyes volt?

### 6. képzéseket:

- Valamilyen továbbképzésen részt tudott venni? Milyenen?
- A cég vajon elegendő figyelmet fordított a továbbképzésére?
- Támogatta azt?

### 7. adatvédelmet:

- Volt arra példa, hogy az Ön hozzájárulása nélkül más is hozzáfért volna az adataihoz?
- Előfordult, hogy valamilyen zavaró, a személyiségi jogait sértő megfigyelést alkalmazott a munkaadója? (például: kamerás megfigyelő rendszer, e-mail ellenőrzés)

### 8. munkaügyi kapcsolatokat:

- Volt náluk szakszervezet/üzemi tanács/üzemi megbízott?
- Mit tud a szakszervezetről/üzemi tanácsról/üzemi megbízottról, mi volt a feladata?
- Részt vett ilyen jellegű munkában?
- Ön szerint a munkáltató hogyan viszonyul/viszonyulna a munkavállalók kollektív érdekérvényesítési törekvéseihez?

### 9. vállalaton belüli kommunikációt:

- Mennyire informáltak a cég és a munkavégzésével kapcsolatos kérdésekről?
- Ha problémája volt, tudta, hogy kit kell megkeresnie?
- Kapott a munkájáról rendszeres visszajelzést?

### 10. szerződési kultúrát, adminisztrációt:

- Mennyire tekinti Ön korábbi foglalkoztatását stabilnak?
- Az Önnel kötött szerződést inkább „diktátumnak” tekinti, vagy kölcsönös alku eredményének?
- A munkaidő nyilvántartását korrekten, precízen vezették?
- Kapott rendszeresen írásbeli munkabér elszámolást?

## RENDSZERES, STRATÉGIAI BESZÁLLÍTÓK, ÜZLETI PARTNEREK

*Módszer:* strukturált interjú. A munkáltató által rendelkezésünkre bocsátott átfogó lista alapján, reprezentatívási szempontokat figyelembe véve kerül sor a válaszadói sokaság meghatározására.

*Témakör:* általános vélemények összegyűjtése után lehetőség szerint a fíz fókusztema mentén.

### FELVEZETÉS – A MÚLT, AZ ELŐZMÉNYEK

- Milyen tevékenységet végez a beszállító/üzleti partner, ahol dolgozik?
- Mi a feladata a beszállítónak/üzleti partnernek?
- Hogyan kerültek kapcsolatba a vizsgált céggel?
- Milyen kapcsolatban van/volt a vizsgált céggel?
- Személy szerint kivel/kikkel van/volt kapcsolatban?
- Mikor, mennyi időn keresztül?

### A VIZSGÁLT CÉGRŐL

*Kapcsolat:*

- Milyennek látja a kapcsolatukat? Problémamentes, problémás?
- Tudna mesélni konkrét példát, ami jól rávilágít az együttműködésük jellemzőire?
- A két cég partnerségének voltak olyan közös alapelvei, alapértékei, amelyek köthetők a felelősségvállalás témaköréhez?
- A partner cég az Ön vállalatával szemben megfogalmazott/érvényesített bármiféle, a társadalmi felelősségvállaláshoz köthető konkrét elvárásokat?
- A szerződés-kötés/megrendelés során korrekt módon tárgyalt Önnel a vizsgált cég képviselője?
- Korrekt feltételeket támasztott/ajánlatott tett?
- Megállapodásaikhoz tartotta magát a vizsgált cég?
- Mikor nem? Meséljen róla!
- A kifizetéseknél tartotta magát a határidőkhöz a vizsgált cég?
- Ön szerint felelős, korrekt cég (volt) a partnere?

Hogyan látja:

- Milyen munkavállalónak lenni a vizsgált cégnél?
- Miért jó?
- Miért rossz?
- Ajánlaná ezt a munkahelyet ismerősének, barátjának?
- Miért igen?
- Miért nem?

*A cég belülről*

*Ezt a kérdéssort csak akkor kell lekérdezni, ha az interjúalany jól ismeri a vizsgált cég belső működését.*

- Tudomására jutott olyan eset, hogy valakit hátrányosan különböztettek meg a vizsgált cégnél?
- A túlórák, illetve azok precíz elszámolása tudomása szerint mennyire jellemzik a vizsgált céget?
- Biztosítja a cég munkavállalóinak a heti két pihenőnapot?
- Tudomása szerint a piaci jövedelemhez képest mekkora bért tud biztosítani a vizsgált cég munkavállalóinak?
- Tudomása volt arról, hogy a munkatársak jövedelmének folyósításában fennakadások lettek volna?
- Béren kívüli juttatásokat igénybe tudnak venni a vizsgált cég dolgozói?
- Mit tud ezekről a juttatásokról?
- Milyen munkakörülmények között dolgoznak a vizsgált cég munkavállalói?
- Találkozott Ön egészségre, testi épségre veszélyes munkakörülményekkel?
- Tudomása szerint biztosít továbbképzéseket a vizsgált cég az ott dolgozók számára? Milyeneket?



- Tudomására jutott olyan eset, hogy a vizsgált cég munkatársainak adataihoz illetéktelen hozzáférést volt-e?
- Arról, hogy kamerás megfigyelőrendszert építettek ki?
- Arról, hogy valamelyik ott dolgozó magánjellegű e-mailjébe illetéktelen betekintést nyert-e?
- Tudomása szerint a vizsgált cégnél van érdekképviselői szerv?
- Mit tud ennek a szervnek a működéséről?
- Megítélése szerint mennyire oldott a légkör a vizsgált szervezetnél?
- Mennyire látott bele Ön abba, hogy a munkatársak közötti kommunikáció milyen volt?
- Tudna erről mesélni?
- Tudomása szerint írásbeli munkaszerződéssel dolgoznak a munkavállalók a vizsgált cégnél?
- Tud arról valamit, hogy ezek a szerződések határozott vagy határozatlan időre szólnak?

## MUNKAADÓI SZERVEZET

Módszer: kötött szempontsor alapján kutatói helyszíni, résztvevői megfigyelés szociológiai módszerekkel.  
Témakör: általános vélemények összegyűjtése után lehetőség szerint a tíz fókusztema mentén.

„1” ▶ „egyáltalán nem értek egyet” ▶▶▶ „5” ▶ „teljes mértékben egyetértek”

1. Az épület környéke mennyire rendezett, tiszta?

1  2  3  4  5  nincs válasz

2. Az épület belül mennyire rendezett, tiszta?

1  2  3  4  5  nincs válasz

3. Az irodahelyiségek mennyire rendezettek, tiszták?

1  2  3  4  5  nincs válasz

4. Az étkező mennyire rendezett, tiszta?

1  2  3  4  5  nincs válasz

5. A mellékhelyiség mennyire rendezett, tiszta?

1  2  3  4  5  nincs válasz

6. Az irodahelyiségekben biztosított a munkatársak számára, hogy személyes tárgyukat el tudják helyezni?

1  2  3  4  5  nincs válasz

7. Biztosított a munkatársak számára, hogy saját ételt hozzanak és tároljanak munkahelyükön?

1  2  3  4  5  nincs válasz

8. Biztosított a munkatársak számára olyan helyiség, ahol nyugodtan, ülve el tudják fogyasztani ebédjüket?

1  2  3  4  5  nincs válasz

9.a Biztosított a munkatársak számára a saját gépjárművel történő parkolás?

1  2  3  4  5  nincs válasz

9.b Ezért a munkatársaknak fizetniük kell?

igen  nem

10. Biztosított a munkahelyen...

10.1. megfelelő mennyiségű, minőségű ivóvíz?

igen  nem

10.2. a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőség?

igen  nem

10.3. a munka jellegének megfelelő rend, tisztaság?

igen  nem

10.4. a biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgástér?

igen  nem

10.5. a munkahely természetes és mesterséges megfelelő megvilágítása?

igen  nem

10.6. hogy a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások nem veszélyeztetik a munkavégzés biztonságát?

igen  nem

10.7. egészséget nem károsító levegő és klíma?

igen  nem

11. A munkatársak még a munkahelyen vannak munkaidőn túl?

igen  nem

## CSR-FELELŐS

### Módszer:

- Elsődlegesen: kötött interjú a cég CSR-felelősével (ha van; egyébként: erre kijelölt, HR, PR)
- Ahol elérhető, lehetséges
  - kutatás / vizsgálat (pl. a cég internetes CSR-arculata stb.)
  - okiratelemzés (dokumentumok, adatok bekérése, átvizsgálása)

Témakör: CSR-teljesítmény és arculat tényei, valamint vállalati, munkáltatói kultúra.

### FELTÁRANDÓ TÉMÁK, SZEMPONTSOR:

#### CSR-stratégia

- Van-e a cégnek valamiféle CSR-stratégiája (konkrétumok)?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Mely CSR-témák állnak a céghez legközelebb (lista)?
- Számszerűsíthető az, hogy évi mekkora összeget szánunk CSR-programokra?
- Aránya az összes bevételhez / kiadáshoz?
- Mi a cég CSR-politikájának fő oka?
- Van-e belső CSR-képzés? / Felelős management-rendszer?
- Külső audit? / CSR-átvilágítás? CSR-tanácsadás?
- Van-e a cégnél CSR-felelős? Milyen pozícióban?
- Miképpen biztosított a cégen belül a CSR ügyének kiegyensúlyozott, átfogó kezelése, a különböző részlegek (pl. HR, PR, vezetőség stb.) közötti koordináció?

#### Stakeholder-dialógus

- Alkalmaz-e, vagy alkalmazott-e valaha a cég ún. stakeholder-dialógust, azaz az érintettek (pl. munkavállalók, fogyasztók, helyi közösség) széleskörű bevonásán nyugvó konstruktív párbeszédet?
- Miként?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Ez a dialógus játszott valamilyen szerepet a CSR-stratégia kialakításában?
- Kiket tekint stakeholdernek a vállalat (rangsor)?
- Mely témákban látja / látná szükségesnek / lehetségesnek e párbeszédet?

#### CSR-jelentés

- Van-e nyilvánosságra hozott CSR / fenntarthatósági / szociális jelentése a vállalatnak?  
Ha igen:
  - Mióta?
  - Milyen rendszerességgel?
  - Átvizsgálás:
    - Hogyan férhető hozzá (nyilvánosság és a dolgozók számára)?
    - Van-e hitelesítve, minősítve?
    - Alkalmaz-e a cég valamilyen standardot a jelentésre (pl. GRI)? Tervez-e?
    - Mely témákat fed le (triple bottom line)?
    - Mely témákat fed le a jelentés a munkahelyi dimenziókból? Miként?
- Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?

#### Etikai kódex / „codes of conduct” (viselkedési kódex)

- Van-e a cégnek etikai kódexe (vagy hasonló intézménye)? Milyen formában?  
Ha nincs:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Milyen munkavállalói elvárásokat (kötelezettségeket?), illetve milyen munkavállalói lehetőségeket (jogokat?) tartalmaz ez?
- Rendszeresít-e a cég valamiféle etikai eljárást, etikai bizottságot, panaszeljárást, belső visszaélés-jelentési rendszert?
- Miképpen biztosított a deklarált etikai elvek érvényesülése?

### Felelős beszállítói üzletviteli alapelvek

- Alkalmaz-e a cég valamiféle etikus / felelős „supply chain management” technikát, elvárja-e a beszállítóktól, partnerektől valamiféle etikus / felelős üzletviteli alapelvek tiszteletben tartását?
- Van-e a cégnek valamiféle felelős / etikus beszerzési politikája?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Mindez csak ajánlasként, elvként fogalmazódik meg, avagy például része a beszállítói szerződésnek?
- Létezik e valamiféle monitoring e tekintetben?

### CSR-standardok

- Került-e a cég eddig kapcsolatba bármilyen nemzetközi CSR-standarddal (pl. ISO, SA8000, GRI, OECD Guidelines, Global Compact, ILO TD stb.)? Miként?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Került-e a cég valaha kapcsolatba SRI-vel (Társadalmilag Felelős Befektetés)?

### CSR-díjak, „versenyek”

- Részt vett-e a cég valaha valamiféle CSR-szempontrú „versenyen”(pl. családbarát munkahely, legjobb munkahely, befogadó munkahely stb.)?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Tervezi-e?
- Kapott-e már a cég bármiféle CSR-díjat?

### Felelős HR

- Alkalmaz-e a cég bármiféle felelős, etikus HR-menedzsment technikát, motivációs eszközt?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?
- Támogatják-e a dolgozók önkéntes munkáját? (EVP)
- Miként?
- Alkalmaznak-e felelős „csapatépítést” / tréninget?
- Alkalmaz-e a cég munkavállalói elégedettség felmérést?

### Felelős PR

- A cég reklámjaiban, hirdetéseiben, külső kommunikációjában, toborzási stratégiájában kap-e valamilyen hangot a cég felelős imázsa?
- Miként?  
Ha nem:
  - Miben látja ennek fő okait?

### CSR-közélet

- Részt vesz-e a cég CSR-vonatkozású rendezvényeken, tapasztalatcseréken, konferenciákon, fórumokon, illetve legjobb CSR-gyakorlatok megosztásában (best practice sharing)?  
Ha nem:
  - miben látja ennek fő okait?
- Tagja-e a cég valamiféle CSR-szervezetnek, szövetségnek?
- Került-e kapcsolatba a cég valaha az emberi jogok / munkavállalói jogok (pl. esélyegyenlőség) terén aktív civil szervezettel? Miként (pl. bojkott, kritika, együttműködés, tréning stb.)?

### Horizontális szempont

- A fentiekben tárgyalt tíz CSR politikában / területen mennyire szerepelnek hangsúlyos helyen az alábbi témakörök? Miként?

1. Antidiszkrimináció
2. Munkaidő – pihenőidő
3. Bérezés
4. Juttatások
5. Munkakörülmények, munkahelyi egészség és biztonság
6. Képzés, tanulmányok
7. Adatvédelem, adatbiztonság

8. Munkaügyi kapcsolatok, érdekképviselés
9. Kommunikáció, partnerség
10. „Szerződési kultúra”, adminisztráció

*Egyéb*

- Milyen egyéb konkrét CSR-politikákat / kezdeményezéseket említene cége részéről?

## MUNKAÜGYI, MUNKAJOGI FELELŐS

Módszer: széleskörű ténygyűjtés, tényfeltárás több módszer ötvözésével. Ezt a szempontsót a munkavállalói vélemények és a kutatói megfigyelés után kell vizsgálni. A más adatforrásokból származó információ a kérdések további pontosítását eredményezheti, így a kritikus pontokat jobban fel fogjuk tudni tárni.

- A szubjektív tesztek eredményeinek figyelembevételével kötött, hiteles „önbevallásra” építő, részletes munkajogi fókuszú vizsgálat, mélyinterjú a cég munkaügyi / munkajogi felelősével / felelőseivel (azzal aki „operatív” jelleggel, napi szinten felel a cégen belül e kérdésekért és részleteiben ismeri azokat – HR-es, munkajogász, munkaügyi ügyintéző stb.).
- Okiratelemzés, vonatkozó dokumentációk áttekintése (szabályzatok, ha van kollektív szerződés, munkaszerződések stb.) – klasszikus munkajogi audit módszerei.
- Nyilvántartásokba (pl. munkaidő-nyilvántartás) betekintés, munkaügyi rendszer fókuszált átvilágítása, helyszíni megfigyelés.
- „Negatív” teszt / „pozitív” kezdeményezések.

Témakör: objektív vizsgálat segítségével „jogi” (munkajogi) megfelelési szűrő

### 1. DISZKRIMINÁCIÓ-MENTESSÉG, ESÉLYEGYENLŐSÉG

- Volt-e a cég vonatkozásában az elmúlt 3 évben folyamatban munkaügyi per, vagy hatósági eljárás (Egyenlő Bánásmód Hatóság-EBH; Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelőség-OMMF) az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatban?  
Ha igen:
  - Részletes bemutatás, vonatkozó okiratok (pl.: jogerős közigazgatási, illetve bírósági határozat) átvizsgálása ► típusproblémák azonosítása.
- Van-e munkáltatónak bármiféle tudomása arról, hogy a munkahelyen valakit hátrányos megkülönböztetés ért valamilyen tulajdonsága (pl.: kora, neme, nemzeti hovatartozása, családi állapota stb.) miatt (vagy merült-e fel valaha ilyen jellegű panasz, gyanú)?  
Ha igen:
  - A problémák feltérképezése, kiemlése.
- Van-e a munkavállalóknak bármiféle lehetősége cégen belül, a vezetőség felé közvetíteni az esetleges munkahelyi diszkriminációt?  
Ha igen:
  - Az eljárás részletes kiemlése.
  - Az elmúlt 3 év ilyen „belső” panaszainak, ügyeinek áttekintése.
- Van valamilyen rendszerük/intézményük/eszközük a jelzett diszkrimináció problémájának kezelésére?
- Van-e a cégnek esélyegyenlőségi terve?  
Ha igen:
  - Önkéntes alapon, vagy jogszabályi kötelezés miatt?
  - Az esélyegyenlőségi terv alapos átvizsgálása, gyakorlati működésének áttekintése.
 Ha nincs:
  - Van-e a cégnek bármiféle egyéb, formalizált esélyegyenlőségi (diszkrimináció-mentességi, diverzitás-menedzsment stb.) politikája, programja?
- Biztosít-e a cég a munkahelyen bármiféle különösebb, ésszerű odafigyelést, támogatást, gondoskodást azért, mert a munkavállaló... (Több válasz is megjelölhető!)

- pályakezdő
- nyugdíj előtt álló, idősebb
- kisgyermeket nevelő
- megváltozott munkaképességű
- nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozik
- egyéb ok miatt

## 2. MUNKAIDŐ – PIHENŐIDŐ

- Volt-e a cég vonatkozásában az elmúlt 3 évben folyamatban munkaügyi per, vagy hatósági eljárás a munkaidő, pihenőidő szabályainak megsértésével összefüggésben?  
Ha igen:
  - Részletes bemutatás, vonatkozó okiratok (pl.: jogerős közigazgatási, illetve bírósági határozat) átvizsgálása ► típusproblémák azonosítása.

*Az ún. munkajogi rendkívüli munkavégzés („túlóra”) céges gyakorlatának feltérképezése, a vonatkozó munkajogi rendelkezések betartásának foka. Többek között vizsgálatra kerül:*

- „Átlagos mennyiség”: Rendkívüli munkavégzés átlagos éves óraszám a munkavállalók arányában
- „Ellentételezés”, elszámolás gyakorlata (bérpótlék, „csúsztatás” stb.)
- „Nyilvántartás”: precizitás, hitelesség, naprakészség stb. feltérképezése
- „Elrendelés” gyakorlata (jellemző elrendelési okok – „különösen indokolt-e”; elrendelés módja)
- Beesés – munkavállalói igényeket figyelembe veszik-e, nem jelent-e „aránytalan terhet”
- Törvényi korlátok betartása

*A pihenőidőkre vonatkozó főbb munkajogi szabályok megtartásának vizsgálata:*

- Munkaközi szünet.  
Különösen:
  - Ha munkavégzésének időtartama a 6 órát meghaladja, rendelkezésére áll legalább 20 perc (legfeljebb 1 óra) egybefüggő munkaközi szünet (pl. ebéidő)?
  - A munkaközi szünet beszámít-e a munkaidőbe?
- Napi pihenőidő  
Különösen:
  - A napi munka befejezése és a másnap munkakezdés között biztosított-e a főszabály szerinti minimum 11 órás egybefüggő pihenőidő?
- Heti pihenőnapok / pihenőidő  
Különösen:
  - Biztosított-e a heti két pihenőnap (vagy munkaidőkeret esetén a munkaidőkeret átlagában legalább heti 48 óra pihenőidő)?

*A betegszabadságra vonatkozó munkajogi szabályok megtartásának vizsgálata. Különösen:*

- Mindenféle nehézség nélkül ki tudják-e venni a munkavállalók a betegszabadságukat?

*A munkaidő-beosztására vonatkozó szabályok megtartásának vizsgálata. Többek között vizsgálatra kerül:*

- A munkaidő-beosztás közlésének gyakorlata
- A munkaidő-beosztás szerinti munkaidő-limitek betartása

*A szabadságra és a szabadság kiadására vonatkozó munkajogi szabályok megtartásának vizsgálata. Többek között vizsgálatra kerül:*

- A szabadság kiadásának / kivételének szabályai (határidők, „rendelkezési negyed” stb.)
- Az esedékesség évében való kiadási kötelezettség megtartásának vizsgálata
- A pénzügyi megváltás tilalmának vizsgálata

## 3. JUTTATÁSOK

*A munkáltató béren kívüli juttatási rendszerének, politikájának tényszerű megvizsgálása, különösen az alábbi szempontokra figyelemmel:*

- Juttatások köre, rendszere, szabályai
- Juttatások átláthatósága
- Juttatások személyre szabottsága
- Juttatások rugalmassága
- Juttatások mértéke



- Juttatások jogalapja (szabályzat / szerződés / diszkrecionális döntés stb.)
- Juttatások diszkrimináció-mentessége, kiegyensúlyozottsága

#### 4. BÉREZÉS

- Volt-e a cég vonatkozásában az elmúlt 3 évben folyamatban munkaügyi per munkabérrel kapcsolatos ügyben?
- A cég bérszínvonalainak áttekintése, összehasonlító elemzése (pl. országos átlagjövedelmek tükrében).

A munkabérre, és annak védelmére vonatkozó egyes munkajogi szabályok megtartásának vizsgálata. Többek között vizsgálatra kerül:

- Bérfizetés rendszeressége
- Bérezési elvek figyelembe vétele (különösen: egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve)
- Állásidő szabályainak megtartása
- A munkabérből való levonás szabályainak megtartása

#### 5. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

- Volt-e a cég vonatkozásában az elmúlt 3 évben folyamatban munkaügyi per, vagy hatósági eljárás munkabiztonsági kérdésekkel összefüggésben?  
E körben különösen vizsgálatra kerül:
  - Bejelentett munkabalesetek, üzemi balesetek száma
  - Felügyeleti eljárás munkavédelmi ügyben, munkavédelmi bírság
  - Kártérítési per munkahelyi baleset, egészségkárosodás kapcsán

A vonatkozó általános munkáltatói gyakorlatok tényszerű áttekintése, kiértékelése, különösen az alábbi témák, szempontok mentén:

- Eszközbeli és technikai háttér biztosítása
- A munkafolyamatok megszervezése
- A munkavégzéshez szükséges tájékoztatás, irányítás
- Munkahelyi egészség-megőrzési politika
- Kockázatértékelés
- A képernyő előtti munkavégzés szabályainak megtartása (irodai alkalmazottak vonatkozásában)
- Az esetlegesen elégtelen munkahelyi biztonsági és egészségügyi viszonyok anyagi juttatásokkal vagy egyéb módon történő kompenzálásának tilalmára vonatkozó rendelkezések megtartása
- Munkavédelmi oktatás, tájékoztatás

Specifikus kérdésekként többek között megvizsgálásra kerül (a szubjektív tesztek fényében), hogy biztosított-e a munkahelyen

- Megfelelő mennyiségű, minőségű ivóvíz
- A munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőség
- A munka jellegének megfelelően rend, tisztaság
- A biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgástér
- A munkahely természetes és mesterséges megfelelő megvilágítása
- Hogy a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások nem veszélyeztetik a munkavégzés biztonságát
- Egészséget nem károsító levegő és klíma (pl. megfelelő páratartalom, hőmérséklet)
- Az, hogy csak olyan munkával bízzák meg a munkavállalókat, amelynek ellátására egészségileg alkalmasak és felkészültek

Objektív, tényeken alapuló összkép megfigyelői kialakítása arról, hogy a munkáltató mennyiben tesz meg teljes felelősséggel minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, illetve annak javításáért.

## 6. KÉPZÉS, TANULMÁNYOK

A munkáltató képzési politikájának átvilágítása, különösen az alábbi szempontokra figyelemmel:

- A képzési politika jellege, rendszere, kimunkáltsága
- A biztosított vállalati képzések színvonala, minősége
- A biztosított vállalati képzések célzottsága, hasznosíthatósága
- A biztosított vállalati képzések arányossága, mennyisége
- Tanulmányi szerződések száma, aránya, vonatkozó céges hozzáállás, esetleges kapcsolódó jogviták az elmúlt 3 évből
- A kötelező továbbképzések munkajogi szabályainak megtartása (kieső munkabérek és a költségek teljes megtérítése; kötelezés mellőzése a munkavállalóra való aránytalanul sérelmes jelleg esetében, figyelemmel a munkavállaló személyi vagy családi körülményeimre)
- A kötelező továbbképzések, tréningek időzítése (pl. munkaidőbe esnek-e, avagy sem)
- A munkajogi tanulmányi szabadidők szabályainak megtartása a munka mellett iskolai rendszerű képzésben is részt vevő munkavállalók viszonylatában.
- Tájékoztatás a képzésekről, támogatásokról; a képzések biztosításának diszkrimináció-mentessége

## 7. ADATVÉDELEM, ADATBIZTONSÁG

- Volt-e a cégnél az utóbbi 3 évben gond bármiféle adatvédelmi, a munkavállalók személyiségi jogait érintő kérdésben (pl. per, ombudsmani panasz, belső vita, „botrány” stb.)?
- Miként biztosított a cégnél:
  - A munkavállalók információs önrendelkezési joga
  - Az adatok célhoz kötött felhasználása
  - Az, hogy a munkáltató csak olyan nyilatkozat megtételét vagy adatlap kitöltése kéri, illetve csak olyan alkalmassági vizsgálatot alkalmaz, amely személyiségi jogokat nem sért, és a munkaviszony szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat

A vonatkozó munkáltatói politikák, gyakorlatok jogszerűségi áttekintése a következő jellemző témákban:

- Esetleges kamerás megfigyelőrendszerek
- E-mail-rendszerek esetleges megfigyelése
- Személyiségtesztek

## 8. MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK, ÉRDEKKÉPVISELET

- Működik-e a munkáltatónál:
  - Szakszervezet
  - Üzemi tanács / üzemi megbízott
  - Munkavédelmi képviselő
- Miért / miért nem? (okok feltárása)
  - Ha van szakszervezet, illetve üzemi tanács:
    - Interjú a képviselővel rendelkező szakszervezetek vezetőivel, illetve az üzemi tanács elnökével, üzemi megbízottal. (jogok, lehetőségek, határfok, munkáltatói attitűd stb.)
    - a munkáltató attitűdjeinek vizsgálata.
- Van-e érvényben lévő kollektív szerződés a munkáltatónál?
  - Ha van:
    - Alapos áttekintés, kiértékelés.
- Volt-e az elmúlt 3 évben kollektív munkaügyi vita, sztrájk a munkáltatónál?
  - Ha volt:
    - Alapos elemzés.
- A munkáltató érdekképviselőkkel kapcsolatos attitűdjének feltérképezése.

Ha nincs szakszervezet, illetve üzemi tanács:

- miképpen biztosított a munkavállalói közösség érdekeinek érvényesítése, léteznek-e esetleg alternatív megoldások, gyakorlatok a munkavállalók közösségének informálására, a velük való konzultációra, a munkavállalói participációra?

## 9. KOMMUNIKÁCIÓ, PARTNERSÉG

Különösen az alábbi tényezőkre figyelemmel átvilágításra kerül, hogy a cégen belül milyen módon és milyen hatékonysággal valósul meg a vezetőség és a munkavállalók közötti kommunikációs partnerség.

- Miként és milyen formában (pl. KSZ, SZMSZ) vannak lefektetve a cégen belüli „függelmi”, szervezeti viszonyok?
- Mennyire átlátható e rendszer a munkavállalók számára?
- Világos-e, mikor kihez kell / lehet fordulniuk?
- Miként biztosítja a munkáltató az egyes munkakörökbe tartozó konkrét feladatok pontos ismeretét, leírását?
- Miként közlik (pl. munkaszerződés, SZMSZ) a munkavállalókkal, hogy ki gyakorol munkáltatói jogkört, utasítási jogkört? Mindig világos ez számukra a napi munkavégzés során?
- A Munka Törvénykönyve 76. § (7)-(8) bekezdésében (továbbá 76./A-B. §) foglalt tájékoztatási kötelezettségét miként fogantatosítja, adminisztrálja a munkáltató?
- Milyen eszközei léteznek a cégnél a belső kommunikációnak (pl. intranet, belső újság, faliújság, „értekezletek”)?
- Milyen intézményesített módon szerezhetnek tudomást a munkavállalók az őket érintő fontos céges információkról?
- A munkavállalókat érintő szabályzatok, belső „kódexek” (pl. működési alapelvek, KSZ, SZMSZ, etikai kódex, dress code stb.) miként férhetőek hozzá (pl. munkaszerződéses „elfogadás”; közzététel; egyéni példányok stb.)?
- Létezik-e bármiféle rendszeres teljesítményértékelés? Ha igen, milyen formában? Miként kapnak ennek eredményeiről visszajelzést a munkavállalók?
- Létezik-e bármiféle belső elismerési-rendszer (pl.: „kitüntetés”, díj stb.)?
- Van-e bármiféle mód arra, hogy a munkavállalók esetleg kritikát gyakoroljanak feletteseikkel szemben, illetve panaszt tegyenek bizonyos problémák miatt? (pl. belső visszaélés-jelentési rendszer, anonim panaszvonal stb.)
- Létezik-e a cégnél rendszeres munkavállalói elégedettség-mérés? Ha igen, miként?
- Milyen informális kommunikációs eszközök léteznek a cégnél (pl. céges kirándulások, vállalati események, programok stb.)?

## 10. „SZERZŐDÉSI KULTÚRA”, ADMINISZTRÁCIÓ

A cég általános, tipikus munkaszerződés-kötési gyakorlatának, folyamatának megismerése, átvilágítása (lehetőleg konkrét példák lekövetésén keresztül).

- Miként zajlik a toborzási, pályázatadási és kiválasztási eljárás általában, hogyan zajlik a munkaszerződés megkötésének folyamata (lehetőleg: álláshirdetések átvizsgálása; megfigyelői részvétel állásinterjúkon; alkalmazott tesztek, adatlapok, nyilatkozatok átvizsgálása)?
- Mennyiben standardizáltak („diktáltak”) a munkaszerződések, illetve mennyire van mód a felek alkujára, a szerződések „személyre szabására”?
- A cég méretének, szerződési gyakorlatának függvényében: munkaszerződések bizonyos méretű mintájának áttekintése, illetve munkaszerződési minták áttekintése rögzített szempontsor mentén.

Különböző foglalkoztatási formák, illetve munkaszerződés-típusok arányának, használatának vizsgálata, különösen:

- Munkaviszony/egyéb jogviszonyok; „belső”/„külső” arány.
  - Határozatlan/határozott idő munkaviszonyok aránya.
    - Határozott idejű munkaszerződések céges gyakorlatának áttekintése (pl.: gyakoriság/arány; jellemző okok; tartamok; hosszabbítás gyakorlata; határozatlan irányába való „átjárhatóság”, diszkrimináció tilalma stb.)
  - Teljes munkaidő/részmunkaidő arány
    - Részmunkaidő jogviszonyok céges gyakorlatának áttekintése (pl.: jellemző személyi kör; diszkrimináció tilalma; időarányosság elve a bérezésben; „átjárhatóság” stb.)
  - Tipikus/atipikus (pl. távmunka, munkaerő-kölcsönzés) jogviszonyok
- 
- Munkaszerződés-módosítások gyakorlatának átvilágítása.
  - A munkaviszony-megszüntetések gyakorlatának vizsgálata néhány kiválasztott szempont mentén

(pl. fluktuáció; jellemző megszüntetési forma; elmúlt 3 év esetleges tárgybani perei, jogvitái; adminisztráció)

- Biztosítja-e a munkáltató, hogy a munkavállaló kérésére a munkáltató írásba foglalja jognyilatkozatait (pl. utasítás)?
- A munkaidő-nyilvántartás vezetésének gyakorlata (átvilágítás rögzített szempontrendszer mentén).
- A munkabérek írásbeli elszámolásának gyakorlata.
- A munkaügyi adminisztrációt végző részleg munkájának áttekintése (pl. elérhetőség; naprakészség; kapacitás, kompetencia stb.).

A jelzőrendszerrel kapcsolatos kérdéseit, megjegyzéseit, javaslatait szívesen várjuk az alábbi címre:  
kla@kla.hu

A Kurt Lewin Alapítvány független közhasznú civil szervezet, mely 1995. óta a tolerancia és demokrácia fejlesztésén dolgozik kutatás, oktatás és média területén. Az elmúlt években fókuszunkba került a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, így jelenleg több hazai nagy- és kisvállalatnak nyújtunk szolgáltatásokat a belső és külső felmérések, valamint stratégiatervezés és támogatáspolitikai terén.