

Foglalkoztatás - egészségügyi konferencia

A Munkástanácsok Országos Szövetségének célja,- ahogy ezt a programjában is megfogalmazta- a munkahelyi balesetek és a foglalkozási/foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése, valamint a balesetet szenvedett, vagy megbetegedett dolgozók egzisztenciális biztonságának megteremtése

Az első országos foglalkoztatás-egészségügyi konferencián *Palkovics Imre* elnök tartott előadást. Az előadás szövege az alábbiakban olvasható:

Hitünk szerint az ember elidegeníthetetlen joga az egészség és a méltó élet, ezt a jogát gazdasági szerepvállalása, a munkavégzés közben sem érheti sérelem. Ugyanakkor azt is tudjuk, hogy az ember a munkájával, verítékével teremti elő azokat a feltételeket, amelyekkel önmagát és családját méltó módon fenntarthatja. Így kényszerül bele abba a társadalmi, gazdasági folyamatba, amelyben a különböző elméletek szerint a tőke egyik megjelenési formájává válik, nevezetesen az emberi tőke megjelenítőjévé. Ennek alapján keletkezett az emberi tőkeelmélet, amely különböző irányzatokból áll, és már idejekorán a tudomány vizsgálódásának tárgyát képezte. Az emberrel, mint erőforrással kapcsolatos elméletekből csak egy az ember tőkeként való felfogása, így már a klasszikus menedzsment elméletek is a taylorizmus vagy az emberi viszonyok (human relations) tana, s bár alapvetően a vállalatok hatékonyságát kutatták, kitértek a munkavállalókkal, vezetőkkel szemben fennálló kritériumokra is. Az ember tőkeként való kezelésétől, az emberi tőke fogalmától sokan morális okból riadtak vissza, úgy vélték, hogy az ember, mint szabadon gondolkodó entitás nem hasonlítható egy egyszerű termelési eszközhöz (Schultz, 1983).

Mások rámutattak, hogy éppen az ember tőkeként való kezelése humánus. Jó példa erre William Petty, aki 1676-ban, a háború pusztító hatását felmérve nem csak az eszközökben esett károkat, hanem az emberi pusztítást is számba vette. Az elmélet gyökerei a klasszikus közgazdaságtan alapítójához, Adam Smitthez vezethetők vissza. 1776-ban publikált, Nemzetek gazdasága c. művében a tőkét az ország lakosságának összes szerzett és hasznos képességeként definiálta, és elemezte az egyes foglalkoztatási területeken kialakuló bérkülönbségek okait. Az emberi tőkekutatások a II. világháború után kaptak lendületet, ennek oka az volt, hogy a közgazdaságban ekkorra már lezajló ún. kvantitatív forradalom előtérbe helyezte a számítások fontosságát, a kvantifikáltságot. Ekkor jöttek létre a nagy adatbázisok, illetve ért el olyan fejlettségi szintet a számítástechnika, hogy képesek voltak ezen adatbázisok kezelésére.

Mindezek kapcsán szót kell ejtenünk az emberi tőke definíciójáról. Ahhoz, hogy az emberi tőkét definiálhassuk, először a tőkét kell tudnunk meghatározni. A tőke olyan termelt javak összessége, amelyek felhasználásával növelhető a javak jövőbeni termelése, azaz olyan jószág, ami felhasználható más jószágok előállítására. Röviden kifejezve: termelt termelési tényező. A definíció két fontos dologra világít rá: ha nem termeljük meg az adott jószágot, és úgy használjuk azt más javak előállítására, nem beszélhetünk tőkéről, ugyanígy nem beszélhetünk tőkéről akkor sem, ha beruháztunk ugyan egy adott jószágba, de nem használjuk azt más javak előállítására. A tőkének különböző megtestesülési formái vannak, így pl. beszélhetünk fizikai tőkéről és emberi tőkéről is. Az emberi tőke ennek megfelelően hasznos és értékes tudásállomány, melyet oktatás, képzés révén halmoztak fel (Samuleson-Nordhaus, 1992), azaz a tanult tudás, amivel az ember képes anyagi javakat és szolgáltatásokat előállítani vagy értéküket növelni.

A fentiekből következően az emberi tőkébe való beruházás

legnyilvánvalóbb formája az oktatás, képzés, továbbá az emberi tőkébe való beruházás másik alapvető formája az egészségügyi ellátás, amely ugyan közvetlenül nem járul hozzá az emberi tudás növeléséhez, azonban növeli az élettartamot és életképességet, így közvetve, elsősorban nemzetgazdasági szinten az emberi tőkébe való beruházásnak tekinthető.

E rövid, az emberi tőke társadalomban elfoglalt szerepének meghatározását követően rátérnék arra, hogy mindezek ismeretében a munkavállalói érdekek napjainkban hogyan, miként jelennek meg és érvényesülnek e fontos területen.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége országos szakszervezeti konföderációként elsők között ismerte föl annak fontosságát, hogy az emberi erőforrás megszerzésének és hosszú távú használhatóságának, a munkaerő-piacon való jelenlétnek elengedhetetlen feltétele a foglalkozás-egészségügy helyzete a magyar gazdaságon belül.

Tapasztalataink szakszervezetként arra utaltak, hogy a magyar munkaerő-állomány egészségi állapota, munkavégző képessége nagyon sok hiányossággal terhelt, ezért az elmúlt években dr. Felszeghi Sára segítségével a probléma felmérésére kutatást és adatgyűjtést végeztünk, és ennek eredményeként értékelést készítettünk e területen zajló folyamatokról.

– Ennek a munkának a keretében értékeltük az elmúlt év során -szociális partneri minőségünkben- többek között Magyarország beszámolóját az Európai Bizottság számára, a munkavédelmi tárgyú irányelvek átültetésével kapcsolatban.

– Készítettünk egy empirikus felmérést a különböző gazdasági ágazatokban tevékenykedő munkavállalók foglalkozás-egészségügyi helyzetét illetően, készítettünk egy iránymutatást ezen tapasztalatok birtokában szakszervezeti tisztségviselőink számára, hogy munkavállalói érdekvédelmi szerepkörükben a munkahelyeiken a mai jogszabályi környezetben milyen jogaik, kötelességeik, lehetőségeik állnak

rendelkezésre annak érdekében, hogy a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmével kapcsolatban előrelépés történhessen.

– A továbbiakban készítettünk egyéb szervezési programjaink keretében egy digitális felületeken elérhető oktatási anyagot, melynek keretében szakszervezeti tisztségviselők számára és tagságunk számára elérhető, a témában nagyon fontos ismeretanyag áll rendelkezésre. Ezen lépésünk kiváltó oka többek közt az a tájékozatlanság volt, amelyet az elmúlt évek során tapasztaltunk a munkavállalók körében a foglalkozás-egészségügy területén meglévő jogaik ismeretének hiányáról. Meggyőződésünk ugyanis, hogy a munkavállaló, amennyiben jogaival nincs tisztában, és ebben az érdekképviseletek őt nem támogatják, nem segítik, szemmel láthatóan visszafordíthatatlan veszteségeket szenved el ezen a területen, áldozatává válik a befektetői rövid távú és csak a pillanatnyi hasznot realizálni szándékozó kapzsiságnak. Az itt felsorolt akcióink és munkánk során összegyűjtött információk egy részét szeretném Önökkel megosztani előadásom hátralévő részében.

- 1. A Munkástanácsok Országos Szövetsége javaslatai a munkavállalók egészségvédelme érdekében, melyet a Magyarország beszámolóját értékelő dokumentumunkban gyűjtöttünk össze, amit az Európai Bizottság számára a munkavédelmi tárgyú irányelvek átültetésével kapcsolatban készítettünk.**

A Munkástanácsok javaslatai a munkavállalók egészségvédelme érdekében

I. A Munkástanácsok Országos Szövetsége a közelmúltban kapta meg véleményezésre Magyarország beszámolóját az Európai Bizottság számára a munkavédelmi tárgyú irányelvek átültetésével kapcsolatban

A konkrét adatszolgáltatással is ellátott, sokoldalúan összeállított anyag kapcsán az alábbi főbb megállapításokat

tettük:

1. A foglalkozás egészségügy területén zajló folyamatok értékelése

o A megfigyelt statisztikai adatok, különösen a foglalkozási megbetegedések tekintetében – **nem a valóságosan végbemenő folyamatokat tükrözik vissza**. A foglalkozással összefüggő halálos kimenetelű **megbetegedések** számát Magyarországon **évente 4000 eset felettire becsüli** az EU-OSHA (az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség). Afoglalkozásieredetűhaláloskimenetelűrosszindulatúdaganatosmegbetegedések arányát ~ 10%-ra becsülik; ez Magyarországon **évente ~3000 elhalálozást** jelent. Ezek a valósághoz közeli adatok állnak szemben a **ténylegesen bejelentett 2012-re közölt évi 120 esettel**. A **valóságos és formálisan bejelentett előfordulási adatok közötti különbség a foglalkozási megbetegedések terén 2010 és 2012 között tovább nőtt**, tekintettel arra, hogy a **bejelentett foglalkozási megbetegedések száma kevesebb, mint a felére esett vissza 2010-hez képest** (miközben a foglalkoztatás nőtt).

o A Munkástanácsok által az érintettektől (munkavállalóktól és foglalkozás egészségügyi szakemberektől) szerzett információk, illetve azok értékelése szerint a bejelentett és valóságos megbetegedési esetek között meglévő különbség **hosszabb és rövidebb távon érvényesülő okokra** egyaránt visszavezethető.

A hosszabb távon ható tényezők között a legfontosabb a foglalkozás egészségügyi rendszer 1995-ben bevezetett egyoldalú piacosítása volt, amely az ellátási normák rohamosan erodálódásával, a felügyeleti ellenőrzésben pedig a foglalkozás egészségügyi szempontok háttérbe szorulásával járt együtt. A piacosítás torz, **a munkáltató-megrendelők egyoldalú**

erőfölényével járó helyzetet idézett elő a munka-egészségügyben. A munkáltatók döntő többsége ma úgy versenyezteti a foglalkozás egészségügyi szolgáltatókat (orvosokat), hogy a kiválasztásnál a fő szempont a **minél alacsonyabb költségszint.** E munkáltatói törekvés érvényesítését **megkönnyíti**, hogy:

- A foglalkozás egészségügyi ellátásban **nincsenek kötelező**, csak ajánlott ellátási díjak, melyeket utoljára a 89/1995. Kormányrendelet 1999. évi módosításakor, vagyis csaknem 15 évvel ezelőtt vizsgáltak felül.
- **Az ajánlott foglalkozás-egészségügyi díjtételek elavultak.** Az 1995-ben számított foglalkozás-egészségügyi praxis (1 orvos és 1 asszisztens) ajánlott költségnormája például a személyi költségeknél 65 000 Ft/hó asszisztensi fizetéssel számol, miközben a minimálbér 2014-től már 100 000 Ft-ot meghaladó összegűre emelkedett. Ehhez képest a költség alapon versenyeztetett foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók némelyike még az 1995-ben megjelent Kormányrendeletben foglalt díjtételek alatt is vállalja a megbízást. Ha azonban egy szolgáltató a 18 évvel korábbi díj olcsóbban vállalkozik – ami manapság nem ritka – **az csakis a rendeletekben leírt kötelező feladatok mellőzésével lehetséges.** Ez pedig már önmagában felveti a hatósági kontroll elégtelenségét.
- **A munkáltatók egyoldalú, költség leszorító motivációja** a foglalkozás egészségügyi ellátásban **tömegtermelést** kényszerített ki, akár **több tízezer fő ellátására megszervezett láncvállalkozások átláthatatlan alvállalkozói** hálójával. Ennek oka, hogy sok praxis csak a Kormányrendeletben foglalt maximálisan ellátható munkavállalói létszámok jelentős túllépésével képes a fennmaradás költségeit előteremteni. Ez pedig óhatatlanul az ellátás minőségének a rovására megy.

A 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről a munkáltató feladataként határozza meg a kockázatelemzés elkészítését, melyet az **saját belátása szerint** készített el a **munkabiztonsági szakemberekkel**. A mai szabályozás és gyakorlat megengedi, hogy a technológia, a logisztika stb. szempontjai mellett a kockázat elemzésben **ne jelenjen meg a legfontosabb kockázati tényező ahumán erőforrás**, azaz a munkavégzésből és munkakörnyezetből adódó kockázatok mellett **a munkavállaló saját kockázata**, mert a kockázatelemzés összeállításából **a munkáltató kihagyhatja a foglalkozás-egészségügyi orvos szakmai ismereteit**, vagy sok esetben, csak formalitásnak tekinti azt („aláíratja” a foglalkozás-egészségügyi orvos szakmai tanácsait nélkülöző kockázatelemzést). Ezek a kockázatelemzések sok esetben „sémákra” és nem valódi munkahelyi kockázatokra épülnek, így **a munkahely sajátos kockázatait nem tartalmazzák**, de arra elegendőek, hogy az „adminisztratív” feladatot a munkáltató formálisan teljesítse. Abban, hogy ez megtörténhet, **szintén jelentős része van a „piaci tényezőknek”, illetve a foglalkozás egészségügyi szolgálatok egzisztenciális kiszolgáltatottságának**.

Az újonnan, 2010-et követően érvényesülő tényezők között a munkaügyi **felügyeleti kapacitások leépítése és a szankció rendszer fellazítása** játszik szerepet. Miközben ma átlagosan **50 évente jut el a munkaügyi felügyeleti ellenőrzés egy munkahelyre**, 2011. január 1-től megszűnt a munkáltatóknak, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak a foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevételével és tevékenységével kapcsolatosan a munkavédelmi felügyelőség részére szóló bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettsége. A foglalkozás egészségügyben elégtelen a szakfelügyeleti ellenőrzés, sem a szolgáltatás tárgyi feltételeit, sem a szakmai feltételeit nem ellenőrzik, vizsgálat csak bejelentésre indul, bejelentést pedig a tájékozatlan, munkahelyük elvesztésétől tartó munkavállalók ritkán tesznek. Bár az évi egyszeri munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálat elvégzése majd minden munkakörben kötelező lenne, ezt sok

helyen nem tartják be, mert a munkáltatók tudják, fellazult az ellenőrzés. A feltárt szabálytalanságok számának statisztikailag kimutatott nagyarányú csökkenése **nem a munkabiztonsági – foglalkozás egészségügyi helyzet javulását, hanem az ellenőrzési tevékenység leépülését tükrözi vissza.** Tekintettel arra, hogy a munkavállalók munkakörülményeinek javítására a foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak **csak javaslattételi jogköre van,** így a hatósági ellenőrzések hiányában a munkáltatók egy része nem hozza meg azokat az intézkedéseket, amelyek jelentősen csökkenthetnék a munkahelyi kockázatokat, így **nagymértékben veszélyeztetik a munkavállalók egészségét, jelentős, és nehezen visszafordítható, vagy visszafordíthatatlan károkat okoznak** a népegészségügynek és a nemzetgazdaságnak egyaránt.

1. A hosszabb és rövidebb távon ható fejlemények **egymás hatását felerősítik** és fokozottan negatív hatást gyakorolnak a munkabiztonságra, illetve a munkavállalók egészségi állapotára. Ha ugyanis egyik oldalon fellazulnak a foglalkozás egészségügyi ellátási normák, illetve, ha az ellátási feltételek megszabásában egyoldalúan dominánssá válnak a munkaadók költségcsökkentési érdekei, akkor **semmi nem indokolja az ellenőrzési kapacitások egyidejű leépítését.** Vagy megfordítva, megfontolható a hatósági ellenőrzési gyakoriság csökkentése, de csak akkor, ha eközben világos, áttekinthető, folyamatosan karbantartott, a munkavállalók és érdekképviseleteik által is ellenőrizhető ellátási normákat alkalmaznak. Ma a munkavédelem és a foglalkozás egészségügy kapcsolatrendszerében **a foglalkozás egészségügy a gyenge láncszem,** pedig ennek kellene aktív szerepet, nagyobb hangsúlyt kapnia. A munkavédelem ugyanis elsődlegesen az alkalmazott technikából, technológiából kiindulva szab meg feltételeket a foglalkoztatásnál és csak **az ismert károsító hatásokat igyekszik** ellensúlyozni. A foglalkozás egészségügy az, amely az embert magát vizsgálja és képes **a rejtett, még nem ismert, vagy csak hosszabb távon ható** károsító tényezők felderítésére, illetve a már bekövetkezett egészségromlás

megállítására, jó esetben visszafordítására (rehabilitációjára).

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációk értékelése

2010-t követően jelentős változások következtek be, mind a foglalkoztatási feltételek hatósági ellenőrzésének szervezeti – irányítási rendszerében, mind az ellenőrzések gyakoriságában (amelyek jelentősen **visszaestek**) és az ellenőrzések nyomán feltárt szabálytalanságok, jogsértések szankcióiban (amelyek **jelentősen fellazultak**). A nagyarányú változásokról **a szociális partnerekkel, (legalábbis a munkavállalói érdekképviseletekkel), nem folyt sem előzetes, sem utólagos konzultáció.**

Nincs egyeztetés a szociális partnerekkel a munkavédelmi hatóság vezetője által évente közzétett ellenőrzési irányelvekről, illetve az adott év ellenőrzési tapasztalatai alapján adódó teendőkről sem.

A Munkástanácsok Országos Szövetségét mély aggodalommal tölti el a munkavállalók **európai összevetésben feltűnően rossz egészségi állapota és az a tény, hogy az egészségi állapot – különösen az 50 év feletti korosztályban – a foglalkoztatás egyik fő akadályát képező tényezővé vált.** A helyzet megváltoztatása érdekében sürgős teendőket látunk szükségesnek mind a jogalkotásban, mind a meglévő jogszabályok **szigorú betartatásában.**

A fentiek érdekében javasoljuk:

- 1. A bevezetőben említett Ország Jelentés, a szociális partnerek arról adott véleményének és a MOSZ jelenlegi kezdeményezésében szereplő megállapításoknak, ajánlásoknak a mielőbbi megvitatását a VKF és az OKÉT fórumán.**

2. **Kötelező, a szakmai normák teljesítésén alapuló, a valós költségeket tükröző, legkevesebb 3 évente indexált minimális díjtételek bevezetését a foglalkozás egészségügyi szolgálatok igénybevitelénél, a normák betartásának szigorú ellenőrzésével.** A munkavédelmi és munkaegészségügyi szolgáltatások alulfinanszírozottságának megszüntetése, a munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatok eredményeinek beépülése a népegészségügy rendszerébe, a szűrő vizsgálatokba, **finanszírozási párhuzamosságokat szüntetne meg, ami a költségvetés terheit is csökkentené!**
3. A munkáltatók, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok kötelezettségének visszaállítását a foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevitelével és tevékenységével kapcsolatosan a munkavédelmi felügyelőség részére szóló **bejelentési és adatszolgáltatásra.**
4. A foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági szakmai kollégiumok bevonásával **egységes kritériumrendszer kidolgozását a munkahelyi kockázat elemzés elkészítésének kötelező eljárási szabályaira és alapvető szakmai normáira.**
5. A foglalkozás-egészségügyi orvos javaslatainak kötelező végrehajtását a munkáltató számára, az ezzel járó többletköltségek adóalap csökkentő tételként történő elismerésével.
6. A **foglalkozás-egészségügyiorvosokE. Aapterhéretörténő beutalási jogának visszaállítását**a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásának érdekében.
7. A morbiditási és mortalitási **foglalkozási rákregiszter** bevezetését és rendszeres karbantartását.
8. Kormányzati támogatást élvező **munkahelyi betegségmegelőző szűrő programok** elindítását a népegészségügyiszempontbólreleváns rizikófaktorokfelfedésére, a munkával összefüggő kockázatok mérséklésére (különös tekintettel a munkahelyi pszichés- pszichoszociális kockázatok

feltárására és kezelésére), felvilágosító, tanácsadó programok indítását **az egészségreártalmas életmód** (dohányzás, elhízás, alkoholizmus, mozgásszegény életmód) visszaszorítására.

9. **Kormányzati támogatással bővíteni a rehabilitációban részt vevők, illetve részt vettek foglalkoztatásához szükséges munkahelyek számát.**
10. **A KKV szektor számára célzott támogatási források biztosítását:**
 1. a munkabiztonsági szakemberek képzésére,
 2. munkabiztonsági- és foglalkozás egészségügyi szakemberek által nyújtott szolgáltatások (tanácsadás, laboratóriumi mérések, stb.) igénybevételének költségeire,
 3. az egészséges munkakörülmények kialakítására és a biztonságos munkavégzés megerősítésére (**különös tekintettel az 50 év feletti korosztály foglalkoztatására**).
11. **Az alvállalkozói láncolat szereplői között a munkavédelemért való felelősség jogszabályi szintű rögzítését.** A megkötött szerződések munkavédelmi mellékletei legyenek kötelező érvényű dokumentumok, amelyekben egyértelműsíteni kell a **munkavédelmi koordinátor** alkalmazásának feltételeit és kötelezettségeit.
12. **Munkavédelmi képviselő** választás előírását a **legalább 10 főt** foglalkoztató munkahelyeken.
13. **Az egyéni vállalkozók és önfoglalkoztatók bevonását a munkavédelem rendszerébe** (munkabiztonság és foglalkozás-egészségügy), mivel ide jelenleg csak a szervezett munkavégzés körülményei között foglalkoztatottak tartoznak.
14. Évente legalább egyszer érdemi konzultáció lefolytatását a Versenyszféra Konzultációs Fórumán és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztetési Tanácsban a **következő év munkaügyi ellenőrzési tervéről és módszereiről, a munkaügyi ellenőrzések tapasztalatairól, a belőlük**

fakadó kormányzati és érdekvédelmi teendőkről.

- 15. Kötelező, nonprofit alapú munkáltatói felelősségbiztosítási rendszer (foglalkozás-egészségügyi és baleseti pénztár) bevezetésének előkészítését a szociális partnerek részvételével.**
- 16. Folyamatosan működő, a 3 oldal (kormány – munkavállalók – munkaadók) és a foglalkozás egészségügyi szakma által delegált képviselőkből álló munkabizottság felállítását a felsorolt ajánlások végrehajtásának részletes kidolgozására és az előrehaladás ellenőrzésére.**
- 17. A szakszervezetek egyeztetett fellépését a munkahelyeken a jelenleg érvényes munkabiztonsági és foglalkozás egészségügyi szabályok betartásának ellenőrzése érdekében, az ennek során szerzett tapasztalatok legalább évi egyszeri kicserélését a szakszervezeti konföderációk vezetőinek részvételével.**
- 18. A munkavállalói és a munkaadói szervezetek vezetőinek rendszeres konzultációját a munkabiztonság és foglalkozás egészségügy terén a szakszervezetek által szerzett tapasztalatokról, a munkaadók körében tett példamutató kezdeményezésekről, a jó példák népszerűsítése és elterjesztése érdekében.**
- 19. A vezetők, irányítók szemléletének befolyásolása érdekében a munkavédelmi (foglalkozás-egészségüggyel és munkabiztonsággal kapcsolatos) tantárgy kötelező bevezetését a felsőoktatásban.**

Második pontban szeretném ismertetni Önökkel azoknak az ajánlásoknak a körét, amelyet a szakszervezeti tisztségviselők felé a munkavállalók egészségnek védelme érdekében fogalmaztunk meg.

Ajánlások a szakszervezeti tisztségviselők felé a munkavállalók egészségének védelmében.

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok követeljük meg a részvételt a foglalkozás egészségügyi szolgáltató kiválasztásában, az előzetes véleményezési jogot a**

kiválasztási szempontok, követelmények (szakmai, finanszírozási, jelenléti, tárgyi feltételek) meghatározásánál és a kiválasztási döntésről szóló javaslatnál.

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok követeljük meg a részvételt **a munkaköri kockázat értékelést és besorolást készítő szakember(ek) kiválasztásában** és a véleményezési jogot a kockázat értékelési dokumentum véglegesítésénél.

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok ellenőrizték, hogy a munkáltató rendelkezik-e a “Beutalás munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra” elnevezésű nyomtatvánnyal és azon **bejelölte-e az egyes munkakörökben jelentkező megterhelést.**

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok ellenőrizték, hogy a munkáltató rendelkezik-e írásos bizonylattal arra vonatkozóan, hogy **megtörtént az előzetes munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat** a munkavállalás előtt, illetve a munkahely, munkakör megváltozása előtt.

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok ellenőrizték, hogy a munkáltató rendelkezik-e írásos munkautasítással, amelyben meghatározásra kerül:

o azoknak a munkaköröknek a felsorolása, **ahol időszakos munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra** van szükség,

o azoknak a munkaköröknek a felsorolása, amelyben **a sérülékeny csoportba** tartozó (18 év alatti, terhes, szoptató, idős) személyek nem foglalkoztathatók,

o azoknak a munkaköröknek a felsorolása, ahol **záró alkalmassági vizsgálat** indokolt,

o a fenti felsorolások szabályozásban szerepel-e **a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat orvosának szakvéleménye.**

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok ellenőrizték,

hogy a munkáltató rendelkezik-e dokumentált munkahelyi kockázatértékeléssel, amelyben minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékeli a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Ellenőrizték, hogy a kockázatértékelés során a munkáltató azonosította-e a várható veszélyeket (veszélyforrásokot, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsülte-e a veszély jellegét (baleset, egészségkárosodás) szerint és a veszélyeztetettség mértékét. Ellenőrizték, hogy az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén a kockázatértékelés tartalmaz-e munkahigiénés vizsgálatokkal alátámasztott kimutatást az expozíció mértékéről? Ellenőrizték azt, hogy a kockázat értékelést szakmai jogosultsággal rendelkező, a munkáltató befolyásától független munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szakszolgálat készítette-e el? Ellenőrizték, hogy a munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását – elvégzi-e legalább 3 évente?

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok ellenőrizték, hogy a munkáltató **rendelkezik-e megelőzési stratégiával** a munkabiztonsági és munka-egészségügyi kockázat csökkentése érdekében, olyannal, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására? Ellenőrizték, hogy **a kockázat kezelési és védelmi tervet** szakmai jogosultsággal rendelkező, **a munkáltató befolyásától független munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szakszolgálat ellenjegyezte-e?**
- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok követeljük meg **évi egyszeri írásos beszámoló elkészítését a foglalkozás**

egészségügyi szolgálat tevékenységéről, a megelőző évi foglalkozás egészségügyi tapasztalatokról az alábbi kötelező tartalmi elemekkel:

- o a munkavállalókat érintő balesetek, megbetegedések száma, jellege, tendenciája,
- o a szolgálat tevékenységét jellemző mutatók (megvizsgált személyek száma, elvégzett vizsgálatok jellege, indoka, eredménye),
- o a munkahelyen elvégzett helyszíni bejárások gyakorisága, időtartama, a bejárással érintett foglalkozások és munkaterületek),
- o a munkahelyi helyszíni ellenőrzések tanulságaiból adódó ajánlások a tapasztalt negatív jelenségek kiküszöbölésére,
- o a szolgálat működési feltételeinek értékelése (finanszírozási háttér, tárgyi környezet, műszerezettség),

A fenti információk beszerzésének legcélszerűbb módja a **foglalkozás-egészségügyi szolgálat évente összeállított beszámolója**, amelynek formáját és tartalmát az **OSAP 1485-ös nyomtatvány** határozza meg, és amelyet évente kell beküldeni az NMH MMI Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálynak. Ezeket az adatokat (pl. bejelentett foglalkozási megbetegedések, fokozott expozíciós esetek száma, idült betegség miatt gondozottak száma, a foglalkozás-egészségügyi orvos hányszor járt a munkahelyen, milyen megterhelést észlelt, stb.) az érdekképviselői szervezetek is megismerhetik. Az értékelésnél arra is célszerű figyelni, hogy **megtörténik-e a dolgozók egészségi állapotának rendszeres és folyamatos, azonos szempont szerinti orvosi felügyelete.**

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok követeljük meg a foglalkozás-egészségügyi szolgálat **éves jelentésének vezetői értekezleten történő megvitatását** az érdekképviselők részvételével és **cselekvési programok**

kidolgozását a foglalkozási (és az életmódból adódó) betegségek megelőzésére, korai felismerésére.

- A szakszervezetek és az üzemi tanácsok követeljük meg legalább évente a vezetői értekezlet napirendjére tűzni **a munkavédelmi bizottság és a munkahelyi rehabilitációs bizottság munkatervét és jelentését,**

Alátámasztó jogszabályok:

- o 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 54§
- o 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

III. Munkavállalói képviselők szakszervezetek, munkavédelmi megbízott, üzemi tanács feladatai a foglalkozási megbetegedések megelőzésében, feltárásában. AZ anyag elérhetősége: okt.munkastanacsok.eu

1. A Munkástanácsok Országos Szövetsége által elvégeztetett, a foglalkozás-egészségügy témakörében készült esettanulmányok tanulságainak összegzéséből idéznék föl néhány arra érdemes tanulságot. További figyelmükbe ajánlanám még előadásom mellékleteként a TÁRKI közelmúltban végzett felmérésének ide vonatkozó adatait a magyar munkavállalók munkaerő-piaci esélyeit, a foglalkoztatás emelésének korlátjaként megjelenő adatokat az egészségügyi állapotfelmérésről.

- „Az 50 éves kor feletti foglalkoztatási lemaradásban jelentős szerepet játszanak a magyar lakosság átlagosnál rosszabb egészségi állapotából adódó problémák. Ebből a szempontból a magyarországi 50-75 éves lakosság jóval a vizsgált 15 európai ország átlaga alatt van, sok mérőszám tekintetében a legrosszabb, vagy legalábbis a legrosszabbak egyike. A legjobb egészségi állapotú és legjobb kognitív készségekkel rendelkezők között a magyar foglalkoztatás egyáltalán nem marad le az európai

szinttől, az ennél alacsonyabb kognitív készségű és/vagy egészségi állapotú csoportok foglalkoztatása azonban jóval kisebb mértékű. Ez azt mutatja, hogy a hazai időskori foglalkoztatás részben a rosszabb egészségi állapot eredménye.

A magyarnépesség átlagos egészségi állapotarendkívül rosszabb európai országhoz képest. A magyar nők átlagos egészségi állapota a legrosszabbak között van minden vizsgált dimenzióban akár a foglalkoztatottakkal, akár a nem foglalkoztatottakat tekintjük. A férfiak egészségi állapota rosszabbak között található, amikor a foglalkoztatottakat vizsgáljuk, a nem foglalkoztatottak között pedig a nőkhöz hasonlóan a legrosszabb. A magyar népesség átlagos egészségi állapota a legrosszabbak között van a foglalkoztatottak és a nem foglalkoztatottak körében egyaránt, és a vizsgált életkori intervallum teljes terjedelmén.

- A krónikus betegségek (köztük a cukorbetegség és a vérnyomás) előfordulása között van Magyarországon a vizsgált országok mezőnyében. Az általános egészségi állapot saját megítéléséhez hasonlóan a magyar előfordulási arányok a férfi foglalkoztatás magasnak tekinthetőek, a nők és a nem foglalkoztatott férfiak esetében pedig kiugróan magasak. Ugyanez igaz a komoly betegségekre és a mindennapi tevékenységet akadályozó egészségügyi problémákra is. Az átlagos magyar testtömeg-index is a legmagasabbak között van az európai országok között.
- Az előző fejezetek eredményei azt sugallják, hogy az iskolázottság és a kognitív készségek valószínűleg nem magyarázzák a hazai foglalkoztatás alacsony szintjét (hiszen azokban az európai középmezőnyben vagyunk), az egészségi állapotnak azonban valószínűleg szerepe van (hiszen nagyon rossz az átlagos egészségi állapot Magyarországon, és nagy különbség foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között).

Az egészségi állapot és a foglalkoztatás összefüggése Magyarországon sokkal erősebb 50-59 éves korban, mint az Európai átlag. A lemaradás legnagyobb mértékben az egészségi állapot romlásával növekszik. A tendencia férfiak és a nők esetében nagyon hasonló, De a nőknél még erőteljesebb.”

Végezetül engedjék meg, hogy gratuláljak a Kongresszus szervezőinek, sok sikert kívánva magunk, a munkavállalók érdekében is az elkövetkezendő 4 naphoz, és engedjék meg, hogy reményemet fejezzem ki a vonatkozásban, hogy egy aktív párbeszéd alakul ki a foglalkozás-egészségügyi szakma, tudomány művelői és a munkavállalók érdekképviselete között.

Budapest, 2014. május 29.

Üdvözljük a Nyelvi Közvetítők Szakszervezetét a Munkástanácsokban!

A Munkástanácsok Országos Szövetsége az elmúlt időszakban több új tagszervezettel bővült. Interjúsorozatunkban igyekszünk sorra bemutatni ezeket a szervezeteket. Elsőként Boronkay Zsuzsát, az Országos Fordító és Fordításhitelesítő Iroda munkatársát, a Nyelvi Közvetítők Szakszervezetét (NyeKösz) elnökét kérdeztük.

Mutasd be az OFFIT röviden!

Az Országos Fordító és Fordításhitelesítő Iroda Zrt. 145 éves múlttra tekint vissza. Elődjét, a Központi Fordító Osztályt gróf Andrássy Gyula miniszterelnöksége idején hozták létre 1869-ben, hogy a magyarországi nemzetiségek az anyanyelvüket

tudják használni a közigazgatásban, a bíróságok előtt – általában a közélet minden területén. A korabeli Európában ez úttörő lépésnek számított. A törvényeket és egyéb jogszabályokat az Oszttály fordította le a nemzetiségi nyelvekre, ezen kívül a nemzetiségi sajtóból rendszeresen készített magyar nyelvű válogatást.

Az OFFI ma 100%-os állami tulajdonú részvénytársaságként működik. Alapfeladatát: a közhiteles fordítások készítését jogszabály írja elő. Bizonyos területeken a mai napig az OFFI a kizárólagos szolgáltató, például a magyar bíróságok csak az OFFI által készített fordításokat fogadják el. A monopólium egyben szolgáltatási kötelezettséget is jelent. Más fordítóirodáktól eltérően az OFFI nem utasíthat vissza egy megbízást azzal, hogy nem rendelkezik fordítóval az adott nyelven. A közhiteles fordítás mellett természetesen "sima" fordítást is rendelnek a cégtől, a legváltozatosabb területeken. A másik fontos üzletág a tolmácsolás: A hatósági – elsősorban bírósági – tolmácsolás mellett különféle rendezvényekhez, konferenciákhoz biztosítunk tolmácsokat. Például az Európa Unió soros magyar elnöksége alatt a magyarországi szervezésű eseményekre az OFFI biztosította a tolmácsokat.

Miért alakítottatok szakszervezetet?

Az OFFI az elmúlt 5 évben nagy változáson ment keresztül. Leépítési hullámok és vezetőváltások követték egymást. Jelentősen változott az üzletpolitika. Mindez egy erősen átrendeződött, árvezérelt fordítópiacon. Más ágazatok munkavállalóihoz hasonlóan a mi munkatársaink is úgy érzik, szükség van a hatékony kollektív érdekvédelemre.

Mesélj magadról, miért tartotad fontosnak, hogy ezért a közösségért szakszervezeti tisztséget vállalj?

15 éve dolgozom az OFFI-ban részmunkaidőben, beosztásom vezető lektor. Főállásban az ELTE oktatója vagyok. Egy kb. 170

fős cégnél, mint az OFFI sokkal érezhetőbb a hierarchia, mint egy egyetemi tanszéken. Napi munkám során nemcsak közvetlen kollégáimmal – fordítókkal, lektorokkal, más nyelvek vezető lektoraival – vagyok kapcsolatban, hanem az összes operatív szinten dolgozó kollégával és a vezető beosztásúakkal is. Jól esett a kollégáim bizalma, úgy éreztem, hogy meg kell próbálni kihasználni ezt a híd-szerepet.

Mikor léptetek be a Munkástanácsokba?

Gyakorlatilag már az alakuló ülésen, 2014. március 5-én. De már az alakulást megelőzően, az egyeztetéseink során is tudtuk, hogy a Munkástanácsokhoz akarunk tartozni.

Miért a Munkástanácsokat választottátok?

Több oka is van. Létezik a cégnél egy MKKSZ szakszervezet is, de mi valami újat, láthatót és dinamikusat akartunk. Nem titok, hogy szoros személyes kapcsolatunk is van a Munkástanácsokkal. Tudjuk, hogy a Munkástanácsok biztosítja a leghatékonyabb munkajogi és általában jogi képviseletet tagjainak. Palkovics Imréék már a megalakulás előtt is informálisan segítettek egyes tagjaink ügyes-bajos dolgaikban tanáccsal, az alakuláshoz és bejegyzéshez pedig napra kész dokumentumokat kaptunk. Amióta csak először találkoztam vele vagy 20 éve, tolmácként, nagy tisztelője vagyok Palkovics Imrének. Egész más volt, mint a többi szakszervezeti vezető.

Mik a céljaitok?

Legfontosabb célunknak azt tekintjük, hogy ismét legyen kollektív szerződés az OFFI-nál. Tudjuk, hogy hegymenet lesz... Fontos cél, hogy a dolgozóknak tudatosítsuk, mi mindent várhatnak a szakszervezettől. Ezt még mi is tanuljuk.

Hogyan látjátok az ágazat/szakma helyzetét?

Sajnos nem túl rózsás a helyzet a fordítópiacon. Az egyetemek

rá vannak kényszerítve a tömegképzésre, ami a színvonal romlásához vezet. A piacnak nincs szüksége évente több tucat új szakfordító és tolmács mesterszakos diplomával rendelkező fordítóra. De ez még a jobbik eset, hiszen ők legalább képzettek. Rengeteg önjelölt fordító és tolmács működik a piacon, akik leverik az árakat. A megbízónal pedig az az érdeke, hogy minél kevesebbe kerüljön a fordítás, tolmácsolás. A minőség nagyon keveseknél játszik elsődleges szerepet. A fordítóirodák is gombamód szaporodnak, az utóbbi években a nyelviskoláknak is ez jelenti a kitörési pontot. Közben sokszor fogalmuk sincs arról, hogy például milyen mennyiséget lehet naponta megfelelő színvonalom lefordítani, vagy hogy miér fontos, hogy egy szakmai konferencia előtt az előadóktól kérjenek anyagot, hogy a tolmácsok fel tudjanak készülni. Ezek a problémák más országokban is léteznek, de sok helyen sokkal erősebb a szakmai tudatosság, mint nálunk.

Mit tekintesz a legfontosabb missziónak a saját ágazatodban?

A szakmásodást. Azt, hogy mindenki fogadja el, hogy a fordítás és a tolmácsolás is szakma, amit el kell sajátítani, megszerezni a diplomát vagy képesítést, és utána lehet gyakorolni. Az senkinek nem fordul meg a fejében, hogy bárki odaálljon hidat tervezni, akinek nincs építőmérnöki diplomája. Vagy ahogy egy nagynevű kolléga mondta, a vakbelemet sem a házmesterrel vetetem ki, bármilyen szimpatikus, hanem a sebésszel. Az pedig a hab lenne a tortán, ha a megbízókat eközben az ártól a minőség felé tudnánk terelni.

A NyeKöSz nevében köszönöm a megtiszteltetést. Örülök, hogy az egész Munkástanácsok közösség elé léphetünk a hírlevélen keresztül.

Megalakult a Fiatal Dolgozók Szakszervezete- SZTE FIDO fórum

Május 28-án tartotta első rendezvényét a Szegedi Tudományegyetem Fiatal Dolgozók Szakszervezete (SZTE FIDO).

A rendezvényen részt vett Holecz Gábor, a Munkástanácsok közszféréért felelős alelnöke, aki a szakszervezetek helyzetéről és szerepéről beszélt, bemutatva egyúttal saját szervezetét, a Vám és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetét, valamint Szabó Imre, a MOSZ ifjúsági tagozatvezetője, aki a felsőoktatási dolgozói érdekképviselletekkel kapcsolatban a fiatalítás fontosságát emelte ki, számos példát hozva az elmúlt évekből.

A szervezet elnöke, Kalmár Zoltán, az SZTE Zeneművészeti Kar tanszéki főelőadója az egyetem dolgozóinak problémáiról beszélt, ismertette szervezetük bemutatkozó felhívását, melyet ezúton is idézünk. „Fiatal oktatóként/dolgozóként gyakran a találkozhatasz a munkavállalás sajátos problémáival, amit akkor normálisnak gondolsz, ezért tudomásul veszel. Kevés szabadság, amivel nem rendelkezhetsz szabadon. Fiatal kollégaként elvárják a túlórákat, de nem fizetik ki és szabadságnak sem számolják el. A közoktatásban dolgozó kollégád többet keres nálad pedig ő nem rendelkezik tudományos fokozattal. Erőfeszítéseid ellenére akadályokba ütközik szakmai előmeneteled. Ha ilyen és ehhez hasonló problémákkal kell szembenézned nap mint nap, akkor lépj be szakszervezetünkbe. Ahogy az régóta köztudott, minden megszorítás és retorzió ami velünk történik, az nagy mértékben a mi felelősségünk, mert hagytuk, hogy megtegyék velünk és mert nem szóltunk ellene. Ne hagyd magad lépje be Te is a FIDO-ba!”



hh

Vodafone csatlakozás

Vodafone hírlevél

Itt a legrosszabb dolgozni a

világon

A Trade Union Confederation (ITUC) szakszervezeti konföderáció publikálta a munkavállalók jogait tiszteletben tartó indexét, melyben a világ országait rangsorolják azt illetően, hol, mennyire védik a dolgozók jogait. A legrosszabb helyzetben egyes afrikai államok, illetve Ukrajna munkavállalói vannak, a legjobban pedig zömmel európai országok munkásai találhatóak. De vannak első ránézésre kakukktojások is.

A szervezet 97 különböző indikátor alapján állította össze az egyes országokra vonatkozó értékeket, összesen 139 országot vettek górcső alá.

A legrosszabb helyzetben (5+ kategória) egyes afrikai államok – például Szíria, Líbia, Dél-Szudán, Szomália – munkavállalói vannak. A helyzet ezekben az országokban különösen azért rossz, mivel a fegyveres konfliktusok teljesen megbolygatták a jogállami kereteket, így a munkavállalók nemzetközileg elfogadott jogai is súlyosan sérülnek.

A jelentés a Perzsa-öböl migránsok tömegeit foglalkoztató gazdag arab olajmonarchiáinak is ad egy erős figyelmeztetést: itt a migráns munkavállalókat kizárják jogaik kollektív gyakorlásából, a munkavállalók 90 százaléka pedig nem tudja jogait érvényesíteni, ez pedig kényszerfoglalkoztatáshoz vezet.

Az Egyesült Államok 4-es értéket kapott a jelentésben – Jemennel és Marokkóval kerültek egy csoportba –, az ITUC szerint azért, mivel szisztematikus jogsértések vannak a munkavállalók jogait illetően, ráadásul az USA területén igen egyenlőtlenül alakul az, hogyan is tudják kollektív jogaikat gyakorolni a dolgozók.

Az ITUC megjegyzi, hogy egy ország fejlettsége nem igazán van kapcsolatban azzal, mennyire védik a munkavállalók jogait. Jó példa erre Uruguay, amely 1-es értéket ért el, ebben a csoportban zömmel nyugat- és észak-európai országok

találhatóak (Németország, Svédország, Izland, Dánia például).

Magyarország több régiós országgal (Csehország, Horvátország, Lettország, Szerbia, Bosznia-Hercegovina) egyetemben 2-es értéket kapott.

Munkavállalás: kőkemény lehet az új német szabályozás

Akár öt évre kitilthatják Németországból a szociális ellátásokkal visszaélő külföldi uniós állampolgárokat a kormány szerdán kiszivárgott jogszabálytervezete szerint.

A tervezet szerint automatikusan kitiltják Németországból mindazokat az uniós társállamokból érkező bevándorlókat, akik a szociális támogatásokra vonatkozó szabályok megszegése miatt elveszítik jogukat a németországi tartózkodásra, vagyis akiket kiutasítanak az országból. A beutazási tilalom maximális időtartama öt év lehet. Továbbá három évig terjedő szabadságvesztésre vagy pénzbüntetésre számíthat, aki hamis adatokat megadva próbál tartózkodási engedélyt szerezni – áll a törvényjavaslatban a ZDF közszolgálati televízió beszámolója szerint.

A szigorítást az indokolja, hogy egyre több önkormányzatnak okoz gondot külföldi uniós állampolgárok ellátása, akiknek a képzettség vagy a nyelvtudás hiányossága miatt nincs esélyük az elhelyezkedésre, és szociális támogatást kérnek.

A kormány szerint a családi pótlék jogtalan megszerzésére irányuló kísérletekkel szemben is lépni kell, a javaslat szerint az uniós külföldiek körében a kérelmező szülő vagy felügyelő és a gyerek adószámát is csatolni kell a kérelemhez.

A tervezetet egy tárcaközi bizottság készítette elő, amelyet az év elején bíztak meg azzal, hogy vizsgálja meg az unión belüli szabad munkavállalásnak a szociális ellátórendszerre gyakorolt hatását. A kormány várhatóan június elején fogadja el a javaslatot.

Németországban Nagy-Britanniához hasonlóan a román és bolgár állampolgárok munkavállalási korlátozásainak január 1-i megszűnése nyomán indult diskurzus a szociális turizmusról. A kisebbik konzervatív kormánypárt, a CSU szigorú fellépést sürgetett a szociális juttatásokkal visszaélő bevándorlók ellen. "Aki csal, az repül" – hangoztatják a CSU képviselői.

A bajor konzervatívokat ezért a megfogalmazásért populizmussal és szélsőjobboldali uszítással is megvádolták az ellenzéki pártok és a koalíciós társ szociáldemokraták (SPD) részéről. Ugyanakkor a CDU/CSU konzervatív pártszövetség és az SPD koalíciós szerződésében szerepel, hogy az uniós társállamokból érkező munkavállalókkal kapcsolatban fel kell lépni a szociális támogatások jogtalan igénybevétele ellen.

Arról évek óta tart a vita, hogy jogosultak-e a szociális ellátás leggyakoribb formájára, az úgynevezett Hartz IV típusú munkanélküli segélyre vagy más ellátásra azok a Németországban élő uniós külföldiek, akik soha nem dolgoztak Németországban – azaz nem fizettek társadalombiztosítási járulékot, amellyel jogosultságot szereznek a munkanélküli ellátásra -, és támogatást kérnek az államtól megélhetési költségeik fedezésére.

A bíróságok ítélkezési gyakorlata ellentmondásos, ezért az idén januárban a lipcsei szociális bíróság az Európai Unió Bíróságára továbbította egy ilyen ügyet, kérve az uniós jogi helyzet tisztázását.

A luxembourgi testület döntése csak nyár végére várható, de a bíróság főtanácsnoka, Melchior Wathelet már elkészítette indítványát. A német sajtóban szerdán ismertetett dokumentum

szerint a főtanácsnok arra a megállapításra jutott, hogy Németország kizárhatja a szociális ellátásból “azokat a személyeket, akik kizárólag álláskeresés vagy szociális segélyben való részesülés céljából lépnek a területére”.

A főtanácsnok indítványa ugyan nem kötelezi a bíróságot, de a bíróság eddigi gyakorlata azt mutatja, hogy rendszerint nincs eltérés az indítvány és a végső döntés között.

Az uniós külföldieknek nyújtott szociális ellátások eddig nem terhelték meg különösebben a német államot. A munkaügyi minisztérium szerdán közölt adatai szerint tavaly összesen 6,7 milliárd euró értékben fizettek Hartz IV segélyt külföldi állampolgároknak. Ebből csupán 1,7 milliárd euró volt a mintegy 311 ezer uniós állampolgárra jutó támogatás, a többi 5 milliárd eurót pedig az a nagyjából 900 ezer támogatott kapta meg, akik az EU-n kívüli országokból származnak. A Hartz IV támogatások teljes összege külföldieket és német állampolgárokat együttevén 33,7 milliárd euró volt 2013-ban, vagyis az uniós társállamokból származó segélyezettekre a teljes támogatási összeg mindössze 5 százalékát kellett fordítani.

Forrás: MTI

A munkavállalók határokon átnyúló mobilitása Európában – Szeminárium

“A munkavállalók határokon átnyúló mobilitása Európában, a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormányok feladatai ezzel összefüggésben” címmel tartott szemináriumot a Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Munkavállalói Kérdések Európai

Központja

A 2014 május 15-16 megrendezett szemináriumot Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke nyitotta meg. Az elnök elmondta: az EZA és a Munkástanácsok Országos Szövetsége közös szervezésében egy nagyon aktuális témát választott. A rendezvényt különösen aktuálissá teszik a közelgő Európai Parlament újválasztások. Fölvetődik a kérdés, hogy a szakszervezetek európai szinten az EZA keretei között, hogyan tudnak együttműködni a témával kapcsolatban. A jelenlévő kelet-európai országok, és a régi tagországok képviselői eszmecserejének eredményeit, aggodalmainkat, céljait közzé tudjuk tenni az európai parlamenti választásokon induló politika irányába is.

A határon átívelő mobilitást, migrációt, elvándorlásként is szoktuk nevezni, és már régóta jelen van a társadalomban. A kelet-európai országok számára az európai uniós csatlakozással, illetve a rendszerváltással 1990-óta egy új korszak nyílt ezen a területen. Korábban a kelet-európai munkavállaló, ha egy jobb gazdasági régióban szeretett volna munkát vállalni, akkor egy nagyon kemény büntetőjogi kategóriába tartozó lépést kellett megtennie, „disszidálnia” kellett. Ezen az időszakon már túl vagyunk, ma már szabad akaratából eldönthető az egységes munkaerőpiacon belül, hogy ki hol kíván dolgozni?

Természetesen így sem egyszerű ezt a lépést megtenni, komoly nehézségekkel kell szembenéznie az érintett munkavállalóknak. Nem csak azt kell mérlegelni, hogy melyik gazdasági régiót választja a migrációja céljául, ahol esetleg magasabb jövedelemhez jut, hanem felvetődik a munkanélküliség kockázatának kérdése is. Az egyik serpenyőbe anyagi jellegű kérdések vannak, a másokban pedig, hogy idegen környezetbe kerülünk, itt hagyjuk a barátainkat, a természeti környezetet, amit kedvelünk, amiben felnőttünk.

A Palkovics Imre elnök megnyitóját követően Matthias Homey

köszöntötte a résztvevőket az EZA képviselőjében.

Elmondta: az EZA 1985-ben alakult szervezet, teljes neve: a Munkavállalói Kérdések Európai Központja. Amióta ez a szervezet létrejött, az európai szociális párbeszéddel kapcsolatos kérdéseket boncolgatja saját szervezésű szemináriumain. A migráció az Európai Uniónak egy kulcsfontosságú jelensége, és az EZA véleménye az, hogyha az egységes európai belső piacról beszélünk, akkor beszélünk kell annak az emberi dimenziójáról, a szociális Európáról is. Fontos, hogy kicseréljük észrevételeinket a migrációs kérdésben. Egyrészt az Európai Unió belüli migrációról beszélhetünk, másrészt pedig a harmadik országokból az Európai Unió felé irányuló migrációról is.

Az EZA pozitívan ítéli meg a migráció jelenségét. A nyugat-európai országok általában befogadó országgént jelennek meg kelet-európában. Különbözőek a tapasztalataink, hiszen ezek azok az országok, ahonnan a fiatal és jól képzett munkaerő elvándorol, ilyen módon ezek az országok – legalábbis egy időre – elveszítik azt a fajta lendületet vagy erőforrást, amit mindez ad. Ez egy olyan probléma, amivel szembe kell nézni.

De fontos tudni, hogy a migráció nem azt jelenti, hogy valaki egész életére háta mögött hagyja a saját szülőhazáját. A migrációban annak a lehetősége is benne rejlik, hogy egyszer, tapasztalatok birtokában majd hazatér az ember. És ezekkel a külföldön szerzett tapasztalatokkal gazdagítja majd az otthoni munkakultúrát.

„Azt gondolom, hogy a mi feladatunk a migráció imázsának javítása, és ezt úgy tehetjük meg, ha hangsúlyozzuk ez egy kétirányú folyamat, amelyben az is benne foglaltatik, hogy ezek a migráns munkavállalók egy idő után hazatérnek.” emelte ki Matthias Homey.

Matthias Homey elmondta, hogy az EZA ebben az évben egy öt szemináriumából álló programsorozatot indított útjára, és ezek

a szemináriumok mind a határokon átnyúló mobilitás kérdését járják körül más-más aspektusból. Melynek egyik fontos célja, hogy a keleti és nyugati országokban működő szakszervezetek együttműködését erősítse, és így együtt tudják segíteni az ő munkavállalóikat.

Meleg Attila, Seeming projekt legfontosabb aspektusait ismertette. A Seeming az Európai Unió által finanszírozott stratégiai projekt. A projekt célja a hosszú távú migrációs, humántőkével és demográfiai folyamatokkal kapcsolatos tudás növelése, különös tekintettel Délkelet-Európára, ennek hatása a munkaerőpiacokra, a nemzeti és regionális gazdaságokra.

Meleg Attila elmondta: ellentmondóak a globális adatok, de a migráció intenzitása növekedni látszik, különösen azon a területen ami statisztikai szempontból sokkal nehezebben megfogható: a rövid távú ingázás terén.

Az elvándorlás rendkívül nagy probléma Románia, Bulgária vagy Szerbia, Albánia számára. Ezek mindig is fontos országok voltak ebből a szempontból, elsősorban földrajzi helyzetüknél fogva. Most az a kérdés, hogy Lengyelország, Szlovákia vagy Magyarország is eltolódik-e ebbe az irányba. Fontos, hogy komoly visszavándorlás is megfigyelhető. A migráció természete megváltozott: senki nem megy el örökre. Ez már a múlté.

Hárs Ágnes vezető kutató, a Kopin-Tárki Konjunktúrakutató Intézet Zrt. munkatársa és Lajtai György a Munkástanácsok Országos Szövetségének közgazdász szakértője a munkaerőpiac és a migráció magyarországi helyzetét értékelte.

Alberto Tafner és Francesco Bocchetti, az UNAIE (Olasz szakszervezet) –től, a határokon átnyúló mobilitás pozitív aspektusait és kockázatait mutatták be.

Veselina Starcheva Bulgáriából, a Podkrepa munkatársa, az anyaországokban működő szakszervezetek, a külföldi munkavállalásra készülő mobil munkavállalók támogatására szolgáló feladatairól beszélt. Elmondta, hogy a Podkrepa

munkatársai a városokban tanácsadást tartanak azoknak, akik külföldön szeretnének munkát vállalni, és információs anyagot készítettek számukra, valamint együttműködnek a célországok szakszervezeteivel.

Anna Isabel Aguilera Mellando, Juan Carlos Barcia Barrera a Fundación Humanismo Democracia képviselőjében Spanyolországból, a határokon átnyúló munkavállalói migráció motivációit elemezte a Földközi-tenger térségében.

A mobilitás, mint a személyes karrierépítés egyik eszköze címmel Borbély-Pecze Bors tanácsadó, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat munkatársa tartott előadást.

Az első nap programja vacsorával, illetve kötetlen beszélgetéssel ért véget.

A szeminárium másnap, május 16-án pénteken folytatódott.

Délelőtt Dallos Bertold, az ÖGB Burgenlandi Tartományi Szervezetének munkatársa beszélt a projektjéről. Az ÖGB a bevándorló, nyelvet nem, vagy csak kevésbé beszélők körében, a jogi környezetet nem ismerő embereknek anyanyelvi szinten nyújt tanácsadást, illetve tagokat toboroznak az ÖGB szakszervezetnek.

Frederic De Wispelaere, a HIVA-KU Leiven vezető kutatója Belgiumból beszámolt az Európai Unió (EC No. 883/2004) társadalombiztosítási szabályaink hatásáról az szociális dömpingre. Kutatásai és a statisztikák alapján tényszerűen alátámasztotta, hogy a szociális dömpingnek nincs olyan mértékű negatív hatása, mint amelyet a média sugall, nem indokoltak az ezzel kapcsolatos félelmek.

A szabad munkaerő mozgás jogi kereteiről, a munkaerőmozgást elősegítő intézményekről az Európai Unióban, az EURES tevékenységéről dr. Czuglerné dr. Iványi Judit, a Munkástanácsok Jogi alelnöke számolt be.

Összegzés: Lajtai György a Munkástanácsok szakértője, a program szervezője összegezte a két nap eseményeit. Elmondta: a külföldi munkavállalás szempontjából nagyok a különbségek. A tendencia növekvő, az utóbbi években megkétszereződött a külföldön munkát vállalók száma. A jövedelemkülönbségek nőnek az egyes országok között. A mobilitásnak ebből kifolyólag van egy nem kedvező aspektusa. Kedvező vonás azonban az a mobilitás, amely a karrierépítést szolgálja. A szakszervezetek célja, hogy ezt a fajta migrációt elősegítse.

Lajtai a Munkástanácsok nevében kiemelte, hogy bízunk abban, hogy a csatlakozás előtt álló Szerbiának a szerb résztvevők közreműködésével, sikerült segíteni a csatlakozáshoz szükséges felkészülést.

Lajtai György megköszönte Matthyas Homey-nak, az EZA szakmai illetve pénzügyi segítségét, és kifejezte reményét, hogy a további négy partnernél folytatódik az eszmecsere, amely az Európai Munkavállalók helyzetének javítását szolgálja.

Budapest, 2014.05.19.

Sérelemdíj munkaviszonyban – a munkajogi kódex is módosult

Az új Munka Törvénykönyve (Mt.) jelentős változásokat hozott a munkáltatók-munkavállalók viszonyában. Éppen megszoktuk az újításokat, most azonban kénytelenek vagyunk további új előírásokkal szembenézni.

Az új Ptk. nem hagyta érintetlenül a munkaviszony szabályait rendező kódexünket sem. Az Mt. ugyan csak bizonyos rendelkezései tekintetében kapcsolódik össze a polgári jogi

szabályokkal, azonban ezek meglehetősen lényegi kérdéseket érintenek. Ilyen kapcsolódási pont többek között a felek kártérítési felelősségének szabálya, vagy a sérelemdíj.

Az új Ptk. vezette be a sérelemdíj jogintézményét jogrendszerünkbe, melyet adott esetben a munkavállaló is jogosult követelni a munkáltatótól. A sérelemdíj nem más, mint a személyiségi jogi jogsérelem esetén a bíróság által megítélt vagyoni elégtétel. Sajátossága, hogy a sérelmes félnek elegendő a jogsértés tényére hivatkozni; arra, hogy például emberi méltóságában, vagy egyéb személyi jogában sérelem érte. Nincs szükség annak bizonyítására – szemben a kártérítéssel –, hogy a jogsértés okán eszmei hátrány érte, és nincs szükség a sérelem számszerűsítésére sem. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel határozza meg.

A sérelemdíj tehát nem kártérítés, hanem a pénzben kifejezett ellentételezése a személyiségi jogi jogsértésnek, mely egyrészt kompenzálja a sérelmes felet, másrészt „bünteti” a jogsértést elkövetőt. A kártérítés szabályait rendeli azonban alkalmazni az új Ptk. azzal, hogy kimondja, hogy a jogsértő félnek kell a mentesülés feltételeit bizonyítania, szemben a sérelmes fél állításával.

Sérelemdíj iránti követelések valószínűsíthetően gyakran előfordulnak majd az illetékes törvényszékek előtt, hiszen a sérelmes fél a kifejtettek szerint viszonylag egyszerűbb helyzetben van. Új eszköz ez a munkavállalók kezében is.

A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különösen a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód tanúsítása alapvető kötelezettsége a munkáltatónak. Leginkább a munkaviszony megszüntetése tárgyában hozott döntések, de minden munkáltatói döntés magában hordozza annak kockázatát, hogy az valakire nézve sérelmes. Nem elegendő tehát a Munka Törvénykönyve

szabályainak szigorú betartása. Ennél körültekintőbbnek kell eljárnia a munkáltatónak. Könnyen elképzelhető ugyanis, hogy egy egyébként munkajogi szabályok szerint jogszerű munkaviszony megszüntetés, sérelemdíj követelésére alapot adó cselekménynek minősül. Például amennyiben a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére a próbaidő alatt került sor, és az elbocsátott munkavállaló éppen várandós volt, akkor a munkavállaló sikerrel követelhet sérelemdíjat az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt, ha a munkáltató nem tudja igazolni, hogy nem a munkavállaló állapota volt a munkaviszony megszüntetés valódi oka. Előfordulhat sérelemdíj iránti igény is a létszámleépítésre alapított felmondással elbocsátott munkavállaló részéről is, ha ő az egyetlen, akit a létszámleépítés érint.

Mivel sérelemdíj bírói gyakorlata egyelőre nem létezik, így csak találgatásokba lehet bocsátkozni, milyen szabály mentén dönti majd el a bíróság, hogy mely sérelemdíj igények bagatellek, azaz olyan igények, melyekkel nem foglalkozik, illetve miként ítéli meg majd a munkavállalói sérelemdíj-igényeket. Kiemelten fontos tehát, hogy a munkáltatók a munkaviszonnyal, illetve annak megszüntetésével kapcsolatos döntéseik meghozatala előtt a munkajogban jártas szakemberhez forduljanak iránymutatás végett.

Új eszköz a munkavállalóknak

A sérelemdíj új eszköz a munkavállalók számára, hogy – személyiségi jogaiknak sérelmére hivatkozva – a sérelmesnek tartott munkáltatói utasításokkal, döntésekkel szemben igényt érvényesítsenek az illetékes törvényszék előtt. A munkáltatónak kell kimentenie magát, hogy a sérelmezett intézkedése nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, a munkához való jogot, vagy más egyéb személyiségi jogát a munkavállalónak.

Szerző: **Dr. Benkő Judit, Sziklai & Andrejszki Ügyvédi Iroda**

2014. május 13-án – a FEB elnökével kibővítve – ülésezett a Mecseki Munkástanácsok elnöksége

Az Mecseki Munkástanácsok Elnökség megtárgyalta a 2013. év költségvetésének teljesítését, valamint a 2014. évi költségvetési tervet. Szóba került a 2014. év eddig eltelt időszak eseményeinek tárgyalása, és a közelgő Szövetségi Tanács ülés fontos pontjait, és az Országos Választmány tervezett napirendi pontjait is megtárgyalták.

Az ülés végén Perényi József elnök megemlékezett a XIII. Leo pápa Rerum Novarum című enciklikájának megjelenésének 123. évi évfordulójáról.

Perényi József

Elnök

Kiderült, mitől és mennyire

stresszesek a magyar munkavállalók?

Több mint 19 000, 18-60 év közötti magyar munkavállaló kapcsolódott be önkéntesen, országos szinten, a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet Munkahelyi stressz és stresszkezelés Kutatócsoportja által 2013. május 1-én indított Munkahelyi Stressz Felmérésbe. A projekt a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (OMMF-11-0104) támogatásával valósult meg. Az adatgyűjtés célja a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők országos és ágazati szintű vizsgálata volt.

A nagyfokú munkahelyi stressz pszichés (depresszió, szorongás, pánik, kiégés) és szomatikus (szív-érrendszeri, gyakori nyak-, hát- és derék-fájdalom) megbetegedések rizikótényezője, ezért a Munkavédelmi Törvény a munkáltatók számára 2008. január 1-től előírja a pszichoszociális kockázat felmérését, arra azonban nem vonatkozik egységes előírás, hogy ez miként történjen meg. „A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (OMMF-11-0104) támogatásával megvalósuló projektünk keretében Kutatócsoportunk ezt a hiányt pótolta a Dániában kidolgozott COPSQ II kérdőív (Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről) magyar verziójának kidolgozásával. Megkezdtük az adatok feldolgozását, meghatároztuk a kitöltők egyelőre nem súlyozott országos és iparági átlagértékeit.” – hangsúlyozta Dr. Stauder Adrienne, pszichiáter, pszichoterapeuta, a Munkahelyi Stressz Kutatócsoport vezetője.

A munkahelyi pszichoszociális kockázatértékelésre kifejlesztett COPSQ II kérdőív (Koppenhágai Pszichoszociális Kérdőív) 100-as skálán értékeli a különböző munkahelyi stressz tényezőket, melyek között a rizikótényezők magas értéke, illetve a védő faktorok alacsony értéke jelent magasabb stressz kockázatot.

A kérdőív kitöltése online felületen, a www.munkahelyistresszkerdoiv.hu oldalon keresztül történt. 19 282 fő kezdte meg a kitöltést, melyből 13 104 fő adatai (nem reprezentatív minta) voltak alkalmasak az elemzésre. Bár a minta nem reprezentatív, a jelentős adatmennyiségnek köszönhetően minden foglalkozási ágazatból, korcsoportból, munkakör típusból és iskolai végzettség szerint is voltak kitöltők, az ország minden megyéjéből. A nők nagyobb arányban mérték fel a kérdőív segítségével saját stressztényezőiket (63%). Életkor és munkakör típusok arányait tekintve a minta kiegyensúlyozott volt.

Mitől stresszesek a magyar munkavállalók?

„Az országos felmérés eredményeiből megtudhatjuk, hogy a magyar munkavállalók számára sokkal inkább a gyors munkatempó (63), mint a jelentős mennyiségi elvárás (47) okoznak magas stresszterhelést. Jelentős stressz tényezőként jelenik meg továbbá az igazságosság és tisztelet alacsony mértéke (41), valamint komoly problémát okoz a szekálás. A stresszfelmérésben résztvevők mintegy 40%-a számolt be arról, hogy valamilyen gyakorisággal szenved a munkahelyén a szekálástól.” – hangsúlyozta Nistor Katalin pszichológus, PhD hallgató.

A munkahelyi zaklatás, és ezen belül is a szekálás, megfélemlítés, az egyik legkomolyabb kockázati tényező a munkahelyi stressz szempontjából. Azok a munkavállalók, akik rendszeresen ki vannak téve szekálásnak, jóval magasabb stressz szintről, gyakoribb munka-család konfliktusról és alacsonyabb elégedettségről számolnak be. A szekálás gyakoriságának előfordulása összefüggést mutat a munka jellegével, a segédmunkások, szakdolgozók és irodai, ügyviteli dolgozók körében figyelhető meg legtöbbször. A nők gyakrabban számolnak be szekálásról, szexuális zaklatásról és fizikai erőszakról, az erőszakkal való fenyegetés pedig a férfiak körében volt gyakoribb. A szekálás leggyakrabban a felettes és a munkatársak részéről éri a dolgozókat. Szexuális zaklatás a

munkatársak és az ügyfelek, páciensek, vendégek részéről éri a munkavállalókat. Erőszakos fenyegetést és fizikai erőszakot is leginkább az ügyfelek, páciensek, vendégek részéről szenvedik el.

A szexuális zaklatás a Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, idegenforgalom ágazatában fordult elő kimagaslóan nagy arányban, minden 5. kitöltő valamilyen rendszerességgel elszenvedti. Az erőszakkal való fenyegetés az Egészségügy, szociális ellátás (24%), a Személyszállítás (21%) és a Védelem (21%) területeken fordult elő legnagyobb arányban. Fizikai erőszaktól szintén az Egészségügy, szociális ellátásban dolgozók szenvedtek a leggyakrabban (7%). A szexuális zaklatás minden ágazatban minimum 28%-ban előfordult, leggyakrabban a Szálloda, vendéglátás, idegenforgalom (48%) és az Egészségügy, szociális ellátás (48%) területén.

Az országos átlagnál (43) jóval nagyobb mértékben veszélyezteteti a munkakörrel járó érzelmi megterhelés az oktatás (67), valamint az egészségügyi és szociális ellátás (69) területén dolgozókat. Különösen alacsony pontszámokat értek a Hatáskör (munkavégzésre gyakorolt kontroll) (27), valamint a Jutalmazás (elismerés) terén a Személyszállítás, közlekedés, postai szolgáltatások ágazat dolgozói.

Amiből pedig erőt meríthetnek a dolgozók, az a munkakör egyértelműsége (71), a munka értelmessége (68), és a jó munkahelyi közösség (70). A munkahelyi elégedettséget tekintve a legmagasabb értéket (60) a Szakmai, tudományos és műszaki területen dolgozók és az IT, telekommunikáció, média ágazat munkatársai értek el (58). Az országos átlaghoz (54) képest jelentősen kevésbé elégedettek a Személyszállítás, közlekedés, postai szolgáltatás ágazat (45) valamint a Védelem (igazságügy, bíróság, büntetés-végrehajtás) kitöltői.

Melyek a legstresszesebb foglalkozási ágazatok ma Magyarországon?

A munkahelyi stressz mértéke a Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, idegenforgalom ágazatban volt a legjelentősebb (56), ezt követi a Kereskedelem, gépjárműjavítás, ingatlan ügyek ágazat (55), és a Személyszállítás, közlekedés, postai szolgáltatás ágazat (54). Ugyanakkor az országos átlaghoz képest (52) némileg alacsonyabb stressz szint volt mérhető az Egyéb szolgáltatás (érdekképviselő, nonprofit szervezet, szépségápolás stb.), Energiaipar, bányászat, víz- és hulladékgazdálkodás (50), valamint a Művészet, szórakoztatás, sport, szabadidő (50) ágazati kategóriában dolgozók körében.

Női-férfi különbségek

A nők számára a Személyszállítás, közlekedés, postai szolgáltatások (59) és a Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás, idegenforgalom (58) a legstresszesebb ágazatok, míg az Oktatásban (52) és az Egyéb szolgáltatások (érdekképviselő, politika, egyház) ágazatokat élik meg legkevésbé stresszesnek. A férfiak ezzel szemben az Energia ipar, bányászat, víz- és hulladék gazdálkodás (52), a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység (51) ágazatában, valamint az Oktatás (51) számolnak be a legnagyobb stressz terhelésről. Számukra a legkevésbé stresszes ágazatok a Védelem (igazságügy, bíróság, büntetés végrehajtás)(45), valamint a Pénzügyi, biztosítási tevékenységek (45).

Összességében a magyar nők nagyobb stresszről számolnak be, mint a férfiak, a kiégés, az alvászavarok, a munka és a család közötti konfliktus is nagyobb arányban fordul elő a nők körében és a munkahelyükkel is elégedetlenebbek, mint a férfiak.

Végzettség

A kutatási eredmények arra is rámutattak, hogy a magasabb iskolai végzettség, valamint a szakképzettség is egyfajta védőfaktor lehet a stresszel szemben, hiszen a főiskolai vagy

egyetemi végzettséggel ill. szakközépiskolai érettségivel rendelkezők számolnak be a legkevesebb, míg a 8 általános vagy annál kevesebb iskolai végzettséggel rendelkezők a legnagyobb stresszről.

Beosztás

Beosztásunk szintén jelentősen befolyásolhatja munkahelyi stressz szintünket. Jelen felmérés szerint a diplomás felsővezetők értek el legalacsonyabb stressz szintet, míg a segéd- és betanított munkások a legmagasabbat. Jelentős stressz terhelésről számoltak be még az irodai, ügyviteli dolgozók és a nem diplomás vezetők is.

Mennyire vagyunk stresszesek a többi európai országhoz képest?

A COPS00 II kérdőív lehetővé tesz nemzetközi szintű összehasonlítást is. Spanyol, német és dán országos összehasonlításban Magyarország elég rosszul szerepel, a magyar munkavállalók stressz szintje kétszerese a dánokénak. A munkahelyi stressz tényezők közül a munka értelmességében (67), a vezetés minőségében (49) és a munkahelyi elégedettségben (53) is Magyarország érte el a legalacsonyabb pontszámot. Az érzelmi megterhelés viszont alacsonyabb hazánkban (54), mint a németeknél (63), illetve a munkahely iránti elkötelezettség magasabb a magyar dolgozók körében (50), mint a spanyoloknál (38).

A pszichoszociális kockázati mutatók vállalati szintű felmérése lehetőséget nyújt a problémás területek azonosítására és célzott stresszcsökkentő beavatkozásokat tervezésére.

A munkahelyi stresszről, munkavállalói és munkáltatói stresszkezelési lehetőségekről és a pszichoszociális kockázatértékelésről bővebb információk olvashatók a Munkahelyi Stressz Információs Oldalon a www.munkahelyistresszinfo.hu címen.

Háttérinformációk

COPSOQ II kérdőív (Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről)

A COPSOQ II kérdőívet Dániában fejlesztették ki, napjainkban több mint 15 ország hatékony és sikerrel alkalmazott kockázatértékelő eszköze. A kérdőív a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket és az azzal összefüggésbe hozható egészségi hatásokat- pszichés (pl. kiégés, stressz, alvászavar) és szomatikus megbetegedéseket vizsgálja.

A kérdőív az egyéni stressz tényezők mellett, csoportos és szervezeti felmérésre, társadalmi szintű (pl. országos és iparági) vizsgálatokra, valamint nemzetközi szintű összehasonlításokra egyaránt alkalmas.

Nemzetközi összehasonlítás a COPSOQ II kérdőívvel a Munkatempó, Érzelmi megterhelés, Munka értelmessége, Szerepkonfliktus, Vezetés minősége szerint (Magyar minta: 13 104fő, nem reprezentatív)



Nemzetközi összehasonlítás a COPSOQ II kérdőívvel a Munkahelyi elégedettség és a Munkahely iránti elkötelezettség szerint (Magyar minta 13 104fő, nem reprezentatív)



Forrás: szakszervezetek.hu