

Műszakos munkavállalók Magyarországon

Összeállította: Fekets Gábor

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1068 Budapest, Benczúr u. 41.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Budapest, 2004.

Tartalom

1. Szakszervezetek a műszakos munkavállalókért	3
2. A műszakos munka jellemzői.....	5
3. Az egészségre és fizikai teljesítőképeségre gyakorolt hatások.....	7
4. Javasolt intézkedések a műszakos és éjszakai munka kialakítására.....	10
5. Ösztönzési rendszerek.....	13
6. A munkahelyi egészségfejlesztés szerepe.....	18
7. A kockázatértékelés	23
8. Függelék: Dokumentumok.....	27

1. Szakszervezetek a műszakos munkavállalókért

A szakszervezeti munkában speciális feladatot jelent a műszakos dolgozók érdekvédelme. Ezen a területen fokozottan jelentkeznek az egészségügyi, pszichikai és szociális károsodások, ugyanakkor a munka nehézsége sem a munkaidőben, sem a munkabérekben, pótlékokban sem a nyugdíjkezdvezmény területén nincs kellőképpen elismerve.

A LIGA Szakszervezetek tagszervezetei, szövetségei a kérdést helyi szinten már régóta figyelemmel kísérik, és a munkavállalók sajátos munkarendből adódó problémáinak kezelését megpróbálják a kollektív szerződések szintjén érvényesíteni. Azonban műszakos dolgozókat érintő problémák egy része országos összefogást igényel, mivel helyi szinten nem, vagy csak nehezen kezelhető.

2003-ban az is felmerült a LIGA Vegyipari Szövetségének részéről, hogy a műszakos munkavállalók érdekeinek védelmére és a közös törekvések képviselőjére országos érdekvédelmi szervezet alakítása lenne indokolt. Eközben, az elmúlt években más, jól működő szövetségek is kezdeményeztek akciókat, törvénymódosítást a műszakosok speciális munkarendjéből fakadó problémák elismertetéséért, vagy helyi szinten a kollektív szerződésben szabályozott pótlékok emeléséért. Több esetben sikerrel. Mindez azt mutatja, hogy a kérdés mindenképpen időszerű, és a munkavállalók széles körét érinti.

Sajnos a kérdéssel sem a szakszervezetek, sem a szakirodalom nem foglalkozott átfogóan, bár egy-egy rész kérdésben születtek tanulmányok. Ezt csak részben indokolja az a megközelítés, amely egy sajátos csoport egymástól távol eső területekről vett szempontjait próbálja egymással összefüggésben vizsgálni. A jelen kiadvány sem vállalhat többet, mint hogy összefoglalja a műszakos dolgozók főbb követeléseit, hogy háttéranyagot biztosítson problémáik feltárásához, és jó megoldásokat mutasson fel az érdekvédelmi munka hatékonyá tételéhez.

Melyek a műszakos munkavállalók főbb követeléseai?

- A munkavállalókat csak a legszükségesebb esetben osszák be műszakos munkára, az e körben végzett munka szűküljön le azokra az esetekre, amikor a termelési folyamat jellemzői folytán elengedhetetlen a többműszakos vagy folyamatos munkarend alkalmazása.
- A folyamatos munkarendben foglalkoztatott, és a három műszakban dolgozó munkavállalók műszakváltási ciklusa a műszakos munkavállalók illetve szakszervezeteik javaslatainak figyelembe vételével kerüljön meghatározásra.
- Legyen elismerve a műszakos munka nehézsége, az, hogy ez a fajta munkavégzés nagymértékben rontja az élethelyzetüket, a családi és szociális helyzetüket, ezért kárpótlásként speciális intézkedések szükségesek az érdekeik védelmében és a munkafeltételeik javítása, valamint a fizikai és anyagi kompenzációjuk érdekében.
- Csökkentett munkaidő kerüljön számukra meghatározásra, akár a heti munkaidő alacsonyabb mértékű meghatározásával, akár pótszabadságok rendszerének kialakításával.

- A többműszakos és folyamatos műszakban foglalkoztatott munkavállalók számára meghatározott szolgálati idő letöltésével legyen mód a korengedményes nyugdíjazásra.
- A műszakos munkavállalók számára olyan pótlékrendszer kerüljön kialakításra, amely tartalmazza a regenerálódásukhoz, normális életvitelük fenntartásához szükséges költségeket, amely kárpótolja a szabadidő csökkenésével és az életritmus felborulásával együtt járó költségeket.
- A műszakos munkavállalók részesüljenek rendszeres orvosi ellátásban, és legyenek jogosultak egészségügyi, szanatóriumi kezelésre a regenerálódásuk érdekében éppúgy, mint megelőző jelleggel.
- A műszakos munkavállalók részére a munkáltató dolgozzon ki megfelelő egészségmegőrző és egészségfejlesztő programokat.
- A műszakosok számára előírt, hétköznapra eső ünnepnapokra biztosított pótszabadság pótlékának mértékét a szabályozza a törvény, valamint az ünnepi pihenőnapok díjazásáról külön rendelkezzen. Továbbá a szenteste és a szilveszter délutáni és az éjszakai műszakjaira (melyek nem ünnepnapok) 100%-os pótlék kerüljön meghatározásra.

2. A műszakos munka jellemzői

A szakirodalom nem folyamatos, félig folyamatos, folyamatos, éjszakai, szombati, vasárnapi és ünnepnapos munkavégzést tartalmazó és állandó éjszakai műszakot különböztet meg.¹ A folytonos műszakrendszerek kialakítása és megszervezése sok problémát vet fel, és azokat mindig a helyi adottságoknak és igényeknek megfelelően kell összeállítani. Számba kell venni, hogy a rövidebb vagy hosszabb ciklus kedvezőbb-e a dolgozók számára; vannak-e olyan dolgozók, akik a magasabb kereset érdekében állandó éjszakai műszakban szeretnének dolgozni; rendelkezésre áll-e annyi váltás, amennyi a termelés folyamatosságához szükséges; valamint, mivel az idősebb dolgozók aránya fokozatosan csökken a többműszakosok körében, jelentkeznek-e foglalkoztatási gondok a vállalatnál.

A műszakos beosztás a munkáltató számára több előnnyel rendelkezik. A műszakos foglalkoztatás fajlagosan olcsóbb, mint ha a munkáltató normál munkarendben írná elő a munkavégzést, így gazdasági előnyökkel jár. Így a foglalkoztatás jellegéből és a gazdasági előnyökből következően nő a vállalat versenyképessége. Természetesen vannak olyan üzemek, ahol a technológia nem tesz lehetővé másfajta foglalkoztatást, de ahol igen, ott előny származhat abból, hogy nem kell a termelési folyamatot megszakítani.

A műszakos munkavállaló számára viszont a többműszakos beosztásért cserébe nagyobb a foglalkoztatás biztonsága, és magasabb a jövedelem. Magyarországon az alapbérek általában alacsony szinten kerülnek meghatározásra, ezért a műszakpótlék a dolgozók keresetének jelentős hányadát teheti ki.

Az előnyök magyarázzák azt is, hogy az Európai Unió régebbi tagállamaiban is jellemző, bár kisebb mértékben, a többműszakos munkarend alkalmazása, illetve ezen belül az éjszakai műszak. Magyarországon az utóbbi részaránya jelentősen megnőtt. Míg a kilencvenes évek végén a magyar munkavállalók 9 százaléka dolgozott éjszaka, ma 14 százalékuk. (A rendszeresen éjszakai műszakot teljesítők aránya hat százalékra tehető.) Az állandóan, illetve alkalmanként éjszakázók számának növekedése még szembetűnőbb, ha tekintetben vesszük a hagyományosan három műszakos bányászat, nehéz- és textilipar hazai leépülését.

Ugyanakkor a műszakos munkavégzésnek több hátránya is lehet. Később tárgyaljuk részletesen a műszakos munkavállalók szempontjából jelentős biológiai ritmus megváltozásából adódó problémákat, a pihenési idő csökkenésének az alvásra és a szervezet regenerálódására gyakorolt hatását, és az ehhez járuló társadalmi negatív következményeket. Természetesen a problémák nem minden munkavállalón fognak lecsapódni, mivel az alkalmazkodás nagymértékben függ az egyéni adottságoktól, ugyanakkor a problémák elég jellemzőek ahhoz, hogy egységesen kezeljük őket. A családon belüli életvezetési nehézségek, az emiatt kialakult konfliktusokat, a társadalmi életbe való részvétel, a képzés és továbbképzés beszőkölt lehetőségeire is csak utalhatunk, mint ahogy arra is, hogy a műszakos munkarend gyakran együtt jár más rizikótényezők (egészségtelen munkakörülmények, zaj, por, nehéz fizikai munka stb. megjelenésével).

A munkáltató oldaláról is jelentkezhetnek hátrányok. Ilyen a termelés programozásának összetettsége, a munkavállalók műszakrendjének, beosztásának elkészítése, a helyettesítés

¹ A folyamatos váltóműszakos munkarend hatása az emberi szervezetre c. kiadvány alapján. Kaucsek György, Nemeskéri Gyula, Simon Péter tanulmányaiból válogatta Salagvárdi Gábor. VMFSZ, 2003.

biztosítása. A hiányzó kapacitások nem minden esetben pótolhatók túlórákkal, továbbá a munkaerő képzését, továbbképzést nehéz megoldani. Gondot okozhat a karbantartás megszervezése, mivel nagyobb a gépek, berendezések leterheltsége, de maga a karbantartási igény is növekszik. A munkavédelem szabályait és előírásait nehezebb betartatni, valamint a munkaerő toborzása, megtartása terén nehézségek jelentkeznek. Nagyobb a fluktuáció, több a hiányzás, amely végső soron költségessé teheti a műszakos foglalkoztatást.

Munkaidő és műszakidő

Fontos különbséget tennünk a *munkaidő mértéke*, vagyis, az az időtartam, amit a műszakos rendszerben foglalkoztatottnak le kell dolgoznia, és a műszakbeosztás – vagyis, hogy a különböző műszakok milyen sorrendi gyakorisággal követik egymást – között.

A fejlett országok egy részében nem szabályozzák állami törvények a munkaidőt. Ezekben az országokban a *kollektív szerződések* tartalmazzák a helyi alkuk eredményeit, de itt is jól megfigyelhető a heti munkaidő csökkentése. A közelmúltban megkötött kollektív szerződések a több műszakban dolgozók munkaidejét tovább csökkentették. Az ötödik váltás bevezetése a folyamatos műszakban dolgozóknál lehetővé tette, hogy lerövidítsék a heti munkaidőt 33 órára. Az országok többségében a munka törvénykönyve írja elő az egy munkanapon biztosítandó pihenési szünet időtartamát. Néhány országban a pihenési idő 45-60 perc. A pihenési időket úgy kell tekinteni, mint a munkaidő részét, emiatt erre az időszakra munkabér jár, ellentétben az étkezési idővel, amely nem fizetett idő. Folyamatos munkavégzés esetén már nincs lehetőség az étkezési idő elkülönítésére, ezért lehetővé kell tenni, hogy a dolgozó munkaközben étkezhessen, és ezt az időt munkaidőnek kell tekinteni.

Műszakos foglalkoztatás esetén különösen fontossá válhat a pihenési idő eltöltésének minősége. Megállapították, hogy a pihenés hatására kedvező változások következtek be. Az elvégzett vizsgálatok eredményei azt igazolták, hogy feszültségoldó környezetben eltöltött, a napi munkaidőben beiktatott pihenőidő elősegíti a dolgozók élettani működésének normalizálódását. Ezen intézkedések nagymértékben csökkenthetik a műszakos foglalkoztatás hátrányos következményeit.

Az, hogy a műszakok milyen sorrendben követik egymást döntő lehet a munkavállalók egészségének megőrzése és az optimális műszakrend kialakításának szempontjából. Folyamatos műszakrendben sok esetben négy váltócsoporthoz dolgozik, ez azonban hosszútávon nem elégséges megoldás. Napjainkban egyre több vállalkozás szervezte meg az öt váltócsoporthoz műszakbeosztást.

Ha öt váltócsoporthoz dolgozik, csoportonként azonos műszakszámban és a műszak hossza 8 óra, a forgási ciklus lehet öthetes és lehet 20 hetes. Havi műszakban letöltött óraszám aszerint változhat, hogy mennyi ideig pihenhet egy-egy azonos műszakba beosztott kollektíva. Az első variáció egy illetve kétnapos forgási ciklussal számol, a második esetben a forgási ciklus hossza 20 hét. Itt a forgás kevésbé gyors, és előrehaladó irányú, vagyis különbözik a műszakbeosztás. Míg mind a két megoldás csökkentett heti munkaidőt, 33.6 órás munkahetet vesz figyelembe, és ajánlható a műszakok szervezésénél. (A műszakciklusok szervezéséről lásd későbbi fejezeteinket.)

3. Az egészségre és fizikai teljesítőképességre gyakorolt hatások

A többműszakos munkakörben dolgozóknak csupán 30 %-a tudja végigdolgozni a teljes munkaciklusát úgy, hogy nem mutathatók ki náluk káros egészségügyi változások. A dolgozók többségénél általánosan megjelennek az alábbi tünetek:

- rossz alvás, álmatlanság,
- állandó fáradtságérzés, amit még hosszabb pihenési idő alatt sem lehet kipihenni,
- szemfájdalmak, fejfájás,
- szívneurózis, szívritmuszavarok
- beszédzavarok, izomfájdalmak,
- ingerlékenység, agresszivitás, félelemérzet, depresszió,
- gyomorbántalmak, székrekedés, hasmenés, étvágytalanság, gyomorfájás, fekély
- cukorbetegség
- depresszió.

A váltóműszakos munkarendben dolgozók berkeiben különösen gyakori az emésztési zavarok említése. A műszakos munka estében nyolcszor több a gyomorfekély előfordulása, amit a nappali munkánál. Éjszakai dolgozónál sokkal gyakoribbak az étvágy-, és alvászavarok, mint a nappali munkát végzőknél. Az utóbbit úgy tekintik, mint mindenféle műszakos és éjszakai munka központi problémáját. Az alvásmegvonás gyakorlatilag együtt jár az éjszakai munkával, és ehhez még az alváshiány is hozzáadódik. A nappali alvás kevésbé pihentető a biológiai ritmus megzavarása és a kedvezőtlenebb külső körülmények (a hőmérséklet, a megvilágítás, zaj, stb.) miatt. Az éjszakai műszakosok körülbelül kétharmada panaszkodik alvászavarokra. A nappalosoknál ez az arány csupán 10 százalék körül van. A napi alvásidő általában a délutáni műszaknál a leghosszabb, rövidebb a reggeli, és különösen rövid az éjszakai műszak esetén.

A műszakos munkavállalók számára a legnagyobb gondot okozó álmatlanság (insomnia) kezelésére is szükség lehet, ha a nem kielégítő alvás következtében kialakuló másnapi teljesítménycsökkenés és figyelemzavar befolyásolja az érintett személy munkaképességét, biztonságát és életminőségét. A kezelés arra irányul, hogy az éjszakai alvás biztosításával a nappali teljesítőképesség helyreálljon. Az alváshigiénés és a kronoterápiás tréning mellett átmenetileg (maximálisan 3 hétig) közepes hatástartamú altatószerek is alkalmazhatók. Ha a panaszok 4 hét után is fennállnak, akkor ez krónikus insomniára utalhat. Ekkor fel kell tárnai az alvási szokásokat és az alvást befolyásoló életmódot.

A több műszakos munkában dolgozóknál kialakuló alvás-ébrenlét zavar megoldása a foglalkozás-egészségügyi orvos bevonásával lehetséges, figyelembe véve a dolgozó munkaciklusának rugalmasságát. Az esetek egy részében azonban fontos szerepet kapnak a speciális alvásmedicina diagnosztikus eszközei is. Alvásklinikán történő kivizsgálás során tisztázható, hogy van-e az éjszakai alvás során szokatlan hang-, illetve magatartásjelenség, légzészavar, és milyen kísérőjelenségek figyelhetők meg a nappali aluszékonyság alatt. Megfigyelhetők-e az alvás szakaszossá válását eredményező klinikai jelenségek, pl. a horkolás alvásfüggő légzészavarban, a periodikus lábmozgások alvásfüggő mozgászavarban, valamint bizonyos jellegzetes kóros alvásszerkezetek. Ez utóbbiak esetében speciális terápiás beavatkozásra van szükség.

Az elalvást különböző eszközök segítségével el lehet ódázni, az alváshiányt azonban nem lehet megszokni, összeadódik, és hiányként jelentkezik a szervezetben. Több műszakos dolgozókkal végzett vizsgálatok igazolják, mennyire nehezen tud a szervezet más időbeosztásra átállni. Egy vizsgálat során a dolgozók nappal pihentek, de csak 4 órát tudtak hasznos pihenéssel tölteni. Egy idő után az álmatlanság jelei esetükben is kimutathatóak voltak. A kávé hatóanyaga, a koffein például adenzin-gátló, az adenzin ugyanis az idegrendszerben alvástkeltő anyag. A mértéktelen kávéfogyasztás természetesen egészségtelen: köszvényt okoz, megemeli a vérnyomást. Zene- vagy filmhallgatás is segíthet, de ezekkel is csupán kitolható az ébrenléttel töltött órák száma, az elmulasztott alvást ilyen esetekben is pótolni kell. Általánosságban elmondható, hogy az alváshiány a szervezetünkre nézve káros, teljesítmény-csökkentő hatású.

A a szívneurózis és a szívritmuszavar kialakulásában a magánéleti problémák a több műszakban végzett munka a felelős. A funkcionális zavarok, mint például az orvosi kezelést igénylő, tartósan szabálytalan pulzus, szívproblémákhoz vezethetnek. Napjainkban igen gyakoriak az olyan szívproblémák, melyek közvetlen összefüggésben állnak az életmóddal. A szívritmuszavarok az életritmus zavaraira utalnak, s ez az állítás azon a gyakran megfigyelt jelenségen alapul, hogy a szív az élet ritmusának megbolygatására könnyen saját működésének rendszertelenségével reagál.

A cukorbetegség is kialakulhat, illetve fokozódhat a műszakos munkavállalás következményeként. A cukorbetegségben szenvedők számára ellenjavalt olyan munkakörök választása, amelynek terhelése, munkabeosztása nehezíti a cukorbeteg számára szükséges életmódot. Így kerülendő a három műszakos munkarendben végzett munka, az egyenetlenül nehéz fizikai munkával járó foglalkozás, illetve a túl szennyes környezetben végzendő feladatok.

Mivel gyorsabban használódik el a rendszeresen éjszaka dolgozók szervezete, mint a csak nappal munkába járóké, depresszió is kialakulhat. Svájci kutatások szerint minden tizedik éjszakázó depressziós.

Az egyik magyarországi hőerőműben egy orvosegyetemi kutatócsoport által két éves, lefolytatott vizsgálatok alapján azt találták, hogy váltóműszakban dolgozóknál nagyobb a mozgásszervi megbetegedések gyakorisága is, valamint szignifikánsan sűrűbben fordulnak elő a kóros MMEF (maximális középkezelési áramlási sebesség) és a RAW (légúti ellenállás) értékek.² Gyakoribbak a nyugalmi EKG eredmények közül:

- a kamrai ritmuszavarok,
- a bal pitvari túlterhelés,
- az ischaemiás (helyi vérzékenység) jelek,
- kamrai hypertófiára (sejtek megnövekedésén alapuló kóros megnagyobbodás) utaló jelek,
- a hypertónia (magas vérnyomás) betegsége hamarabb fejlődik ki,
- gyakoribb a szívfrekvencia szabályozásának terhelés alatti zavara,
- terhelés során szignifikánsan kevesebb dolgozó képes a fiziológiai „végpontot” elérni,
- átlagosan 5 évvel korábban megmutatkozik a fizikai munkavégzésre alkalmasság jelentősebb csökkenése,

² Kaucsek György, Simon Péter: Műszakrendek Értékelése az „Értékes Órák” Számának Alakulása Szempontjából. Kézirat, 2003.

- terhelést növelő EKG eredmények közül lényegesen gyakoribbak a pathológiás határon lévő ischaemiás reakciók.

A műszakrendek kialakításának, illetve azoknak a dolgozóknak egészségügyi állapotára, munkateljesítményére gyakorolt hatásának megítélésénél egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az úgynevezett pszicho-szociális tényezők.

Családi és társadalmi hatások

A fenti, egészségügyi problémákon túl a munkavállalók társadalmi életben való részvétele is korlátozottá válhat. Több műszakban végzett munka esetén a családok mindennapi életének megszervezése sokkal nehezebbé. Gyakoriak a konfliktusok a dolgozó műszakbeosztása, programja, illetve a többi családtag igényei között. Csökken a gyermeknevelésre, családi együttlétre fordítható idő, illetve a zavartalan pihenés feltételei nehezebben megvalósíthatók.

A ritkább részvétel miatt a társadalmi és családi életben az elszigeteltség érzése alakulhat ki. Ezt az érzést még súlyosbítja a fokozottabb ingerlékenység is. Bizonyos szolgáltatásokat, szórakozás, művelődési lehetőségeket nem, vagy csak csökkenő mértékben tudnak igénybe venni a műszakos munkavállalók. Ezek a tények fokozhatják a kellemetlen közérzetet.

Egy felmérés szerint a dolgozók körülbelül 80%-a elvben elutasítja az éjszakai műszakot. Ebben nincs lényeges különbség a házasok és a nem házasokban élők között. Az elutasító attitűdök fő indokait a műszakos és éjszakai munkának az étvágyra, az alvásra, a kedélyállapotra, a családi életre és a magánélet más területeire gyakorolt negatív hatásaiban találjuk. Kedvezőtlen hatással van a különböző csoportokhoz tartozásra, a továbbképzési lehetőségekre, és alig van mód állandó szabadidő-szokások kialakulására.

4. Javasolt intézkedések a műszakos és éjszakai munka kialakítására

A műszakváltások beosztása során elengedhetetlen a biológiai napi ritmus figyelembe vétele. Szervezetünk bioritmusa szerint a legtöbb energiával reggel hét és délután egy óra között vagyunk képesek tevékenykedni. Ebédidőre lecsökken a lendület, majd délután háromtól ismét emelkedik, egészen este tíz óráig. A délelőtti hatásfokot azonban már nem éri el. A mélypont hajnali két-három óra között köszönt be. Ez alatt az egy óra alatt különösen megterhelő a munka, sem érzékeink, sem az izmaink nem engedelmessé válnak olyan készségesen, mint napközben. A munkahelyi balesetek szempontjából is a hajnali három óra a legveszélyesebb időszak.

Szervezetünk egy-egy ritmusra nehézkesen áll át, és ezek az átállások megterhelik a szervezetet, azonban az eddigi kutatási tapasztalatok inkább azt támasztották alá, hogy jobb, ha az azonos típusú műszakok nem ismétlődnek. Nem ésszerű sok éjszakai műszak egymás utáni beiktatása. A fiziológiai funkciók teljes átállítását elsősorban a szociális érintkezés és az időtudat változatlansága akadályozza.

A gyorsan forgó váltóműszakos rendszer esetén (például az első nap délelőtti, a második nap délutáni, a harmadik nap éjszakai) a különböző fiziológiai funkciók ritmusa- az empirikus felmérések szerint-változatlan marad. Az ennél hosszabb váltási ciklusok esetén már megmutatkoznak az első átállási, alkalmazkodási folyamatok nehézségei. A közelmúltban végzett fiziológiai vizsgálatok, amelyek a keringési rendszer vizsgálatára irányultak a műszakos foglalkoztatás körülményei között, bizonyos általánosítható alapelveket állapítottak meg a műszakforgás okozta tünetek gyakoriságáról és irányáról. Azt tapasztalták, hogy a biológiai funkciók alkalmazkodása a napi aktuális műszakbeosztáshoz legalább három napot vesz igénybe. A vizsgálatok arra is felhívták a figyelmet, hogy a műszakbeosztás változásakor kedvezőbb a délelőtti -délutáni- éjszakai (előre forgó), mint az ettől eltérő sorrend.

Az optimális műszakrend meghatározására a dolgozók megkérdezése nem sok támpontot ad, mert az a tapasztalat, hogy többnyire amellet a rendszer mellett emelnek szót, amelyekben éppen dolgoznak. Ez ahhoz vezet, hogy az életszokásaikhoz igazodva, a dolgozók inkább az eddigi műszakrendhez ragaszkodnak akkor is, ha az esetleg helyettesíthető lenne egy kevésbé megterhelő beosztással.

Szervezési ajánlások

- Az volna jó, ha a munkavállalók a gyakorlatban új műszakrendeket próbálnának ki. Ezeket az átállásokat ajánlatos először egy kisebb részlegnél, csoportnál tesztelni, és esetenként, ha lehetséges, tudományos vizsgálatokkal követni és értékelni.
- A vezetők bevonása a műszakos munkarend által előidézett problémák kezelésébe hozzájárulhat ahhoz, hogy nagyobb megértést tanúsítsanak a műszakos munkavállalók problémái iránt.
- A rendeletekben előírt pihenőidőn kívül ajánlatos szervezett pótpihenőket is beiktatni.
- A készenléti szolgálat számára éjszaka különleges pihenőhelyiségeket kell biztosítani.
- Az éjszakai műszakban lehetőség legyen könnyű, meleg étel és ital fogyasztására (kínálat vagy felmelegítést lehetőség formájában).
- Kívánatos a közlekedési problémákat a tömegközlekedési vállalatokkal egyeztetve vagy vállalati személyszállító eszközök rendelkezésre bocsátásával enyhíteni.

- A lakások hálósobáinak zajvédelméről lehetőleg gondoskodni kell.
- Jó volna, ha a nagy népszerűséget élvező televíziós közvetítések (sport, kulturális, társadalmi rendezvényekről) délelőtt megismétlésre kerülnének a műszakos munkavállalók számára.
- A többműszakos munkához való alkalmazkodást elősegítő képzési programokat kell kidolgozni (a fiziológiai változások megmagyarázására, a szabad időben végzett tevékenység jobb megszervezésére stb.)

Végeredményben tehát az a műszak rendszer a leginkább elviselhető, amely rövid (2-3) napos az éjszakás műszak: előre váltás (Délelőtt - Délután - Éjszaka- Délelőtt) és a heti munkabeosztások között minimum 2 pihenőnap van.

A fejlett nyugat-európai országokban a munkaidő csökkentésével párhuzamosan a rugalmas műszakrendek megvalósíthatósági feltételei fokozatosan javulnak. A dolgozók hangulatára, megelégedettségére, a szervezet céljaival való fokozottabb azonosulására kedvező hatással van az, ha a dolgozók érzik, tapasztalják a menedzsment azon törekvését, amely évről - évre javítani igyekszik az összhangot a műszakrendek és a munkavállalók igényei között.

Hódos Tibor az alvászdeficit elkerüléséről³ írt munkájában felhívja figyelmet, hogy a műszakváltási rend a munka és pihenési rend legkevésbé jól megoldott része. A legtöbb nehézséget a 3 műszakos munkarend, ezen belül pedig a folyamatos 3 műszakos munkarend jelenti. Ez esetben meg kell oldani, hogy

- arányos legyen a délelőtti, délutáni, éjszakás műszak, illetve a pihenőnapok elosztása,
- az egymás után ledogozott éjszakai műszakok száma ne haladja meg azt a határt, amitől kezdve a nappalok és éjszakák pszicho fiziológiai egyensúly már megbomlik,
- az éjszakai műszakokat annyi pihenőnap kövesse, amennyi az alvászdeficitet kiegyenlíti (ma már senki sem állítja, hogy az éjszaka dolgozott ember nappal képes 6-8 órát zavartalanul aludni),
- elegendő számú pihenőnap essen szombatra és vasárnapra,
- ne legyenek ellenjavallt műszakváltások (pld. délutáni után nappalos, éjszakás után délutáni, stb.)

Arra kell törekedni, hogy a folyamatos három műszakos munkarend kielégítse az alábbi követelményeket, vagyis

- egymást váltó műszakok száma 5 hetes ciklusonként arányos,
- egymás utáni éjszakai műszakok száma maximálisan 2 legyen
- az éjszakai műszakokat azonos számú pihenőnap kövesse
- öthetenként egyszer (péntek-szombat - vasárnapra, egyszer pedig vasárnapra-hétfőre - keddre essen a pihenés,
- ne legyenek ellenjavallt műszakok.

A korábban említett 5 váltócsoport beiktatásával heti 40 órás munkaidőben is marad lehetőség a karbantartásra, továbbképzésre, a mindennapostól eltérő tevékenységre. Tapasztalatok szerint van olyan munkahely, ahol ezáltal szabad cserelehetőség áll fenn a szolgálatban lévők

³ Hódos Tibor: Munka és pszichés állapot. 2003. Kézirat.

és a műszakosok között (például: hivatalos elintézni valók miatt). Mindez nem oldható meg hagyományos 4 műszakállománnyal, hanem ehhez 5 műszakállományra van szükség. A munkafeladatok gazdagításával, a feladatok ember és gép közötti újraelosztásával, a dogozók többszakmájú képesítésével elérhető a szükséges 5 műszakállomány kialakítása a meglévő négyből. Az áttérés erre pszichofiziológiai szempontból optimális munkarendre sokszor ütközik a vezetők és a beosztottak ellenállásába, mert új és szokatlan. Az áttérés után viszont a munkavállalók megszeretik, mert lényegesen több a napközbeni szabadidejük, és egész évre előre tudják, mikor milyen szolgálatban lesznek.

5. Ösztönzési rendszerek

A többműszakos munkák hátrányainak kompenzációját az iparilag fejlett országokban mindinkább kritizálják a szakszervezetek részéről. E szervezetek felhívják a figyelmet mindazon problémás tényezőkre, amely a többműszakos munkát jellemzi, illetve mindazon negatív következményekre, amelyek az ilyen jellegű foglalkoztatásból erednek. Amennyiben a műszakos munkát nem lehet megszüntetni, haladéktalanul intézkedéseket kell tenni a munkaidő csökkentésére, további műszakok bevezetésével, megfelelő személyzet toborzásával és a munkahét időtartamának csökkentésével – érvelnek.

Mindezek mellett a műszakpótlékok emelése is fontos eszköz a munkavállalók kompenzációjában. El kell fogadtatni, hogy a műszak-prémiumok fedezzék azokat az extra kiadásokat, amelyeket a műszakos dolgozóknak kell vállalniuk, hogy a szállítás, ételmezés, gyermekgondozás, lakás, képzés érdekében megfelelő szolgáltatásokhoz jussanak.

Bár a többműszakos és az éjszakai munkavégzés széles körben elterjedt az Európai Unió országaiban, megfigyelhető, hogy amellet, hogy a régióink teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak átlagos heti munkaideje 1-4 órával hosszabb, mint az EU15-ben, gyakoribb a műszakos foglalkoztatás is. Egy közelmúltban végzett felmérés szerint⁴ az új tagállamokban és a tagjelölt országokban a munkavállalók több mint 25 százaléka dolgozik több műszakos munkarendben, míg a régi tagállamokban csupán 15 százaléka. Bár az éjszakai munkavégzés közel azonos, a hétfégi munkát ismét csak jelentősen nagyobb számú munkavállaló végez az új tagállamokban, mint a régiókban.

Foglalkoztatottak a hagyományos munkarendben foglalkoztatottak százalékában

A foglalkoztatás jellege	EU 15	Új tagállamok
többműszakos munka	15%	25%
éjszakai munkavégzés	46%	45%
vasárnapi munka	27%	38%
szombati munka	52%	62%

A többműszakos munkavégzés okozta hátrányokat, az egészségromlás nagyobb valószínűségét a legtöbb országban nagyobb jövedelemmel kárpótolják. Ennek legelterjedtebb a műszakpótlék fizetése. Mértékét, fizetésének feltételeit törvények, illetve Kollektív Szerződések szabályozzák. A különböző országokban eltérőek lehetnek a bérezési megoldások, mivel azok igazodnak az adott országban kialakult és elfogadott fizetési rendszerekhez. A különböző megoldásokat országonként még azért is nehéz összehasonlítani, mert a többműszakos munkának is különféle esetei fordulnak elő, eltérő fizetési rendszerekkel kombinálva.

Éjszakai pótlék

⁴ Az Európai Foglalkoztatási és Szociális Hírlevél. 2004 .november. www.fmm.gov.hu

Sok országban a munkaadókat törvény kötelezi arra, hogy bérkiegészítést fizessenek az éjjel ledolgozott órákért, függetlenül attól, hogy a foglalkoztatás többműszakos munkarendben történik-e, vagy sem. A bérkiegészítést a napi alapbér százalékában írják elő, és mint éjszakai munkáért járó pótlékot fizetik ki. Vannak olyan országok, ahol az éjszakai pótlék mértékének meghatározásánál figyelembe veszik azt is, hogy többműszakos foglalkoztatásról vagy egyedi esetről van-e szó.

A hétfégi és ünnepnapai foglalkoztatás

Az e napokon való foglalkoztatás általában azokban az országokban tekinthető különlegesnek, ahol bevezették az ötnapos munkahetet. Az e napokon végzett munkáért járó munkabér, prémium, pótlék sokkal magasabb, mint az éjszakai munkáért vagy normál munkanapok műszakjaiért járó pótlékok. Gyakori az a megoldás, hogy ezeket a műszakpótlékokon felül fizetik.

A hétfégi és ünnepnapai munkavégzésért járó pótlékok arányai a különböző országokban

Ország	Éjszakai pótlék mértéke	Vasárnap, ünnepnap végzett munka pótléka
Japán	25%	Minimum 150%
Magyarország	15%	50-100%*
Luxemburg	15%	70-200 %
Svájc	25%	Nincs adat
Németország	15-20%	Általában 60% Karácsony este 100 %, Újév, Május elseje, Húsvét, Pünkösd, Karácsony 150%
Fülöp-szigetek	10%	Egyszeri jutatást kapnak
Olaszország	Nincs adat	Vasárnap 25% ünnepnap 50%
Francia ország	Nincs adat	100%-plussz egy pihenőnap.
Görögország	Nincs adat	175% ha éjjel is kell dolgozni 200%
Csehország	Nincs adat	150%
Portugália	Nincs adat	100%

*Magyarországon a vasárnapi munkáért nem jár pluszjutatás a munkavállalónak, ha műszakrendje szerint dolgoznia kell, és nem esik ünnepnapra.

Mivel a műszakban való foglalkoztatásnak különböző esetei lehetségesek, a fizetési rendszerek is ezekhez igazodnak. A különböző műszakrendszerekre megállapított pótlékok

különbségeit az eltérő terhelésre való hivatkozással állapíthatják meg. A pótlékok a növekedő terhelést hivatottak kifejezni.

Magyarországon a Munka Törvénykönyve azokban az esetekben, amikor a munkavégzés nem az általános munkarendben, napközben történik, a munkavállalónak a munkavégzésért járó bérén felül, a szervezetét, pihenését jobban megterhelő munkaidő beosztás miatt, bérpótlék fizetését írja elő. A törvény úgy rendelkezik, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére. A Munka tv. a bérpótlék összes lehetséges feltételeit és fajtáját nem sorolja fel, csupán garanciális szempontból, indokolt esetekben szab kötelező minimumokat, azaz a bérpótlék kötelező eseteit nevesíti: éjszakai pótlék, délutáni, éjszakai műszakpótlék, rendkívüli munkavégzés esetére járó díjazás, készenléti díj, ügyeleti pótlékok.⁵

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék illeti meg. A többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár. A délutáni műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg.

	Normál munkarend	Műszakos munkarend	Megszakítás nélküli munkarend
<i>Délutáni műszakpótlék (14-22 óráig)</i>		15%	20%
<i>Éjszakai (műszak)pótlék (22-6 óráig)</i>	15%	30%	40%

A délutáni és az éjszakai műszakpótlék, éjszakai bérpótlék arányos része akkor is megilleti a munkavállalót, ha a munkaidejének csak egy része esik délutánra vagy éjszakára. Kiemeljük, hogy az éjszakai műszakban részesülő személy, éjszakai bérpótlékra (már) nem jogosult. A műszakpótlékok, mint elnevezésük is utal rá, csak abban az esetben járnak a munkavállalónak, ha többműszakos munkarendben, vagy megszakítás nélküli munkarendben, egy napon belül, váltásos műszakban foglalkoztatják.

A táblázat első sorának üresen maradt cellája azt jelzi, hogy önmagában a délután, vagy éjszaka teljesített munkavégzés műszakpótlékra nem jogosít. Ebből kifolyólag nem jár délutáni műszakpótlék annak, aki egy műszakban 8-16 óráig dolgozik, vagy ha ezt követően 16-18 óráig rendkívüli munkavégzést rendeltek el számára.

A különleges esetekre fizetett bérek:

⁵ (Mt.145-146. §)

- Átállási pótlék, folyamatos műszak esetén az egyik műszakbeosztásról a másikra való átállás esetén: például Angliában egy nagy vegyi gyárban heti 1-1. órát külön e célból túlóráként fizetnek ki.
- A rendkívüli műszakbeosztás pótléka, ha a dolgozónak a megállapított fix műszakbeosztásától eltérő műszakban kell dolgoznia a vállalat kérésére, erre külön pótlékot kap. Erre vonatkozóan hollandiai példákat találtunk.
- A rendkívüli behívás megfizetése arra az esetre vonatkozik, ha a dolgozó aznap már befejezte a munkáját, hazament, de visszahívták a munkahelyére. Általában ez egyszeri, jelentősebb összeg, a műszak idejétől függően. A különleges esetekre fizetett bér nagyságát a kollektív szerződésben szabályozzák.

A műszakos munkavállalók számára a bérezési és ösztönzési rendszereken túlmenően több kompenzációs lehetőség is működik

A pótszabadság

Az országok egy részében a műszakban dolgozók részére államilag előírt fizetett szabadságon felül további fizetett szabadságot biztosítanak, például: Németországban 3-8 nap, Dániában minden műszakban eltöltött hét után 3 óra. Oroszországban 1-4 nap.

Az egy műszakra való átállás

Gyakran előfordul, hogy a dolgozó egészségügyi problémák miatt nem dolgozhat tovább többműszakos munkarendben. Ilyenkor a dolgozó számára biztosítani kell egyműszakos foglalkoztatást, és a jövedelemcsökkenést kompenzálni kell. Lehetővé teszik például az 55. életévüket betöltött dolgozóknál az áttérést az egyműszakos munkára. Vannak olyan országok, ahol ennek a kedvezménynek az igényléséhez előírják a több műszakban eltöltött minimális időszakot- Ez általában tíz év.

Nyugdíjba meneteli kedvezmények

Az iparilag fejlett országokban állami törvények szabályozzák a nyugdíjba menetel feltételeit, így a többműszakos foglalkoztatás esetén igénybe vehető kedvezményeket. A különböző országokban más és más a nyugdíjkorhatár, így a munkából való korábbi visszavonulás életkori határa is. Minden országban előírják azonban azt az időtartamot is, amelyet műszakos foglalkoztatásban kell eltölteni ahhoz, hogy a kedvezmények igénybevételéhez a jogosultság megszerezhető legyen. Magyarországon a nyugdíjrendszer átfogó átalakítása folyamában van, bár a rendszer átalakításának 2005-ös határideje nem tartható. Ebben a folyamatban esélyt kell adni a műszakos dolgozók és az egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztatottak diszkriminatív helyzetén változtatni.

Egészségügyi ellátás

Különösen az éjszakai műszakban is dolgozóknál tartják fontosnak, szinte elengedhetetlennek. A rendszeres egészségügyi ellenőrzés lehetőséget nyújt bizonyos betegségek kialakult tünetek megállapítására, sőt, e tünetek megelőzésére is. Egyes országokban és vállalatoknál a nap 24 órájában egészségügyi ügyeletet tartanak. Ez különösen a vegyiparban jellemző, ahol nagy az egészségi ártalom és a mérgezés veszélye. Az egészségügyi szolgáltatnak nemcsak az ambuláns ellátásban, rendszeres szűrővizsgálatok elvégzésébe, hanem a dolgozók egészségügyi nevelésében, oktatásában, sőt, az egészségre ártalmas hatások vizsgálatában, az ezek csökkentésére irányuló intézkedések kidolgozásában is jelentős szerepet kell kapnia. Több országban, egyes iparágakban és munkakörökben egészségügyi ellenőrzés mellett különleges pihenési és felfrissítő kúrákat biztosítanak a műszakos dolgozók számára. Németországban egyik vegyipari cégnél például: ezek a kúrák

háromhetesek, költségeit, a vállalat fizeti. A folyamatos műszakban dolgozók négyévenként, a szakaszos műszakban dolgozók hatévente vehetik igénybe ezt a szolgáltatást.

Pihenési lehetőségek

Éjszakai műszakban foglalkoztatottak számára különösen fontos a megfelelő pihenőhelyek kialakítása. Olyan technológia esetén, ahol nincs szükség állandó jelenlétre, illetve a dolgozó fel tudja egymást váltani, a pihenő dolgozók rövid idejű alvásra is lehetőséget kapnak. A pihenésre szolgáló helyeket általában úgy alakítják ki, hogy az étkezési társalgási lehetőségeket is biztosítson. A fejlett országokban különös jelentőséget tulajdonítanak annak, hogy a beszűkült társadalmi élet ellensúlyozására a munkahelyek pihenőhelyein jó feltételek álljanak rendelkezésre a dolgozók közötti érintkezés, kapcsolatok kiépítésére, ápolására.

A műszakos foglalkoztatás lecsökkenti a dolgozónak azt az időalapját, amelyet továbbképzésre, ismereteinek bővítésére, képzettségének növelésére fordíthatna. A szervezett képzésben nem, vagy csak korlátozott mértékben vehet részt, mivel azt olyan időszakban tudná csak igénybe venni, amikor műszakban dolgozik, vagy pihen. E probléma megoldására kevés példa található. Azoknál a vállalatoknál, ahol a technológia fejlődése elég gyors, és ezért a dolgozók ismereteit folyamatosan bővíteni kell, erre szervezett formákat keresnek. Például időlegesen, a képzés idejére a dolgozókat egyműszakos rendszerben foglalkoztatják.

El kell ismertetni a munkáltatóval, hogy a műszakos munka életszervezési nehézségekkel jár, amelyeket csökkenteni kell. A pszichofiziológiai regenerálódást is segítő megoldás a pótszabadság és a nyugdíjba meneteli kedvezmény. De ugyanilyen fontos a műszakban foglalkoztatottakról történő fokozottabb gondoskodás az egészségügyi ellátás, az étkezési szolgáltatás, a lakáskörülményeik javítása, a rekreációs és pihenési lehetőség, a munkahelyi szállítás, a kultúra, sport, és az oktatás, a képzés területén.

Nem baj, ha ezen megoldások csak egy részét szabályozzák törvények. Fontos részüket ágazati vagy helyi kollektív szerződés és függelékei szabályozhatják, hiszen itt lehetőség van a törvényileg biztosítottnál jobb feltételeket kiharcolni – például a műszakpótlék mértéke terén. A fejlett európai országok gazdag és sokszínű, a többműszakos munkavállalók helyzetének javítását megvalósító megoldásait összevetve a magyarországi helyzettel, látható több évtizedes lemaradásunk. Ezért fel kell hívni a törvényalkotók és a kormányzat figyelmét, hogy a műszakos, az éjszakai vagy az egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára a pozitív diszkrimináció inkább vállalható lenne, mint a jelenlegi negatív.

6. A munkahelyi egészségfejlesztés szerepe

A munkáltatóknak szembesülniük kell azzal, hogy a munkavállalók betegsége számukra is költségnövelő tényező, amely költségnövekedést különböző intézkedésekkel lehet megelőzni. Fritz Péter és mások⁶ tanulmányukban kiemelik ezek közül az aktív intézkedéseket, nevezetesen a munkahelyi egészségfejlesztést. Bemutatják, mit takar a munkahelyi egészségfejlesztés elnevezés, milyen szemléletbeli és gazdasági okok rejlenek a bevezetése mögött, milyen problémák kezelésével foglalkozik, milyen módszereket alkalmaz, továbbá milyen eredményei lehetnek a sikeres egészségfejlesztési programoknak.

Megállapítják, hogy sok munkahelyen következetesen készítik fel a munkavállalókat megnövekedett követelmények elviselésére, annak érdekében, hogy a munkahelyek negatív hatásait orvosolják. A munkahely akár önálló tényezőként, akár más okok láncolatába kapcsolódóan részt vehet pszichikus zavarok, vagy betegségek kialakulásában. Egyes munkahelyek működési feltételeit lehet úgy változtatni, hogy az sok emberre kiterjedő hatást fejtsen ki. Máskor viszont a munkahelyek hasonlóságának köszönhetően egyes munkahelyeken kidolgozott eljárásokat modellként át lehet vinni más munkahelyekre.

A *munkahelyi egészségfejlesztés*nek nevezett eljárás nem csak arra irányul, hogy feltárja, majd kiküszöbölje a munkavállalók egészségére leselkedő veszélyeket, s ily módon megelőzze az egészség romlását, vagyis a betegség kialakulását, hanem a munkavállalókat megpróbálja aktív részesévé tenni önmaguk egészségi állapotának alakításának. Ehhez próbál minél több lehetőséget biztosítani a folyton változó igényeket és szakmai háttérrel alapul véve.

Az egészség fogalma jóval tágabb, mint a fizikai állapot megfelelősége. A szakirodalom hajlik arra, hogy az Egészségügyi Világszervezet (WHO) által kidolgozott meghatározást fogadja el, amely a betegség szemléletén túl a testi, lelki és szociális jólétet, megelégedettséget is hangsúlyozza.

Az egészségfejlesztés szűk definíciója az 1986-ban született Ottawa Chartára hivatkozva, az egészséget illetően az egyéni autonómia követelményét valamint az életkörülmények - munka, lakás, művelődés, béke – javításának szükségességét emeli ki. A tág definíció az összes nem terápiás egészségjavító módszer gyűjtőfogalma, amelybe beletartozik az egészségügyi felvilágosítás, az egészségnevelés és tanítás, az önségítés, valamint a prevenció is.

A munkáltatókra nehezedő költségek radikális megnövekedése okán pl. az Egyesült Államokban, ahol a munkáltató fizeti dolgozói, és azok családtagjainak egészségbiztosítását elterjedtek a munkahelyi egészségfejlesztési programok. A programok célja elsősorban a dolgozók egészségének javításán keresztül e költségek csökkentése. Időközben azonban kiderült, hogy a munkahelyi egészségfejlesztési programoknak a fentiekén kívül egyéb kedvező hatásai is vannak, melyek közvetett módon szintén javíthatják a vállalat eredményességét és külső megítélését.

⁶ Fritz Péter, Jakab Ernő, Dorka Péter, Prof. Dr. Mészáros Judit: A munkahelyi egészségfejlesztés gyakorlata, Budapest, 2003. Kézirat

A kivonatossan idézett tanulmány 19 európai ország vállalatainak egészségfejlesztési módszereit és eredményeit vizsgálja meg. Az elemzett 66 társaságnál 15 féle módszert, juttatást és feltételrendszert azonosított a kutatás.

Alkalmazott munkahelyi egészségfejlesztési módszerek, juttatások, feltételrendszerek	Előfordulásuk száma
Rekreációs-, sportolási lehetőségek támogatása, motiválása (esetenként saját sportközpontban)	29
A hát, a gerinc védelmében tréningek, gimnasztikai és relaxációs gyakorlatok, emelési és szállítási technikák, helyes ülőtartás kialakítása	19
Egészséges étkezés biztosítása az üzemi étkezdékben, egészséges menük összeállítása, dietetikai tanácsadás	17
Stressz menedzsment szeminárium, tréning	16
Részmunkaidős foglalkoztatás, rugalmas munkaidő biztosítása	12
Alkoholról és drogról szóló megelőző és leszoktató foglalkozások, szerencsejáték függőség kezelése	11
Szociális és kulturális programok szervezése	11
A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon felüli szűrőprogramok, szív és keringési rendszer tesztelése, emlőrák elleni megelőző kampány, fitness vizsgálatok	11
Rehabilitáció alkalmazása, pszichoterapeuta biztosítása a hosszabb-, súlyosabb betegségből visszatérőknek. Könnyített munkavégzés és több munkaköri szünet biztosítása	8
Pihenő-, szünet-, feltöltődő-, melegedő szobák kialakítása	8
Munkahelyek ergonómiai szempontból történő kialakítása	8
Dohányzásról leszoktató tréning	8
"Ötlet bank"; "javaslatok doboz" létrehozása, munkahelyi feltételek javításához szükséges munkavállalói ötletek gyűjtése és együttes kidolgozása	5
Relaxációs tréning	4
Elsősegély-nyújtás tanfolyam	4

Az egészségfejlesztési módszerek közül a legtöbb cég a testmozgást alkalmazta, amely már előre magas egészségfejlesztési hatékonyságot prognosztizálhatott. A cégek egy része különböző módon ösztönözte a munkavállalóit valamilyen mozgásos tevékenységek végzésére, pl.: kedvezmények az edzőtermekben, írásos tájékoztatók a rekreációs lehetőségekről, a környéken lévő sportlétesítmények bemutatása, esetenként saját sportközpont létesítése. A szabadidő hasznos eltöltésére különböző egészségfejlesztési tréningeken is felhívták a figyelmet. Sok helyen indítottak igényeknek megfelelő rekreációs-sportfoglalkozásokat, pl.: vízi-aerobik, tánc, túrázás. A cardio-vascularis és respiratorikus rendszer edzésére pedig több esetben is – a fittségi felmérések és azok eredményei ismeretében – kiemelt figyelmet és támogatást biztosítottak (squash, kosárlabda, tollaslabda, röplabda). Az egyik cég 10 hetes cardio-fitness fizikai állapotfelmérést követően szervezte meg ezen aerob mozgások jól felszerelt edzőtermekben történő végzését. Egy másik cég a sportmozgások jelentőségét hangsúlyozva egy úgynevezett „személyes egészség kártyát” vezetett be, ami lehetővé teszi az adott ország bármely településén kedvezményes sport és rekreációs szolgáltatások igénybevételét.

A hát és a gerinc védelme nagy hangsúlyt kapott az egészségfejlesztési törekvések között, nem ok nélkül. Egyrészt a fizikai munkát végzők körében az emelések, nehéz tárgyak cipelése nagy terhet ró a gerincoszlopra, a helytelenül végrehajtott mozgások, hosszú ideig munkaképtelenné teszik a munkavállalót. Másrészt a technika fejlődésével egyre több egyhelyben ülő – főként képernyő előtti – munkakör jött és jön létre, ahol a helyes testtartás és a megfelelő preventív és rehabilitációs gyakorlatok feltételét képezik a hatékony munkavégzésnek. Ezeket a gyakorlatokat tréningek során sajátítják el és alkalmazzák a mindennapi munkavégzés folyamán.

Az üzemi étkezdékben kialakított egészséges menü összeállítása az egyik legegyszerűbb és különösebb beruházást nem igénylő módszer, ami nagyban hozzájárul az egészségi állapot karbantartásához. Több társaság az üzemi étkezdét kommunikációs színtérként is felhasználta, egyrészt az ételek egészséges összetevőinek ismertetésével, másrészt a hirdetőtáblán olvasható dietetikai tanácsokkal, amihez sok esetben tanácsadás is társult.

A részmunkaidős foglalkoztatást és a rugalmas munkaidő biztosítást a cégek a családi és munkahelyi élet harmonikus együttműködésének zálogaként kezelik. Lehetőséget biztosítanak az anyáknak gyermekük órarendjéhez igazítani munkakezdésüket. Kisgyermekes anyák esetében néhány cég távmunka biztosítását engedélyezi szintén a családi és munkahelyi élet egyensúlyának fenntartása érdekében. Az egyik cég saját óvodát hozott létre és nyári táborokat is biztosít az ott dolgozók gyermekeiknek. Nagy könnyebbséget jelent céges buszjáratok biztosítása a munkahely és a lakóhely között.

A távmunka egy másik nagyon ötletes és humánus indíttatású megvalósítását alkalmazta az egyik társaság. Ha a munkavállaló családjában valamely családtag megbetegszik, akkor a munkáltató hordozható számítógépet biztosít számára, amin ő otthonról dolgozhat családtagja felépüléséig. Egyedi ötletnek és gyakorlatnak bizonyult az egyik cég idősebb munkavállalóinak biztosított azon lehetősége, hogy egy munkát két ember végezzen el, amíg a nyugdíjkorhatárt el nem éri.

A vizsgáltak között több olyan cég is van, ahol a különböző tréningeket, továbbképzéseket saját oktatási központjukban végzik. További akciók:

- Rövid vezetett szünetek a munkaidő alatt, gimnasztikai gyakorlatok és relaxáció részére.

- Rehabilitációs bizottság létrehozása, amely meghatározza a megváltozott képességű munkavállalók részére munkahelyi feltételeket és a szükséges helyet.
- Munkahelyi rotációs program, ami a monotónia hatására kifejlődő egészségkárosító folyamatokat előzi meg.
- Verseny a biztonságos vezetésért.
- „A lépcsőt használd, ne a liftet” felhívás.
- Speciális egészségfejlesztési programok a felső vezetésnek.
- Az egészséget hirdető munkavállalókat (health inspirers) képeztek ki szakemberek, akik a kollegáik egészségi állapotának fejlesztésében segítik.
- Személyre szóló egészségtervet (personel health program) biztosít a cég a munkavállalók részére, amit egészségfejlesztési szakértők készítenek el.
- A távolra utazókat a felmerülhető egészséget veszélyeztető kockázatokról tájékoztatják (trópusi betegségek, védőoltások, higiénia).

A módszerek ismertetését követően fontos megemlíteni azokat a kommunikációs csatornákat, amelyeket az elemzett cégek a munkahelyi egészségfejlesztés (WHP) megvalósításánál alkalmaztak:

- Vállalati újság, ahol folyamatos tájékoztatást biztosítanak a WHP programokról.
- „Egészség” című kiadvány, amely negyedévente jut el minden munkavállalóhoz.
- Tájékoztató füzet az egészség és biztonságvédelemről.
- WHP információs bázis a cég intranetén.
- Ingyenes telefonvonal WHP információkért.

A programok hatékonyságát a következő paraméterekkel mérte a kutatás:

- Betegség miatti hiányzás;
- Munkával való megelégedettség;
- Munkahelyi légkör;
- Üzemi/munkahelyi balesetek;
- Betegen eltöltött napok száma;
- Munkamorál;
- Foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok eredményei, egészségi állapot;
- A személyzeti állomány cseréje;
- Vevő megelégedettsége.

A társaságok ezen 7 kategóriába eső eredményei minden esetben pozitív irányú elmozdulást mutattak, azaz:

- A betegség miatti hiányzások száma csökkent;
- A munkahelyi légkör javult;
- A munkahelyi balesetek száma csökkent;
- A munkával való megelégedettség és motiváltság nőtt;
- A munkafeltételek és a munkahelyi biztonság növekedett;
- A személyzeti állomány cseréje csökkent;
- Pozitív hatást gyakorolt a termelékenységre és a társaság imázsára.

Természetesen a típusokat a hatékonyság vizsgálat miatt érdemes elkülöníteni, A kutatásból kiderült, hogy ha a munkafeltételek javulnak és a munkahelyi biztonság növekszik, akkor a munkahelyi balesetek száma csökken, így a betegség miatti hiányzások száma is csökken. Ez a munkahelyi légkört javítja és összességében pozitív hatást gyakorol a termelékenységre.

A munkahelyi egészségfejlesztés nem csupán egy hosszú láncfolyamatnak az elindítását kell előidézze, hanem a lehető legtöbb szinten a többirányú, egymás mellett párhuzamosan futó munkavállalói igényt kielégítő és a társaság lehetőségeit kihasználó, egyben a társaság vezetése által támogatott, szakmailag felügyelt komplex programcsomag keretében a munkavállalók mindennapi tevékenységének részévé is kell váljon.⁷

⁷ A szerzők itt a következő pozitív példákat is felsorolják: A terápiás intézkedéseknek köszönhetően 25 alkoholistánál a betegen eltöltött napok száma egy év alatt 1420-ról 351-re csökkent; három társaságnál is vizsgálták a dohányzásról leszoktató programok hatását. Kimutatták a dohányzó munkavállalók arányának csökkenését, amely valószínűsíti a program hatékonyságát; négy társaságnál elemezték a vásárlói elégedettség alakulását, a bevezetett intézkedések hatására. A vásárlóktól kapott eredmények az elégedettség növekedését mutatták

7. A kockázatértékelés

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt módosító 1997. évi CII. törvény (Mvt.) 54. §-a megszabja, hogy a munkáltató köteles **minőségileg**, illetve szükség esetén **menyiségileg** értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.⁸

Ezen kockázatok között a megfelelő súllyal kell szerepelnie a többműszakos munkarendből fakadó kockázatoknak. Bár a szakszervezet is felvethet olyan kérdéseket, amelyek érintik a Munkavédelemről szóló törvény rendelkezéseit, a Mvt. az ellenőrzési jogosítványokat a munkavédelmi képviselőkre delegálja, s számukra biztosít széleskörű ellenőrzési jogokat. Ez az ellenőrzés akkor lesz hatékony, ha egybeesik a munkáltatói köteleességek segítségével pl: azzal, hogy a munkáltató köteles minőségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat.

A kockázatbecslés és értékelés egész folyamatában kiemelt fontosságú a munkavállalók képviselővel való kapcsolattartás. Az Mvt. 59. §-ban külön is előírja az érintett munkavállalók és a munkavállalók képviselőinek tájékoztatását a kockázatértékelés eredményeiről. Kívánatos már az előkészítés során bevonni a munkavállalók képviselőit a folyamatba, és igényelni kell a munkavállalók támogatását, aktív közreműködését is.

A munkáltató által elvégzendő minőségi értékelés szubjektív vizsgálatot feltételez, amelynek során a kockázatértékelést végző csoport műszaki- és munkavédelmi szakemberei tapasztalatának segítségével minden lényeges veszélyforrásra és helyzetre kitérnek, ezen kívül figyelembe veszi azokat a munkafolyamatokat, illetve körülményeket is, amelyek nem kapcsolódnak közvetlenül a munkavégzéshez. A minőségi értékelés alapján lehet egyértelműen eldönteni, hogy szükséges-e **menyiségi értékelés**, amikor szükség lehet konkrét mérésekre (pl: zaj, rezgés, világítás, légállapotok, légszennyezés), továbbá speciális kockázatértékelési eljárásokra (hibafa-elemzés, eseményfa-elemzés, hibamód- és hatáselemzés, ok- követelmény elemzés, munkabiztonsági elemzés, cselekvési hiba-elemzés, veszély- és működőképesség vizsgálat stb).

A hatékony kockázatértékelés érdekében a munkáltatónak ki kell jelölnie a menedzsmentből egy vezetőt, aki ezt a tevékenységet támogatja és irányítja; ki kell jelölnie egy csapatot, akik a kockázatértékelést végzik; meg kell határozni, hogy milyen speciális képzés szükséges az elemzést végző szakemberek részére, és a megfelelő információt meg kell adni; informálnia kell minden olyan személyt, akit érint a kockázatelemzés, és meg kell hallgatni a véleményüket; felül kell vizsgálni az értékelés helyességét, megalapozottságát és szakszerűen dokumentálását; intézkedési tervet kell készíteni a kockázatok csökkentése és megszüntetése érdekében. A kockázatelemzéssel a munkáltató, olyan szakanyag birtokába jut, amely a

⁸ A kockázatértékelés és kockázatértékelés elmélete és gyakorlata, mint Európai Unió követelmény.
www.fmm.gov.hu

munkavállalók kockázatának megszüntetése mellett segíti az üzem belüli folyamatok optimalizálását, valamint hatékonyabb belső ellenőrzési lehetőségeket is biztosít.

A munkáltató a kockázat értékelést elvégeztetheti a vállalat számítógépes programrendszer alkalmazásával megfelelően felkészített szakembereivel, vagy egy erre szakosodott külső céget bíz meg kockázatértékeléssel, illetve a kockázatértékelésre való felkészítéssel. Ki kell választania a kockázatértékelés elvégzésére alkalmas műszaki munkavédelmi szakembereket, akik ismerik a munkahelyek, a munkavállalók által végzett tevékenységeket, képesek a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági problémák feltárására; ismerik a veszélyeket és okait, a köztük lévő kapcsolatokat és ennek kockázatait; javaslatokat tudnak tenni a kockázatok kiküszöbölésére vagy csökkentésére rendelkezésre álló eszközökre és lehetőségekre; valamint ismerik a vállalkozásra és tevékenységre vonatkozó előírásokat, szabályokat.

A kockázatértékelésnek az alábbi lépéseket kell magában foglalnia:

- a veszélyek azonosítása;
- a munkavállalók és érintettek csoportjának meghatározása, akik valamilyen veszély miatt kockázatnak lettek kitéve;
- a kockázat mértékének becslése;
- a kockázat megszüntetési lehetőségének vizsgálata; és ha nem lehet megszüntetni, akkor
- annak elbírálása, hogy kell-e további intézkedéseket hozni a kockázat megelőzése vagy csökkentése érdekében.

Vizsgálati szempontrendszerek a kockázatok feltárása érdekében

A munkakörülmények és a munkakörnyezet kialakítása zárt munkahelyen történő munkavégzés esetén (figyelembe véve a munkafolyamatokat, és a technológiai követelményeket) a kockázati tényezők.

- A munkatér geometriai méretei (1 főre jutó alapterület és térfogat) vizsgálata
- Természetes és mesterséges világítás megfelelősége (bevilágító felület, megvilágítás erőssége, egyenletesség, káprázatmentesség, színhőmérséklet, árnyékhatás, színhatás, egészségre való ártalmasság)
- A létesítmények fűtésének, szellőzésének követelményei (levegőtisztasági, klíma – páratartalom, légmozgás – követelmények)
- Zajszint
- Hősugárzásnak kitett munkavállalók vizsgálata
- Járófelületek egyenletessége, csúszás- és botlásveszély
- Munkaeszközök elhelyezése kiszolgálás, karbantartás hely szükségletének biztosítása, megelőző karbantartás
- Közlekedési, tárolási követelmények betartása
- Villamos létesítmények megfelelősége, érintésvédelem, stb.
- Szociális és higiénés viszonyok (üzemi étkező, öltöző – fürdő stb.)
- Szabadtéren történő munkavégzés (figyelembe véve a munkafeladatokat és a technikai követelményeket) kockázatértékelés, követelmények vizsgálata
- Az időjárási viszonyok elleni védelem (hideg, meleg, csapadékos időjárás, stb)
- A mesterséges megvilágítás megfelelősége sötétedés után
- Közlekedés, tárolás biztonságának vizsgálata
- Járófelületek egyenletessége

- Villamos létesítmények, berendezések, telepítésének megfelelőségének érintésvédelem, villamos védelem stb.

Szociális, pszichés terhelések speciális munkavégzés kockázatának értékelése

- Nehéz testi munka, (kézi és gépi munkavégzés)
- Túl intenzív vagy egyhangú munka (szalag melletti munka)
- Nagy koncentrációt igénylő munka
- Egyedül vagy elszigetelten végzett munka veszélye
- Éjszakai munka, folyamatos, három műszakos munkavégzés
- Technológiai, kezelési, karbantartási utasításban foglaltak betartása
- Idegrendszeri igénybevétel, (képernyős munkahely kockázatértékelése)
- Egyéni védőeszközök, védőberendezések használata
- Pszichés megterhelés (képernyős munkahely kockázatértékelése)
- Emberi kapcsolatok, tényezők (munkavállaló és munkahely kölcsönhatásának vizsgálata)

Veszélyes munkaterületen történő munkavégzés kockázatának értékelése

- Le- és beesés és összenyomás veszélye, változó építési munkahelyek esetén
- Munkaárkokban, talajszint alatti munkaterületeken földomlás veszélyével járó tevékenység, változó munkahelyek
- Alagutakban, vízben, víz alatt végzett munka, veszélyes
- Égés-, forrázás-, fagyásveszély vizsgálata
- Áramütés-veszélyes tevékenység, műszaki feltételek vizsgálata
- Robbanásveszélyes tevékenység és a védelem vizsgálata
- Sugárzásveszélyes tevékenység és a védelem vizsgálata
- Közlekedési eszközök vezetése (autóbusz, tehergépjármű stb.)
- Mezőgazdasági munka és erőgépek kezelése
- Vegyipari berendezések kezelése mint fokozottan veszélyes tevékenység vizsgálata
- Tartályokban, aknában, csatornában, beszállási engedélyhez kötött létesítményekben történő munkavégzés
- Anyagmozgató berendezések (targonca, daru, raktári kiszolgáló berendezés, stb.), munkagépek kezelése (földmunkagép, útjavítás, karbantartás gépei, vasúti pályaépítő gépek, stb.)

Munkaeszközök gépek és berendezések használatával kapcsolatos kockázatok értékelése, követelmények vizsgálata

- Biztonsági és védelmi berendezések állapota
- Védelem nélküli forgó-mozgó géprészek vizsgálata
- Gépek, járművek mozgása (külső és belső szállítás)
- Anyagok vagy tárgyak elmozdulása során jelentkező kockázatok
- Veszélyes felületek (éles, sorjás szélek, sarkok, kiálló részek)
- Tűz- és robbanásveszély megelőzésének vizsgálata
- Hordozható villamos munkaeszközök időszakos vizsgálata

Fizikai és biológiai tényezők jelenlétének vizsgálata, kockázatának feltárása

- Nyomás alatti közeg veszélyességének kockázata
- Forró vagy hideg anyagok, tárgyak okozta kockázatok
- Állatok, emberek mozgása, támadása a védelem kialakítása

- Mikroorganizmusok, vírusok, baktériumok
- Elektromágneses sugárzás vagy tér okozta kockázat feltárása
- Elektrosztatikus feltöltődés

Veszélyes anyagok alkalmazásának vizsgálata kockázatok feltárása

- Mérgező anyagok alkalmazása, védelme és kockázata
- Allergizáló anyagok alkalmazása, védelme és kockázata
- Fertőző anyagok alkalmazása, védelme és kockázata
- Rákkeltő mutagén, terratogén, utódkárosító anyagok jelenléte
- Instabil vagy erősen reakcióképes anyagok jelenléte
- Levegő- vagy oxigénhiány (rendkívüli körülmények közötti munka)
- Gyúlékony, robbanékony és oxidáló anyagok jelenléte

8. Függelék: Dokumentumok

Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete
BorsodChem Rt. 3701 Kazincbarcika, Bolyai Tér 1.
Csehák Judit
miniszter
Egészségügyi Minisztérium Budapest

Tisztelt Miniszter Asszony!

Mint azt Ön is tudja néhány munkakörben (nagyon helyesen) alkalmazzák a korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségét.

Nem vitatva azok jogosságát, az alábbiakra szerelném felhívni szíves figyelmükéi: Magyarországon, több tízezer munkavállaló, folytonos és folyamatos műszakban szó szerint éjjel és nappal, szombat és vasárnap, karácsonykor és szilveszterkor valamint az év minden napján azon munkálkodik, hogy biztosítsák embertársaik elvárhatóan kiegyensúlyozott életvitelét. Egy részük részesül a korkedvezményes nyugdíjazás lehelőségében, más részük nem.

Ez alkalommal, a korkedvezményes nyugdíjazásban nem részesülők (vegyiparban foglalkoztatott nappalos és műszakos dolgozók) érdekében emeljük fel szavunkat. A többműszakos és egészségre ártalmas munkakörben foglalkoztatóit dolgozók csupán 30 százaléka tudja végigdolgozni a teljes munkaciklusai úgy, hogy nem mutathatók ki náluk káros egészségi változások.

Vegyiparban a nappalos és műszakos dolgozók többségénél a (BorsodChem Rt-nél dolgozóknál is) általánosan megjelennek az alábbi tünetek: - rossz alvás, álmatlanság, állandó fáradtságérzet, amit még hosszabb pihenési idő alatt sem lehel kipihenni, szemfájdalmak, fejfájás, izomfájdalmak vagy izomgörcsök, ízületi fájdalmak, ingerlékenység, agresszivitás, depresszió, gyomorbántalmak, hasmenés, étvágytalanság, gyomorfájás, általában véve fokozottabb az emberi szervezet kopása. Nyugdíjba vonulás után a korai elhalálozás.

A család mindennapi életének megszervezése sokkal nehezebbé válik a műszakos dolgozó esetében.

Gyakoriak a konfliktusok a dolgozó műszakbeosztása, programja illetve a lobbi családtag igénye között: - csökken a gyermeknevelésre, családi együttlétre fordítható idő, a zavartalan pihenés feltételei nehezebben megvalósíthatók, a ritkább részvétel miatt a társadalmi és családi életben az elszigeteltség érzése alakul ki. Ezt az érzést még súlyosbíthatja a fokozott ingerlékenység is. Bizonyos szolgáltatásokat, szórakozási, művelődési lehelőségeket nem, vagy csak csökkeni mértékben tudnak igénybe venni a több műszakban dolgozók. Ezek a tények fokozzák a rossz közérzetei. A munkaszüneti napok sem tudják kiegyenlíteni, semlegesíteni a műszakos munka által okozott terheléseket, sőt, éppen akkor lépnek fel sok dolgozónál a dupla átállás miatti alvászavarok.

A tapasztalatok és tudományos felmérések tehát azt mutatják, hogy a műszakos munka következményeként ott is gyakoriak a pszichés- és szociális terhelések, ahol egészségügyi panaszuk nem jelentkeznek.

Tisztelt Miniszter Asszony!

*Összességében elmondható, hogy a folytonos, illetve folyamatos műszakban valamint a vegyiparban egészségre ártalmas munkakörben dolgozók (**nappalos, műszakos**) sokkal korábban és jelentősebb mértékben elhasználnának, elkopnak és elhaláloznak, mint azon*

kollégáik, akik normál munka-környezetben és nappal dolgoznak. Ezért engedje meg, hogy a vegyiparról és az ott foglalkoztatottokról konkrétan is említést legyek.

Iménti témára vonatkozó javaslatunk megtétele előtt hivatkozunk az Érdekegyeztető Tanács 1997. április 29-L emlékeztetőjének 7. pontjában foglaltakra, miszerint:

- a kordedvezményre jogosító munkakörökkel kapcsolatban a munkavállalói oldal által kezdeményezett javaslatokat elfogadják

- a ma hatályos jogi szabályzást 2005. január 1-ig. érvényesnek tekintik.

- Ez idő alatt a foglalkozás - egészségügyi szakemberek bevonásával az ÓÉT munkabizottsága kidolgozza a kordedvezményre jogosító munkakörök jegyzékét és az ÓÉT plenáris ülése elé terjeszti. A szociális partnerek egyetértése esetén a Kormány rendeletben hirdeti ki az új szabályokat.

Ismereteink szerint Országgyűlési határozat is kötelezi a kormányt az új szabályok kidolgozására.

Miután az új rendszerre való átállás több szempontból is indokolt, az idő szorításában a nem kellően átgondolt változtatás érzékenyen érinti a vegyiparban foglalkoztatott munkavállalók, szakszervezeti tagságunk jelentős részét aszerint, hogy esetleg lekerülnek a listáról, vagy indokolt a listára felkerülésük. Alaposan áttanulmányozva a 168/1997. (X. 6.) Kormányrendelet 1. számú mellékletében foglalt Kordedvezményre jogosító munkakörök jegyzékét, az alábbi következtetésünket fontosnak és mindenképpen helytállónak véljük!

Miközben az ipar szerkezetének jelentős átalakulása (lényegesen leredukálódott a föld alatt és a melegüzemekben végzett munka) következtében csökkent a társadalom-biztosítás és a munkáltatók terhe, aközben például a dinamikusan fejlődő, - új technológiákkal gyártott, új termékekkel piacra lépő - vegyipari ágazatból- alig volt-van kordedvezményre jogosító tevékenység, munkakör, még a felsorolásban is.

Számunkra meglepő, hogy a tervezett módosítások sem említik ezt a szektort, holott e területen kell fokozottan számolni az egészségre ártalmas veszélyesnek minősülő és rákkeltő' anyagokkal, tevékenységgel, munkakörökkel.

A BORSODCHEM Rt technológiájából adódóan a veszélyes anyagok tételes jegyzéke több mint ezer ilyen anyagot tartalmaz.

A vegyipar - jellegénél fogva - közismerten folyamatos munkarendben dolgozik, ezért nem elhanyagolható az a szociális, tudományos és más szempontok alapján bizonyítottnak tekinthető tény sem, hogy a műszakba járó munkavállalók átlagos életkora a megjelölt munkarendben történi huzamosabb foglalkoztatás esetén rövidül, illetve a normál munkarendben átlagos körülmények között dolgozó alkalmazottak átlagos életkoránál sajnos rövidebb.

A hatályos (örvények, munkaegészségügyi jogszabályai közül kiemelt fontosságúak:

- a foglalkozási rákkeltőkre, 26/2000 (IX. 30)KÖM - rendelet

- a kémiai biztonság munkahelyi munkavédelmi követelményeire, 25/2000(IX.30)EÜM-SzCsM rendelet 2000.évi XXV. Törvény a biológiai expozíciókra,

- a képernyős munkavégzés munkaegészségügyi előírásaira, 50/1999(XI.3) EÜMrendelet a munkahelyi zajszint csökkentésére,

- a hál és derékfájás elleni védekezésre, az azbeszt tilalmára,

- az ólom és a vinilklorid korlátozására,

- a populációs terhelés csökkentésére, stb. irányuló Európai Unió előírások.

A kordedvezményes nyugdíj átalakítása kapcsán a munkavállalói, érdekképviseleti szervezeteken keresztül is természetesen eljuttatjuk jogos igényünkre alapozott módosító javaslatainkat, mégis kérjük a Tisztelt Miniszter asszony támogatását az alábbiakra vonatkozóan.

Elfogadva a Kormány és az Országos Munka - és Üzem-egészségügyi Intézet, a korengedményre jogosító egészségkárosító tevékenységek pontokban kifejteti, tervezett

(pontozásos) mértékét a 168/1997. (X. 6) Kormányrendelet egészüljön ki a 15. ponttal, mely tartalmazza a vegyipar területén a munkaköröket, munkaköri leírásokat és a korkedvezmény hatályát, (hasonlóan az előző 14 ponthoz).

Elvárásainkat arra alapozzuk, illetve kiinduló szempontként indokoljuk, hogy legyen korkedvezményre jogosító a vegyipari tevékenység azokon a területeken, ahol a rákkeltő és egészségre ártalmas veszélyes anyagok jelen vannak. Az anyagok jelenlétét a veszélyhelyzetet az üzemekbe telepített különböző automatikus, fél-automatikus berendezések (légtérelvezők) figyelik, végzik, végeztetik el a szükséges beavatkozást.

Javasolt munkakörök:

Munkakörök: rendszerkezelő, laboráns, helyettesítő, műszerszobás, műszakvezető, művezető, főművezető, technológus, üzemmechanikus, üzemvezető, üzemviteli karbantartók, műszerészek, villamosok, gépészek, lakatosok, rakodó és szállító munkakörben dolgozók.

A munkakör rövid leírása: Technológiai rendszerek, kezelése berendezések, ellenőrzése, közvetlen üzemzavarok elhárítása, folyamatos üzemvitel biztosítása. Berendezések készülékek ellenőrzése, hitelesítése. Környezeti ártalom megakadályozás, illetve csökkentése. Esetleges katasztrófa (havária) megakadályozása. / A technológiai üzemvitel kiszolgálása ki-berakodás.

Korkedvezmény hatálya: Vegyipar

A fentieket figyelembe véve kérjük Önt, hogy a korengedményes nyugdíjreform kialakításánál vegyék figyelembe ezeket a vegyiparban sajátosan kialakult tényeket is és szorgalmazzák a folytonos, megszakítás nélküli munkarendben és az egészségre ártalmas munkakörökben (nappalos) dolgozók korkedvezményes nyugdíjazásának lehetőségét.

Bízva az Ön által vezetett minisztérium pozitív hozzáállásában, várjuk intézkedéseiket és válaszákat.

Levelünket és az Ön válaszáat megjelentetjük a szakszervezeteink által kiadott hírlapban a BorsodChem Rí. -nél.

Kazinccbarcika, 2003. március 13.

Üdvözlettel:

Salagvárdi Gábor VMFSZ elnök

*

EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ÉS CSALÁDÜGYI
MINISZTERIUM HELYETTES ÁLLAMTITKÁR

Salagvárdi Gábor úr részére

Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete

Kazinccbarcika

Tisztelt Elnök Úr!

Miniszter Asszony megbízásából a korkedvezményes nyugdíjra jogosító munkaköri jegyzék kiegészítésére tett javaslatát megvizsgáltam. Válaszomban néhány - a korkedvezményes nyugdíjazással kapcsolatos gondolkodás irányát mutató - elképzelést szeretnénk megosztani Önnel.

A korkedvezményes nyugdíjrendszer felülvizsgálata több éve tartó folyamat, melynek során meg kell vizsgálni a jegyzékben szereplő, valamint az oda felvenni kért munkakörök listáját abból a szempontból, hogy az időközben lezajlott technikai fejlődés indokolja-e még a kedvezmény fenntartását, illetve megadását. Bizonyára Ön is jól ismeri a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó

előírását, mely elsődlegesen a munkáltatónak szabja feladatul, hogy ezen követelményeknek eleget tegyen.

A kordedvezményes nyugdíjról sajnos meg kell állapítani, hogy nem jelent megelőzést, az ártalmas munkakörökben foglalkoztatottak egészségét nem védi, valószínűleg ételüket sem hosszabbítja meg. Ezt levelével Ön is alátámasztotta. Az elsődleges cél tehát, mind szélesebb körben az ártalmak kiszűrése, illetve valós prevenciót nyújtó intézkedések bevezetése, hogy a munkavállaló ne betegedjen meg, szervezete ne használódjon el idő előtt.

Mindazon feladat, melyet el kell végezni ahhoz, hogy a fenti elveknek megfelelő rendszer legyen felépíthető, sok előzetes vizsgálatot, konzultációt igényel. A rendszer felülvizsgálatát a munkavállalói és munkaadói érdekképviselletekkel együttesen kell elvégezni. Közös érdek, hogy egy objektív bírálati rendszer alakuljon ki, amely a jövőben jelentkező igényeket is korrekten kezelni tudja. B munkában számítok konstruktív együttműködésükre. Az új rendszer kidolgozásáig azonban türelmükéi kérem, mert addig semmilyen jogkiterjesztésre nem látok lehetőséget.

Budapest, 2003. március 25-én

Tisztelettel:

Dr. Hegyesné Orsós Éva

*

Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete

3700 Kazincbarcika, Bolyai tér 1.

Foglalkozáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Burány Sándor Miniszter Úr részére

Tisztelt Miniszter Úr!

A vasárnapi munkavégzés családi életre gyakorolt kedvezőtlen hatásait a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók (és családtagjaik) évtizedek óta kénytelenek elviselni úgy, hogy ezért a műszakpótlékon felül, díjazásban nem részesülnek.

Mint munkavállalói érdekképvisellett foglalkozókat örömmel töltött el bennünket az a tény, hogy 2002. július 1. napjától a vasárnapi munkavégzés ellentételezéseként vasárnapi bérpótlék kifizetésére nyílt lehetőség. Azonban nem értjük, hogy miért csak bizonyos munkavállalói kör részesülhet az 50 %-os mértékű vasárnapi bérpótlékban. Miért nem érdemlik meg ezt a vasárnapi bérpótléket a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben, vagy rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállalók?

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók egy évben átlagosan 12 vasárnapot tölthetnek családjuk körében, míg az ML149/A § kedvező hatálya alá tartozó munkavállalók ennél jóval többet. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott többműszakos munkavállalók a munkaszüneti napokon is munkát végeznek- igaz, hogy ezért kapnak pótléket, míg az Mt. rendelkezése szerint vasárnapi pótlékban részesíthető munkavállalók az ünnepeket otthon tölthetik.

Ha figyelembe vesszük, hogy a műszakpótlék Mt-ben rögzített mértéke 1992. óta nem emelkedett, és az Mt legutóbbi munkaidőkeretre vonatkozó szabályainak módosulása újabb kedvezőtlen hatásokat jelent a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak számára, talán jobban érthető, hogy miért érzik diszkriminatívnak a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók a hivatkozott Mt. rendelkezést.

Tisztelt Miniszter Úr!

Az ellentmondások feloldására javasoljuk, az Mt. 149/A § hatályának kiterjesztését a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben, vagy a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott, valamint ideny munkát végző munkavállalókra is vasárnapi munkavégzésük esetén.

Álláspontunk szerint az ellentmondások feloldásra kerülhetnének a műszakpótlék mértékének emelésével is.

Szívesen állunk rendelkezésére a szükséges törvénymódosító javaslat előkészítésében.

Tisztelt Miniszter úr, kérjük, hogy a fent vázolt probléma kapcsán álláspontjáról szakszervezetünket tájékoztatni szíveskedjen.

Tájékoztatjuk, hogy a miniszter úr válaszáról annak megérkezését követően, haladéktalanul tájékoztatjuk tagságunkat, valamint a BorsodChem Rt. műszakos dolgozóit.

Kazincbarcika, 2008. november 26.

Tisztelettel:

Salagvárdi Gábor a VMFSZ elnöke

Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Politikai Államtitkár

Salagvárdi Gábor elnök úr részére

Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete, Kazincbarcika

Tisztelt Elnök Úr!

Engedje meg, hogy Burány Sándor foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter úrhoz a vasárnapi pótlékkal kapcsolatban intézett megkeresésére miniszter úr megbízásából a következőkről tájékoztassam:

A vasárnapi munkavégzés után járó pótlék képviselői törvényjavaslatra került be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (a továbbiakban: Mt), 2002. évben. A törvényjavaslatnak a vasárnapi pótlék bevezetését célzó része azt a célt fogalmazta meg, hogy kerüljön külön díjazásra azon munkavállalók munkavégzése, akik a munkáltató gazdasági érdeke által megkívántan a munkáltató döntése alapján vasárnap is végeznek munkát. Az Mt. 149/A. §-ában megfogalmazott kivételek azon esetköröket fogalmazzák meg, amikor a munkavállaló olyan munkaidő-beosztás alapján végez munkát, mely szerint szükségszerűen vasárnap is munkát kell végeznie. Az eredeti jogalkotói szándék alapján tehát az a munkavégzés, mely során a munkaidő-beosztás alapján vasárnap is történik rendes munkaidőben munkavégzés, nem alapozza meg a vasárnap pótlékre való jogosultságot. Ezt erősíti meg az Mt. 149/A. §-ának legutóbbi, a 2003. évi CXVIII. törvénnyel történt módosítása is, mely a §-ban felsorolt azon kivételek körét, mely után nem jár pótlék, kiegészíti a részmunkaidőben a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton, és vasárnap foglalkoztatott munkavállalóval.

Az elmúlt évtizedben a munkavégzés és a munkaszervezés körülményeiben bekövetkezett változások többször tették szükségessé az Mt. módosítását. Kétségtelen, hogy napjainkra az Mt-nek a munkaidőre és a pihenőidőre, továbbá a munkaidő beosztására vonatkozó szabályai bonyolulttá váltak. Az is vitathatatlan, hogy „felgyorsult”, megváltozott igényeket támasztó világunkban a rugalmasabb munkavégzési formákra is figyelemmel indokolt áttekinteni a munkajogi szabályozást egyebek mellett abból a szempontból is, hogy a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályozás megfelel-e a jelenlegi társadalmi viszonyoknak és elvárásoknak. Ezen igény alaposágát elismerve törekszik a Foglalkoztatáspolitikai és

Munkaügyi Minisztérium arra, hogy az Országos Érdekegyeztető Tanács 2002. év végén meghozott döntésének megfelelően megvalósítsa az Mt. átfogó felülvizsgálatát, melynek keretében felülvizsgálatra kerülnének egyebek mellett a munkaidőre, pihenőidőre, annak kiadására vonatkozó, továbbá mindazon szabályok, melyek áttekintésére a szociális partnerek javaslatot tesznek.

Bízom abban, hogy az Mt. átfogó felülvizsgálata során számíthatunk szakszervezetüknek a munkavállalók érdekeit szolgáló, jobbító szándékú javaslataira, melyet várhatóan mind a jövőben kialakítandó ágazati párbeszéd, mind az országos érdekegyeztetés szintjén, valamint széles körű társadalmi vita során lehetőség lesz megvitatni annak érdekében, hogy széles körű társadalmi konszenzus alapján lehessen kialakítani a munka világának XXI. századi kódexét.

Budapest, 2004. január 13.

Üdvözlettel:

Csizmár Gábor
Politikai államtitkár

*

Liga Vegyipari Szakszervezeti Szövetsége 1068. Budapest Benczúr u.41.

A 2003.október 17-én megtartott Liga Tanács ülésén a LIVESZ képviselőiként felhívást intéztünk a Ligához tartozó szervezetekhez a kordedvezményes nyugdíj átalakítása kapcsán.

Felhívás! *Tisztelt Kollégák!*

A kordedvezményes nyugdíj átalakításának talán az utolsó szakaszához érkeztünk. A 168/1997. (X. 6.) Kormányrendelet alapján **2005. január** 1-ig van lehetőségünk a kordedvezményre jogosító munkakörökkel kapcsolatosan a munkavállalói oldal egységes álláspontját kialakítani.

Az eddigi egyéni próbálkozásainknak nem sok sikere volt, mivel minden kormányzati ciklus tologatja maga előtt az új rendszer kidolgozását. Valószínűsíthető, hogy ha már hamarabb összefogtunk volna, akkor nagyobb nyomást tudtunk volna gyakorolni a mindenkori hatalomra.

Javasoljuk minden érintett szervezetnek, szövetségnek, hogy fogjunk össze, mert úgy hatékonyabban érvényesíthessük akaratainkat.

Véleményem szerint az e körben végzett tudományos felmérések eredményeinek ismertetésével és a mindennapjainkból vett gyakorlati példákkal meggyőzhetek a törvényalkotók, és a kormányzat illetékes szakemberei arról, hogy az Európai Unió tagállamokhoz hasonlóan Magyarországon is szükséges a műszakos dolgozók, illetőleg az egészségi ártalomnak kitett munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók helyzetének rendezése.

A Liga Vegyipari Szakszervezeti Szövetség felkéri a Ligához tartozó tagszervezeteket, illetve szövetségeket, hogy 2003. november második felében minden érintett szervezet részvételével tartsunk egy szakmai vitanapot, és az ott megfogalmazott egységes álláspontnak megfelelően tegyük meg a szükséges további lépéseket célunk elérése érdekében.

Javasoljuk, hogy a műszakos dolgozók is kerüljenek bele a kordedvezményt jogosító munkakörök jegyzékébe.

Javasoljuk, hogy az egészségi ártalomnak kitett munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók a felülvizsgálat során kerüljenek be abba a rendszerbe, amely biztosítja számukra a kedvezményes nyugdíjba vonulás lehetőségét.

Kezdeményezzük a vasárnapi munkavégzéssel kapcsolatos Mt. 149/A.§ pozitív rendelkezésének szélesebb körben történő kiterjesztését. A Liga Vegyipari Szövetsége javasolja, hogy alakítsuk meg a műszakos munkavállalók országos tanácsát, amelyben minden érintett ágazat, szakma, képviselteti magát.

Tisztelt Kollégák!

Csak együtt vagyunk képesek ezeket a problémákat megoldani, illetve ha szükséges valós erőt felmutatni.

Kérlek Benneteket, hogy amennyiben tenni akartok azért, hogy a műszakos dolgozók illetve az egészségi ártalomnak kitett munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók érdekében közösen emeljük fel szavunkat, akkor gyertek el a szakmai megbeszélésre, amelynek javasolt időpontja: 2003.november 28. Helyszín: Budapest Benczúr u. 41. Liga székház.

Amennyiben részt kívántok venni a közös munkában, akkor azt minél hamarabb jelezzétek az alábbi telefonszámon : Tel./fax: 06-48-511455

Postai cím: Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete 3700. Kazincbarcika Bolyai tér. 1.

Kazincbarcika, 2003.október 28.

Baráti üdvözlettel:

Salagvárdi Gábor LIVESZ elnök

*

SAKSZERVEZETEK A TÖBB MŰSZAKBAN DOLGOZÓKÉRT

A több műszakos dolgozókat képviselő szakszervezetek kezdeményezik, hogy alakuljon egy országos szintű érdekvédelmi szövetség a folyamatos műszakban dolgozók érdekei érvényesítésére - adta hírül közleményben a Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete (VMFSZ) az MTI-t. Erről 13 szakszervezet határozott. A csatlakozó érdekképviselők felszólítják valamennyi magyarországi szakszervezetet, hogy az ügy fontosságára való tekintettel csatlakozzanak kezdeményezésükhöz. A 13 szakszervezet célja egyebek között, hogy a nyugdíjreform keretében terjesszék ki a kordkedvezményes nyugdíjazás intézményét a több műszakosokra, akiknek szervezete a normál munkarendben dolgozóknál lényegesen hamarabb használódik el és a statisztikák szerint az átlagnál korábban halálznak el. (MTI, 2004, január 18.)

*

A TÖBB MŰSZAKBAN DOLGOZÓKÉRT

A Vegyipari Munkavállalók Szakszervezete kezdeményezte, hogy alakuljon országos érdekvédelmi szövetség a több műszakban dolgozók érdekvédelmére. A kezdeményezők azt szeretnék, ha az érintett dolgozók nagymértékű idegi, fizikai igénybevételét elismerné mind a társadalombiztosítás, mind a Munka Törvénykönyve.

Ennek érdekében megkeresték a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztériumot, ahonnan ígéretet kaptak, hogy a Munka Törvénykönyve átfogó felülvizsgálata kapcsán sor kerülhet a folyamatos munkarendben dolgozók helyzetének rendezésére. (Ugyanis az Mt.149/A

paragrafusa szerint a több műszakban dolgozók ki vannak zárva a vasárnapi pótlékból, amely pótlék mértéke egyébként nemzetközi összehasonlításban igen alacsony).

Ugyanígy, az Egészségügyi Minisztériumhoz is levelet írtak, amelyben a több műszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalóknak korengedményes nyugdíjra kértek lehetőségét. A minisztérium válaszában az egészséges munkahely kialakítására helyezett hangsúlyt (1993 évi XCIII.tv.), azonban nem zárta ki, hogy a kedvezményes munkakörök jegyzékének felülvizsgálata során a jelenlegi rendszer módosuljon.

A felhívást a LIGA több tagszervezete aláírta (így a Békés Megyei Közlekedési Szakszervezet, Fővárosi Közlekedési Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, a LIGA Vas és Fémipari Szövetsége, a LIGA Vegyipari Szövetsége, a MOL Rt. Olajipari Munkások Szakszervezete, a Nagykanizsai fényforrásgyár Demokratikus Szakszervezete, a Nitrogén Összefogás Szakszervezet Pétfürdő, a Paksi Atomerőmű Rt. Műszakos Érdekvédelmi Szakszervezete, a Pécsi Hőerőmű Műszakos Érdekvédelmi Szakszervezete, a Repülőgép Műszakiak Független Szakszervezet, a Vas Megyei Közúti Közlekedési Szakszervezet, a Vegyipari Munkavállalók Független Szakszervezete, és a Vértesi Erőmű Rt. Műszakos Dolgozóinak Szakszervezete), de információink szerint érdeklődésüket jelezték más konföderációk szakszervezetei is.

A kérdés sürgős rendezést és összefogást kíván elsősorban a műszakos dolgozókat tömörítő szakszervezetektől, de konföderációs szinten is lépések szükségesek a szakmai tanulmányok elkészítésére és olyan szakmai konferencia rendezésére, amelyen kialakulhatnak az álláspontok, és egy szakszervezeti stratégia is körvonalazódhat.

Konföderációk honlap, 2004. január 23.