



# REST@Work

REducing STress at Work

With financial support from the European Union



# **REST@Work**

## **REducing STress at Work**

**Munkahelyi stressz csökkentése**

With financial support from the European Union



A kiadvány a REST@Work - Munkahelyi stressz csökkentése - projekt keretében készült Társfinanszírozásban az Európai Unióval a Szociális Párbeszéd Programban - DG EMPL

Ez a kiadvány csak a szerzők nézeteit tükrözi és a Bizottság nem vállal felelősséget az ebben foglalt információk bármilyen típusú felhasználásért.

## Szerzők

Christian Nardella, Feliciano Iudicone, Silvia Sansonetti - Fondazione Giacomo Brodolini

Fulvio D'Orsi - ITAL-UIL

Gabriella Galli - UIL

## Projekt partnerek

### 1. Lead Applicant



### 2. Co-applicants



### 3. Associated organizations



## További információ

UIL

Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità

Via Lucullo, 6

Roma 00187 Italia

[www.uil.it](http://www.uil.it)

A kiadványok ingyenesen kerülnek terjesztésre - ezért azokat nem lehet eladni vagy bármilyen formában reprodukálni.

## **Bevezetés**

### **1. Munkahelyi stressz Európában**

A munkahelyi stressz jelenség mérete

A foglalkozás-egészségügy és munkahelyi biztonság védelme (OHS)

### **2. A Rest@work projekt**

### **3. Elemző kutatás**

A munkahelyi stressz fogalma az EU tagállamainak törvényalkotásában

A Munkahelyi stresszről szóló Megállapodás végrehajtása - jelenlegi állapot

A munkavállalók képviseleti jogai és részvétele

Szankciók

A munkahelyi stressz megelőzésére vagy kezelésére vonatkozó intézkedések nyomon követése és értékelése

A munkahelyi stressz nyomon követésére szolgáló eszközök támogatása a KKV-k esetében

A szociális partnerek szerepe

### **4. Felmérés a munkavállalókról, a munkavállalók képviselőiről és a munkaadókról**

A Rest@work kérdőív

A felmérés mintája

Az adatok elemzése

Eredmények

Szocio-demográfiai és foglalkoztatási adatok

A munkahelyi stressz értékelésének helyzete

A munkavállalók és a szociális partnerek bevonása (HSR)

A munkavállalók tájékoztatása és képzése

A munkahely jellemzői

Állapotok és jóléti szintek a munkahelyen

### **5. Nemzeti Fókusz Csoport**

### **6. Következtetések és szakpolitikai iránymutatások**

## **Irodalomjegyzék**

## Bevezetés

A pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi stressz a jelenlegi munkaerő piac egyik legfontosabb problémája, amely súlyos következményekkel járhat mind a munkavállalók egészségügyi állapota, mind pedig a vállalatok termelési kapacitása tekintetében.

Annak érdekében, hogy ezt a problémát kezeljük az elmúlt években számos kezdeményezés indult el az egyes európai országokban, amelyek célja, hogy hasznos stratégiákat, módszereket és eszközöket biztosítsanak a munkaerőpiac számára annak érdekében, hogy ez a jelenség kezelhető legyen és, hogy elősegítsék a munkahelyi jólét kialakítását.

A munkahelyi stresszel kapcsolatban kétségkívül a 2004. október 8-i Európai Megállapodás jelentette a mérföldkövet. A korábban még a tudományos világban is kétértelműséggel és bizonytalansággal jellemezhető helyzetben a megállapodás egyértelmű és határozott paradigmaváltást jelentett. Azzal, hogy a Megállapodás rámutatott arra, hogy nem minden intenzív munkát megkívánó szituáció okoz stresszt és nem minden stresszhelyzet függ össze a munkával, a Megállapodás megfogalmazta azokat a határokat melyeken belül a munkahelyi stressz elhelyezhető és egyben felvázolta, hogy milyen irányban kell preventív lépéseket tenni.

Számos eszköz került kifejlesztésre, amely segíti a cégeket a hatékony megelőzési intézkedések értékelésének és megtalálásának folyamatában. Szubjektív eszközöket használatára is javaslatok születtek, mint például a kérdőívek, amelyek a munkavállalók hozzáállását tanulmányozzák, valamint objektív megfigyelési eszközök használatára is, amelyek a munkaszervezést elemzik és értékelik munkaszervezést, a munkahelyi stressz jelenséget, mint amilyen például a hiányzásokat vagy a fluktuációt. Ugyanakkor mindezeket az eszközöket a nagyobb cégek esetében egyszerűbb alkalmazni. Ez igaz szintén a megelőző, enyhítő vagy javító korrekciós intézkedésekre. Az ezeket illető példák és modellek majdnem minden esetben nagy-közepes vállalkozásokra kerültek kialakításra.

Általánosan igaz, hogy a pszichoszociális kockázatok kezelése nehezebb a kis- és közepes méretű vállalkozások esetében, nem csak a vállalati kultúrák közötti különbségek miatt, de a munkahelyi kapcsolatok diverzitása miatt is, de azért is, mert nagyobb nehézséget jelent a munkavállalók képviselőinek gyakorlása, valamint a termelési modell jellemzői is mások. Emellett az elmúlt években nagy nyomást jelentett a gazdasági válság is, amely korlátozta a rendelkezésre álló forrásokat, és bizonytalanságot okozott a munkahelyek stabilitásával kapcsolatban.

Ezek a megfontolások vezettek ehhez a projekthez, amely azért jött létre, hogy rávilágítson a munkahelyi stressz problémájára a kis- és középvállalkozások esetében, valamint azért, hogy megérthessük ennek a jelenségnek a mértékét, megvizsgálhassuk, hogy mennyire vannak ezzel tisztában az emberek, illetve, hogy készségeket és eszközöket kezdjünk használni a problémák felkutatására és arra, hogy megosszuk és terjesszük az elfogadható modelleket és megoldásokat e tekintetben.

**Silvana Roseto**  
**UIL Konföderációs titkár**

# 1. fejezet A munkahelyi stressz Európában

## A munkahelyi stressz jelenség mérete

Az elmúlt években tapasztalható jelentős változások növelték a munkaerőpiac komplexitását, amely próbára tette az egyes munkavállalók képességét, hogy ezekkel a változásokkal megküzdjenek. Az egyre idősödő munkaerő és a női munkaerő hányadának növekedése olyan jelenségek, amelyek változásokat hoznak mind az üzleti világban, mind pedig a társadalomban és az életmódban. A részmunkaidős és az atipikus foglalkoztatás a hagyományos munkaviszonyok mellett együttesen vannak jelen, így erősítve a cégeknél az egyenlőtlen szituációk kialakulását. A rugalmasság szükségessége, valamint a bizonytalanság, a munkaszervezés most végbemenő változásai és az egyénre jobban támaszkodó, eredmény orientált humán erőforrás menedzsment tovább rontják az említett jelenséget. A közelmúltban az új információs és kommunikációs technológiák elterjedésének eredményeként a távmunka és mobil munka elkezdte lebontani azokat a térbeli és időbeli korlátokat, amelyek eddig a munkahelyi és a magánéletet elkülönítették. Mindezek a feltételek alapvetően érintik az emberek jólétét a munkahelyeken és azt is, hogy miként ítélik meg azt, hogy a munka milyen negatív hatással lehet az egészségükre.

Európában a munkavállalók 25%-a érzi úgy, hogy munkahelyi stressznek vannak kitéve a teljes munkaidő alatt, vagy annak nagy részében munkahelyi stressznek vannak kitéve és a munkavállalók ugyanilyen hányada jelzi azt, hogy a munkahelyi tevékenységük rizikót jelent az egészségükre (EU-OSHA 2014).

Az európai munkakörülményekről készült 2005-ös negyedik felmérés szerint (Parent-Thirion et al., 2007) az első 15 EU tagállam munkavállalóinak 20%-a, az új tagállamok munkavállalóinak pedig 30%-a van meggyőződve arról, hogy a munkahelyi stressz veszélyt jelent az egészségükre. Az első 15 EU tagállamban a munkahelyi stresszel összefüggő mentálhigiénés problémák által okozott költségek becsült mértéke a GDP 3-4%-át teszi ki (körülbelül 265 milliárd euró évente).

A munkahelyi stresszt kiváltó leggyakoribb tényezők közé tartozik a munkavégzés átszervezése és a munkahely bizonytalansága, a munkaidő kitolódása, valamint a megnövekedett munkateher, valamint, kisebb mértékben a zaklatás és a munkahelyi erőszak. Egy, az Európai Bizottság által néhány éve közzé tett jelentés (Levi, 2000) azt mutatta, hogy az EU-s munkavállalók 50%-a jelezte azt, hogy nagyon intenzív a munkaüteme, 44%-nak nem volt vagy csak nagyon korlátozottan fordult elő változás a munkájában és 50% számolt be ismétlődő feladatokról.

2005 óta csökkenés következett be a pszichoszociális kockázati tényezők előfordulásában: ez azt jelenti, hogy az EU-OSHA felmérésben kevesebb ember jelzi, hogy megnövekedett munkaidővel kell megküzdeniük, illetve kevesebben panaszkodnak a szociális támogatás hiányáról. Ugyanakkor a munkahelyek bizonytalansága nőtt, és a munkavállalók ötöde dolgozik több órát vagy rendszertelen munkaidőben. Nemrégiben egyes országjelentések azt mutatták, hogy a munkahelyi nyomás megnövekedett, csak úgy, mint a munkahelyi erőszak és zaklatás is egyre inkább előfordult, amit a gazdasági válság okozta munkahelyi változásoknak tudnak be. Általánosságban elmondható, hogy a munkavállalói csoportok munkakörülményei közötti különbségek a különböző üzleti szektoroktól függenek. Vannak azonban olyan nemek közötti különbségek, amelyek nem szükségszerűen kapcsolódnak az egyes ágazatokhoz: igaz, például, hogy a férfiak tovább dolgoznak, és a nők több akadállyal szembesülnek a karrierjük során. A pszichoszociális kockázatok aggodalomra adnak okot a legtöbb vállalat számára: a vezetők közel 80%-a aggódik a munkahelyi stressz miatt és nagyjából ötből egy jelöli meg a munkahelyi erőszakot és zaklatást, mint legfőbb aggodalomra adó okot. Amennyiben külön tekintjük ezeket a kockázati tényezőket, a legfőbb probléma, amelyről a vezetők beszámolnak, az a nyomasztó munkaütem, valamint az interakció másokkal, mint például vásárlókkal, betegekkel vagy diákokkal (EU-OSHA, 2014).

## A foglalkozás-egészségügy és munkahelyi biztonság védelme (OHS)

Bár széles körben elismert és bizonyított az elhúzódo munkahelyi stressz fizikai és egészségügyi problémákat okozó negatív hatása, még mindig lényeges különbségeket lehet tapasztalni az európai tagállamok törvényei és gyakorlata között azzal kapcsolatban, hogy miként definiáljuk, előzzük meg vagy csökkentjük a munkahelyi stresszt.

Az első jelentős lépés egy a munkahelyi biztonsággal és foglalkozás-egészségüggyel kapcsolatos - a stresszes helyzetekből adódó kockázatok csökkentését is célzó - átfogó preventív megközelítés elfogadása felé az Európai Foglalkozás Egészségügyi és Munkavédelmi Keretirányelv volt (A Tanács 89/391/EK irányelve, a továbbiakban OSH Irányelv).

Az irányelv vezette be azt, hogy a munkáltató köteles biztosítani a munkavállalók egészségét és biztonságát minden, a munkával összefüggő aspektusban (5. cikk), beleértve azokat a prevenció alapelveket is, amelyek jelentős szerepet játszhatnak a stressz megelőzésében. Ilyen volt például a kötelezettség, hogy az egyénre alakítsák a munkát, különös tekintettel a munkahely kialakítására; a munkaeszközök kiválasztása és a munka, valamint termelési módszerek kiválasztása, különös figyelemmel arra, hogy elkerülhető legyen a monoton ismétlődés és így csökkenthető legyen ennek az egészségre kifejtett hatása; a kötelezettség, hogy koherens átfogó megelőzési szabályokat alakítsanak ki, amelyek lefedik a technológiát, a munkaszervezést, a munkahelyi körülményeket, a szociális kapcsolatokat és a munkakörnyezettel összefüggő faktorok befolyását (6. cikk).

Annak érdekében, hogy hatékonyan lehessen érvényesíteni ezeket a megelőző intézkedéseket bevezető kötelezettségeket, hatékonyan lehessen érvényesíteni, az Irányelv kötelezi a munkaadót, hogy rendelkezzen egy, a munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatokat felmérő értékeléssel; hogy hozzon döntést a szükséges védelmi intézkedésekről; hogy vezessen listát azokról a munkahelyi balesetekről, amelyek következtében egy munkavállaló háromnál több napig munkaképtelen; valamint, hogy készítsen jelentést a munkavállalók által elszenvedett munkahelyi balesetekről (9. cikk).

Ezeket az információkat elérhetővé kell tenni a munkavállalók és a munkahelyi biztonsággal és foglalkozás-egészségüggyel összefüggő speciális felelősséggel bíró munkavállalói képviselők számára (10. cikk). Az irányelv értelmében a munkavállalóknak, és/vagy képviselőiknek konzultációs joguk van a munkahelyi egészséggel és biztonsággal összefüggő ügyekben. Utóbbiaknak joguk van ahhoz is, hogy olyan intézkedéseket javasoljanak, amelyek csökkentik a veszélyeket vagy megszüntetik a veszélyforrásokat, valamint az illetékes hatóságokhoz fordulhatnak a munkahelyi egészség és biztonság védelme érdekében (10. és 11. cikk).

Az Irányelv azonban nem határozza meg, hogy melyek azok a speciális kockázatok, amelyeket elemezni kell, valamint nem tesz kifejezett említést a munkahelyi stresszről sem, amelyre csak az Egészségügyi és Biztonsági Irányelv utal, amelyet később fogadtak el az OSH Irányelv 16. cikkének megfelelően. Különösen a mentális stresszt vagy szellemi fáradtságot kell figyelembe venni, amikor a munkaállomásokkal foglalkoznak, ideértve a képernyőt (A Tanács 90/270/EGK Irányelve), valamint különös tekintettel kell lenni az állapotos munkavállalókra, valamint azokra a munkavállalókra, akik nemrégiben adtak életet gyermeküknek vagy szoptatnak (92/65/EGK Tanácsi Irányelv). A pszichoszociális kockázatokat elemezni kell és azokat meg kell előzni a kórházakban és egészségügyben dolgozó munkavállalók esetében (2010/32/EU Tanácsi Irányelv).

Mindazonáltal az 1990-es években több szakértő és tanulmány - beleértve az Eurofound és a Munkahelyi Biztonsággal az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) jelentéseit is - úgy találta, hogy a munkahelyi stressz egy egyre inkább aggasztó ügy.

A Bizottság eleinte „puha jogi” eszközök bevezetésével reagált, mint például nem kötelező erejű iránymutatások, és rugalmas cselekvési keret javaslata nemzeti és vállalati szinten.

Mindazonáltal a Bizottság maga is igyekezett foglalkozni az európai és nemzeti törvényalkotások a „munkahelyi stressz” fogalmának meghatározásával kapcsolatos hiányosságokkal és azzal, hogy milyen intézkedéseket kell hozni a stressz megakadályozása. A Bizottság arról is szólt, hogy a nemzeti hatóságok elvéve tudják megfelelően érvényesíteni a

munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szabályokat, ami legfőbb oka annak, hogy ilyen korlátozott a stressz, mint kockázati tényező elismerése.

Ezért 2002-ben konzultáció indult a szociális partnerekkel az EK Szerződés 138. (2) cikk értelmében (a EUMSZ. 154. (2) cikke), annak érdekében, hogy Európa-szerte biztosítható legyen a munkahelyi stressz elleni védelem minimális szintje. A konzultáció eredményeként kezdődött el az európai szociális partnerek tárgyalása, amely végül elvezetett a Munkahelyi Stresszről szóló Keretmegállapodás 2004. október 8-i aláírásához.

A Keretmegállapodás kötelezte a munkáltatókat, hogy vegyék be a stresszt is azon általános kötelezettségek közé, amelyeket az Munkavédelmi Irányelvben foglaltaknak megfelelően meg kell előzni, mint munkahelyi kockázatokat. Ez adott egy meghatározást is a stresszről, valamint a munkahelyi stressz fogalmáról, továbbá indikátorokat határozott meg, amelyekkel beazonosíthatóvá válnak a stresszel összefüggő problémák, és egy listát is tartalmazott a stressz megelőzésére, megszüntetésére vagy csökkentésére vonatkozó intézkedésekről.

A szociális partnerek abban is megállapodtak, hogy a keretmegállapodást nemzeti szinten inkább az ő szervezeteik nemzeti gyakorlatain keresztül kell végrehajtani, nem pedig kérve az Európai Bizottságot, hogy ültesse át egy európai irányelv formájában.

Az Európai Bizottság szerint (2011) a keretmegállapodás hatásos volt a tekintetben, hogy felkeltette a figyelmet ebben az ügyben, különösen pedig abban az értelemben, hogy további iránymutatást adott és folytatta a figyelemfelkeltést. A keretmegállapodás aláírását követően hét tagállam módosította a saját szabályozási kereteit, kifejezetten megemlítve a „pszichoszociális kockázatokat vagy stresszt” a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szabályozásokban.

Ugyanakkor a Keretmegállapodás végrehajtásáról szóló jelentés, amelyet az aláíró szociális partnerek készítettek, valamint az egyes európai intézmények által készített hasonló tanulmányok (Európai Bizottság, 2011, Guarinoni et al 2013) úgy találták, hogy a végrehajtást akadályozta az, hogy még mindig jelentős különbségek észlelhetők Európa-szerte. Ugyanez volt tapasztalható a rendelkezések tényleges végrehajthatóságával kapcsolatban a munkaadókat illetően az iparági viszonyok különböző rendszerei miatt.

Ugyan ezek a jelentések a továbbiakban leírják azokat a kezdeményezéseket és intézkedéseket, amelyeket a tagállamok nemzeti és ágazati szinten hoztak, még mindig nagyon kevés információ van arról, hogy a munkavállalóknak és munkaadóknak milyen valódi ismeretük van a munkahelyi stresszrel kapcsolatban, különösen a kis- és középvállalkozások (KKV-k) esetében.

## **2. fejezet A REST@Work projekt**

### ***A stressz, mint a prevenciók intézkedések központi kérdése***

„Európában a munkavállalók 25%-a mondja, hogy a teljes munkaideje alatt vagy annak nagy részében munkahelyi stressznek van kitéve, és a munkavállalók ugyanilyen hányada mondja, hogy munkájuk negatív hatással van az egészségükre. A pszichoszociális kockázatok hozzájárulnak a munka negatív hatásainak súlyosbításához”.

„A pszichoszociális kockázatok miatt a legtöbb vállalat is aggódik: a vezetők majdnem 80%-a aggódik a munkahelyi stressz miatt”. (Eurofound és OSHA 2014)

1989 óta, a Keretirányelvben foglaltaknak megfelelően, az európai munkaadóknak elemezni kell minden kockázati tényezőt és erre vonatkozóan megelőző intézkedéseket kell elfogadni. Továbbá a munkahelyi stresszről szóló Keretmegállapodás

(2004) elkötelezettséget jelent az aláíró felek részéről, hogy nemzeti szinten célzott rendelkezéseket hozzanak.

### ***Problémás kérdések és a stresszről szóló európai keretmegállapodásban rejlő lehetőségek***

Mindennek ellenére jelentős különbségek (Európai Bizottság 2011, Guarinoni et al, 2013) maradtak a tagállamok törvényei és gyakorlatai között, többek között a felek közötti kapcsolatok különböző rendszere miatt, a 2004-es keretmegállapodás átültetése pedig nem egyenletes. Alig lehet valamit tudni azokról a konkrét módszerekről, melyekkel a keretmegállapodást és a megelőző gyakorlatokat az európai vállalatok legjelentősebb részét adó mikro-, kis- és közepes méretű vállalkozásokban végrehajtják.

### ***A projektben résztvevő nyolc ország***

Figyelembe véve a fent említett problémákat, nyolc európai ország (Franciaország, Görögország, Olaszország, Litvánia, Portugália, Románia, Spanyolország és Magyarország) közösen úgy döntöttek, hogy - szoros együttműködésben a nemzeti kutatóintézetekkel - elindítják országaikban a Munkahelyi stressz csökkentése (Reducing stress at work) projektet, bevonva az érintett szereplőket (munkaadók és azok szövetségei, munkavállalói képviselők, munkavállalók és szakszervezeteik). Tették mindezt annak érdekében, hogy kvantitatív és kvalitatív felmérést végezzenek azokról az intézkedésekről, javaslatokról és szabályzatokról, amelyeket a KKV-kban hoztak a munkahelyi stresszel kapcsolatban. Ezt elemző kutatás és terepen végzett felmérések kombinációjával hajtották végre kérdőívek és fókuszcsoportok segítségével.

### ***Elemző kutatás***

A Kézikönyv 3. fejezetében leírt elemző kutatás összehasonlítja az európai szinten és a kutatásban résztvevő országokban készített tanulmányokat és kutatásokat, valamint összegyűjti a partnerek munkahelyi stresszre vonatkozó további információit; továbbá a vonatkozó törvényi változásokat; végrehajtási módszereket; a stresszről szóló európai keretmegállapodás átültetését; a megállapodás alkalmazhatóságát és a vonatkozó intézkedéseket a különböző ágazatokban.

A felmérés egyben a mikro-, kis- és közepes méretű vállalkozásokban az egészségvédelem és biztonság kérdésének elmélyítését is jelentette - ezért hangsúlyos az információ biztosítása, a képzési és konzultációs jogok, különös tekintettel a munkahelyi stressz kockázatára.

A felmérés foglalkozik a projektben résztvevő országokban elfogadott pszichoszociális kockázatokat is vizsgáló kockázatelemzésre vonatkozó „büntetési rendszerrel” is.

Az Európai keretmegállapodás végrehajtásával kapcsolatos nemzeti szinten lefolytatott intézményi monitoring tevékenységek a kutató elemzés utolsó részének a tárgyát képezték, amely kutatás során jó gyakorlatokat kerestek a munkahelyi stresszel kapcsolatos kockázati tényező elemzésére és kezelésére, valamint a támogató intézkedések végrehajtására az intézmények és a szociális partnerek körében.

### ***Terepen végzett felmérés: kérdőívek***

Az összes partnerországban végrehajtott kérdőíves elemzés során, a stratégiai Szövetség mind a három partnerét bevonták, úgymint az olyan munkaadókat, munkavállalókat, valamint munkavállalói képviselőket, akiknek a kis- és középvállalatok egészségvédelmével és biztonsággal kapcsolatban tapasztalatuk van: azoknak a vállalati partnereknek, amelyekkel való

együttműködés biztosítja a megelőző lépések hatékonyságát. A vizsgálati minta kialakítása során figyelemmel voltak mind a fent említett partnerekre, mind pedig a vállalkozások méretére (vagyis mikro-, kis- és közepes méretű vállalatokra). A tanulmánynak ezt a részét a Kézikönyv 4. fejezete ismerteti.

A felmérés célja a következő, egymással kölcsönhatásban lévő elemzési szinteken határozható meg:

- a) a vonatkozó munkahelyi stressz kockázatértékelési módszerek számbavétele, a lehetséges megelőző intézkedések bevezetése, figyelembe véve a kis-, közepes- és nagy vállalatok közötti különbségeket;
- b) főbb szempontok elemzése a különböző szereplők bevonásának folyamatában;
- c) azoknak a körülményeknek a meghatározása, amelyek a legnagyobb problémát jelentik a munkakörnyezetben.

A vizsgálati területek a következők: társadalmi-életrajzi és foglalkoztatási profil; a munkahelyi stresszel kapcsolatos elemzések állapota; a munkavállalók és az egészségvédelmi és biztonsági képviselők (HSR-ek) képzése / számukra rendelkezésre álló információ; a munkavállalók és HSR-ek bevonása a munkahelyi stresszel kapcsolatos elemző munkában; a munkakörnyezet jellemzői; a munkakörnyezettel kapcsolatos feltételek; a munkakörnyezet megítélése; a foglalkoztatási jólét /stressz és diszkomfort szintje.

### ***Terepen végzett felmérés: Nemzeti szinten végzett fókuszcsoportos kutatás***

A nemzeti szinten végzett fókuszcsoportos felmérések kvalitatívan járultak hozzá a terepen végzett felmérésekhez, így lehetővé téve, hogy az érintett szereplők (munkaadói szövetségek, szakszervezetek) és a vállalkozásokat segítő szakértők, valamint az intézményi képviselők megoszthassák tapasztalataikat és beszélhessenek a munka karakteréről a kis- és középvállalkozások esetében, valamint arról, hogy milyen megelőző lépéseket és gyakorlatokat kell elfogadni, amelyek figyelembe veszik ezeknek az ekkora méretű vállalkozások sajátosságait.

Ezért tehát a fő cél annak az értékelése - kvalitatív szempontból -, hogy milyen megelőző szabályozások vannak és milyen módokon próbálnak küzdenek a KKV-k a munkahelyi stressz ellen. A tárgyalt témák öt fő szemponthoz kapcsolhatók, amelyek lehetővé teszik a különböző kockázati tényezők kiemelését, és azoknak az eszközöknek a meghatározását, amelyekkel elemezni lehet ezeket, valamint az ezzel kapcsolatos előforduló főbb problémákat és kezdeményezéseket:

1. a pszichoszociális kockázatok jellemzői a KKV-k esetében;
2. a KKV-k esetében előforduló pszichoszociális kockázatok kezelésére vonatkozó források és eszközök;
3. a munkahelyi stressz elleni küzdelemben alkalmazott eszközökkel kapcsolatban felmerülő problémák a KKV-k esetében;
4. a résztvevők célzott kezdeményezései a KKV-k számára;
5. a munkahelyi stressz és az új technológiák.

### ***A projekt eredményei***

Az elemző kutatás és a nyolc országban terepen végzett felmérés eredményeként a következő eredményeket állapították meg és a következő eszközöket sikerült meghatározni:

- a projektben résztvevők számára a felmérés kvalitatív és kvantitatív eredményeinek megosztásához Kézikönyv elkészítése, lefordítva a partnerek saját nyelvére és ezek terjesztése;
- eszközök rendelkezésre bocsátása a projektben résztvevők számára, amelyek lehetővé teszik a nemzeti

kontaktpontjaik tudásának elmélyítését a tekintetben, hogy miként lehetséges megelőző szabályozásokat hozni kifejezetten a munkahelyi stressz kockázatára vonatkozóan a kis- és középvállalkozások esetében, mindezt egy olyan Eszköztár rendelkezésre bocsátásával, amely operatív iránymutatásokat ad - mint például legjobb gyakorlatok bemutatása - a stressz kockázati tényezők értékelésére és kezelésére. Az Eszköztár elérhető a partnerek nyelvén;

- ajánlások megfogalmazása a szociális partnerek, EU-s és nemzeti intézmények számára a mikro, kis- és közepes méretű vállalkozások esetében is hatékony megelőző intézkedések bevezetésére.

### 3. fejezet Elemző kutatás

#### A munkahelyi stressz fogalma az EU tagállamainak törvényalkotásában

A 2004. október 8-i európai keretmegállapodás a stresszt úgy írja le, mint „egy olyan állapot, amelyet fizikai, pszichológiai és szociális panaszok vagy diszfunkciók kísérnek, és amely azzal az eredménnyel jár, hogy az egyén képtelennek érzi magát arra, hogy áthidalja a rá nehezedő elvárásokat és követelményeket”. Ugyan a „munkahelyi stressz” nem tekinthető önmagában egy betegségnek, de az „csökkentheti a munkában a hatékonyságot és megbetegedéshez vezethet”.

A definíció - építve a 89/391/EGK számú Európai Keretirányelv 5. cikkében meghatározott kötelezettségre - egyértelmű kapcsolatot határoz meg a munkaszervezés, a belső kommunikációs módszerek és a stressz között.

Mégis ennek a kapcsolatnak a tényleges jelentősége a nemzeti törvényekben az OSH Irányelv végrehajtását szolgáló nemzeti szabályozásban foglalt munkahelyi stressz fogalmának, valamint a keretmegállapodás végrehajtási módjának együttes hatásától függ.

A REST@Work projektben részt vevő országok esetében pedig a következő különbségek állapíthatók meg a tekintetben, hogy a törvények miképpen utalnak erre a témára.

Olaszország, Franciaország, Portugália és Magyarország jogszabályai kifejezett utalást tesznek a munkahelyi stresszre vagy a pszichoszociális kockázatra, így hivatalosan is elvárást fogalmazva meg a megelőző intézkedések elfogadását illetően.

Olaszországban, a nemzeti egészségvédelmi és munkabiztonsági (munkavédelmi) rendelkezések (81/2008-as jogalkotási rendelet) utalást tesznek a 2004. október 8-i európai keretmegállapodásra, azzal, hogy a „munkahelyi stresszt” belefoglalják a munkaadó által elemezni szükséges kockázati tényezők közé. Ez teszi relevánssá a keretmegállapodás által elfogadott definíciókat és indikátorokat az esetjog számára, létező összefüggést mutatva a betegségek és a munkahelyi stressz között.

A francia munka törvénykönyv meghatározza, hogy a munkaadó köteles értékelni és megelőzni a fizikai és szellemi kockázatokat a munkahelyeken és megtenni minden olyan szükséges intézkedést, amely biztosítja és védi a munkavállalók fizikai és szellemi egészségét. A stressz megelőzése teljes mértékben ki kell terjedjen a munkaszervezésre, munkamódszerekre, munkafeltételekre, szociális kapcsolatokra és környezeti tényezőkre, különösen a morális kár kockázatára vonatkozóan.

Portugáliában a 3/2014-es törvény által módosított 102/2009 számú törvény megköveteli a munkaadóktól, hogy biztosítsák a munkavállalók biztonságát és egészséges környezetet biztosítsanak számukra minden munka tekintetben, beleértve a pszichoszociális tényezőket is. Részletesebben a munkaadó köteles a munkát a munkavállalóhoz igazítani, különösen a munkahely kialakítása és a munkaeszközök kiválasztása esetében, valamint a termelési módszerek tekintetében a monoton, ismétlődő munka és a pszichoszociális kockázatok csökkentése érdekében.

<sup>1</sup> E tekintetben érdemes megemlíteni, hogy a munkáltatót akár meg is lehet büntetni a Munkavállalók Statutumának 50. cikke értelmében. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló ugyanolyan kártérítési kötelezettségek mellett kezdeményezheti a szerződés egyoldalú megszüntetését, amint egy méltánytalan elbocsátás esetében.

A magyar munkavédelmi törvény 2007-es módosítása magába foglalja a pszichoszociális kockázati tényezőt a lehetséges veszélyek között. Akképpen meghatározva, hogy ez olyan határoknak az összessége, amelyek a munkaszervezésből, a munkaidő beosztásból, a munkahely bizonytalanságából, valamint más tényezőkből együttesen állnak össze, és amelyek hatással van a munkavállaló viselkedésére (Európai Bizottság, 2011). Továbbá vannak olyan miniszteri rendeletek, amelyek meghatározzák azokat a tevékenységeket és munkavállalói osztályokat, amelyek a leginkább ki vannak téve az ilyen jellegű kockázati tényezőknek.

Spanyolországban és Litvániában a munkahelyi stresszel törvényi szinten foglalkoznak, mégpedig a munkavállaló és a munkakörnyezet kölcsönhatása elemzésének keretében.

Spanyolországot illetően, ugyan a munkahelyi stressz nem kerül külön említésre a nemzeti foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági (munkavédelmi) szabályozásokban (31/1995-ös számú törvény), de a munkaadó köteles a munkát a munkavállalóra alakítani, és ezt egy koherens terv keretében kell, hogy megvalósítsa, amely magába foglalja a technológiát, a munkaszervezést, a munkafeltételeket, a szociális kapcsolatokat és a munkahelyi környezeti tényezők befolyását is.

Ez a tágabb definíció megköveteli a munkahelyi stressz elemzését olyan más kérdések fényében is, amelyekről más európai irányelvek vagy keretmegállapodások szólnak, beleértve a munkahelyi erőszakot és zaklatást, munkaeszközöket és vizuális megjelenítő egységeket, valamint a munkaidőre vonatkozó megállapodásokat is.

Emellett az ítélkezési gyakorlat többször ismételten foglalkozott a munkahelyi stresszel, mint az egyik olyan kockázati tényezővel, amelyet a munkaadónak meg kell előznie és kezelnie kell és amelynek elmulasztása a 31/1995-ös törvény megsértésének minősül, és így oka lehet egy munkavállaló jogos felmondásának<sup>1</sup>. Ezt megerősítette az az ítélet, amelyet a madridi Legfelsőbb Bíróság hozott 2005. október 5-én, amely végül elismerte az európai keretmegállapodás szerepét, mint iránymutatást adó dokumentum a stressz csökkentésére vonatkozó megelőző intézkedések tekintetében.

Litvániában az A1-159/V-612 számú rendelet és az A1-457/V-961 számú rendelet a pszichoszociális kockázati tényezőt úgy határozza meg, mint olyan tényező, amely mentális stresszt okoz a munkavállalónak a vállalati munkakörülmények, a munkakör követelményei, a vállalati munkaszervezés, a munka tartalma, vagy a munkavállalók közötti, illetve a munkaadó és a munkavállaló közötti viszonyok eredményeképpen. A törvény azonban nem kötelezi a munkáltatót, hogy a kockázat értékelésbe ezt belevegye, így a megelőző intézkedések hiánya megengedett.

Görögországban és Romániában nincs konkrét utalás a munkahelyi stresszre vagy a „pszichoszociális kockázatra”. Görögországban a 3850/2010-es számú törvény, míg Romániában a 319/2006-os törvény emlékeztet az irányelv által meghatározott kötelezettségre, amely értelmében a munkát igazítani kell az egyénhez.

Mindazonáltal a görög Polgári Törvénykönyv is elismeri a „munkáltatói gondosság” általános elvét (662. cikk C.C.). Ezen elv szerint a munkáltatónak minden megfelelő intézkedést meg kell tennie a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. Tágabb értelmezés alapján ez magába foglalja a munkavállalók mentális egészségének és személyiségének védelmét is és a munkaadó kötelezettségét arra, hogy a munkát az egyénhez igazítsa.

## **A munkahelyi stresszről szóló keretmegállapodás végrehajtása - A jelenlegi állapot**

A keretmegállapodás átültetése nemzeti szinten egy olyan eszköz, amely arra szolgál, hogy a különböző jogi kereteket megerősítse, és közös kritériumokat hozzon létre annak érdekében, hogy a munkahelyi stressz azonosíthatóvá váljon a megelőző intézkedések meghatározása, mint pedig az esetjogot befolyásoló kritériumként történő meghatározása érdekében. A keretmegállapodás 4. cikkének megfelelően a munkahelyi stresszel összefüggő problémák elemzésébe a következő tényezőket kell belevenni: munkaszervezés és folyamatok, munkakörülmények és környezet, kommunikáció és szubjektív faktorok. A 4. cikk egyértelműen kimondja, hogy amennyiben munkahelyi stresszel kapcsolatos problémát azonosítanak, úgy lépéseket kell tenni annak megelőzésére, megszüntetésére vagy csökkentésére. A munkáltatóé a felelősség, hogy meghatározza a megfelelő lépéseket ebben az esetben, de a lépéseket úgy kell megtervezni, hogy abban részt vegyenek, és abban együttműködjenek a

munkavállalók és/vagy azok képviselői.

A keretmegállapodás tartalmaz továbbá egy listát a potenciális indikátorokról és kockázati tényezőkről, amelyeket a cég vagy üzem szintjén végrehajtott lépések alapjául kell, hogy szolgáljanak.

A hiányzás gyakori előfordulása, a magas fluktuáció a munkavállalók között, gyakori személyek közötti konfliktusok vagy panaszok mind lehetséges stresszt jelezhetnek.

A kockázati tényezők listája néhány világos példát sorol fel a különböző általános kockázati csoportok megítélésére.

Elteltekintve a munkaszervezési aspektusoktól (munkaidő meghatározása, autonómia szintje, a munkavállalók képességeinek és a munkahelyi elvárásoknak az egymáshoz igazítása, munkateher, stb.) és a munkakörnyezettől (visszaélészerű magatartásnak való kitettség, zaj, meleg, veszélyes anyagok, stb.) a keretmegállapodás olyan kockázati tényezőkkel foglalkozik, mint: a belső kommunikáció - nem csak a feladatok világos megfogalmazása, hanem a valós, jövőbeli munkahelyi kilátások; a változások kezelése (például az átszervezési folyamatok keretében), valamint szubjektív tényezők (mint például érzelmi és társadalmi nyomás, annak az érzése, hogy nem képes megbirkózni a feladattal, a támogatás érzésének hiánya, stb.).

Emellett a keretmegállapodás a stresszt megakadályozni és kezelni hivatott intézkedések rendszeres felülvizsgálatát várja el, ez magába foglalhatja a kommunikáció megfelelő kezelését, megfelelő támogatást az egyének és csapatok számára, egymáshoz rendelt felelősséget és irányítást a munka során, képzést, valamint a munkavállalók számára előírt információs és konzultációs jogoknak való megfelelést.

Ugyanakkor meglehetősen korlátozottak a keretmegállapodásban rejlő lehetőségek egy a munkahelyi stresszel foglalkozó szakpolitika vezetésére és támogatására, valamint ellenőrző és kikényszerítő intézkedések bevezetését szolgáló közös „eszköztár” létrehozására.

Olaszországban a keretmegállapodást a szociális partnerek nagy része aláírta és arra utalás található a 81/2008-as jogalkotási rendeletben. Ez tette a keretmegállapodás rendelkezéseit kikényszeríthetővé minden munkaadó és munkavállaló számára és nem csak azoknak, akik az aláíró szervezetek tagjai voltak.

Hasonlóképpen Franciaországban a kollektív szerződést az Általános Munkásszövetség (CGT) figyelemre méltó kivételével a legtöbb szociális partner aláírta és azt később egy miniszteri rendelet terjesztette ki 2009. április 23-án a munkaadókra és munkavállalókra egyaránt.

Magyarországon a szociális partnerekkel való konzultációt követően a keretmegállapodást törvénybe ültették át, ezzel kötelezővé téve minden munkaadó számára az országban.

A spanyol szociális partnerek az európai keretmegállapodást beépítették a Nemzeti Kollektív Bértárgyalási Megállapodásba (ANC) 2005-2006-ban, valamint annak megújított verzióiba. Ezeket a megállapodásokat a képviseleti szakszervezetek és munkaadói szervezetek legnagyobb része aláírta és javaslatokat, valamint prioritásokat fogalmaztak meg a kollektív megállapodásokkal kapcsolatban, amelyeket alacsonyabb szinten írnak alá. Ezért a munkahelyi stresszel foglalkozó specifikus rendelkezések lehetséges beépítésének helye egyedül a kollektív szerződésekben lehetséges.

Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a törvényi elismerés hiányában a megállapodásban rögzített mutatók, kritériumok és kötelezettségek így csak azokra a munkaadókra nézve kötelezők, amelyek a kollektív szerződéseket aláíró szervezetek tagjai, míg másokat csak a jogi definíció kötelezi.

Litvániában a keretmegállapodást a szociális partnerekkel való konzultációt követően foglalták törvénybe. Ugyanakkor, mivel a törvény nem említi a pszichoszociális kockázati tényezőt a munkahelyi kockázati tényezők között és a korábban említett Határozatok csak „iránymutatásként” működnek, a munkaadóknak diszkrecionális joga, akár a munkavállalók képviselőinek kérése alapján eldönteni, hogy mit vizsgál a kockázatértékelés során.

Portugáliában a keretmegállapodást még nem implementálták és a pszichoszociális kockázati tényezők fogalmára nem történt utalás a kollektív bértárgyalási megállapodásokban sem, valamint más hasonló kockázati tényezővel (mint például a munkahelyi erőszak vagy pszichológiai zaklatás) sem foglalkoznak. A Munkavállalók Általános Szakszervezete (UGT) az egyik legfontosabb portugál szakszervezet megállapította, hogy a keretmegállapodás átültetése portugál nyelvre és terjesztése megtörtént,

valamint számos vonatkozó kezdeményezés született (mint amilyenek a figyelem felhívó kampányok, valamint képzések). Mindazonáltal ezeket egyoldalúan csak a szakszervezetek hirdették. Az UGT szerint a keretmegállapodás végrehajtásának megghiúsulása a „politikai akarat” hiányára vezethető vissza, mint a munkaadók, mind pedig kormányzati szereplők részéről, valamint az is közrejátszott, hogy a gazdasági válságot követően a szociális párbeszéd napirendjére sokkal sürgetőbb ügyek kerültek fel.

Görögországban a szociális partnerek egyetértettek azzal, hogy a keretmegállapodást nemzeti szinten a 2008-2009-es megújított nemzeti általános kollektív szerződés keretében hajtsák végre.

Végül érdemes megjegyezni, hogy Romániában a 2007-ben aláírt nemzeti szerződés már nincs érvényben. Tulajdonképpen a 62/2012-es számú törvény Romániában eltörölte a nemzeti kollektív bértárgyalást, amelyek hatálya azt megelőzően a munkaadókra és munkavállalókra is kiterjedt. Csak ágazati és vállalati szintű megállapodások lehetnek kötelező érvényűek a vállalatok számára, amennyiben a meghatározott képviselői küszöbértékek teljesülnek.

Az alábbi táblázat összefoglalja a vizsgált országokban a tényleges képet azzal kapcsolatban, hogy létezik-e az adott országban olyan kötelezettség a nemzeti szabályozás szerint, aminek alapján a kockázatértékelés során a pszichoszociális kockázatokat figyelembe kell venni, valamint létezik-e kötelezettség arra, hogy a szerződésben foglalt tényezőket és mérőszámokat figyelembe vegyék.

1. táblázat – A munkahelyi stressz a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonságra (munkavédelemre) vonatkozó jogi szabályozásban és az Európai Megállapodásban meghatározott kritériumok alkalmazása a vizsgált országokban

<b>Ország</b>	<b>A munkahelyi stressz vagy a pszichoszociális kockázati tényezőket a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági jogi szabályozásnak megfelelően figyelembe veszik</b>	<b>Az európai keretmegállapodásban meghatározott kritériumok alkalmazása</b>
<b>Olaszország</b>	Igen	Minden tevékenység esetében
<b>Portugália</b>	Igen	Nincs
<b>Franciaország</b>	Igen	Minden tevékenység esetében
<b>Spanyolország</b>	Nem, csak arra létezik kötelezettség, hogy „a munkát a személyhez kell igazítani”.	A kollektív szerződés által lefedett ágazatok esetében, utalva a keretmegállapodásra.
<b>Románia</b>	Igen	Nincs
<b>Magyarország</b>	Igen	Minden tevékenység esetében
<b>Litvánia</b>	Nem	Nincs (a keretmegállapodás nemzeti átültetése nem kötelező érvényű)
<b>Görögország</b>	Igen	Minden tevékenység esetében

## A munkavállalók képviseleti jogai és részvétele

Az OSH Irányelv és a keretmegállapodás is meghatározza, hogy a munkavállalói képviselőnek joga van információt kapni és részt venni a foglalkoztatási kockázati tényezők - beleértve a munkahelyi stresszt is - kezelését célzó megelőző intézkedések meghatározásában és nyomon követésében. Azonban a részvétel módja ebben a folyamatban a különböző munkaügyi rendszereinek és nemzeti gyakorlatoknak megfelelően eltérhet egymástól<sup>2</sup>.

Általánosságban a nemzeti jogi szabályozás lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy vagy a munkavállalói szövetségek keretén belül, vagy azok mellett kijelöljenek munkavédelmi képviselőket (HSR-ek).

Néhány országban ezek a képviselők gyakorolják mind az információs mind pedig a konzultációs jogokat, elsősorban a vállalati szinten létrehozott közös testületeken keresztül.

Olaszországban például munkavédelmi képviselőket (HSR-ek) bármilyen méretű vállalatnál ki lehet jelölni. A jogszabályoknak megfelelően a legfeljebb 200 munkavállalót foglalkoztató vállalatok esetében legalább egy HSR kijelölésére van felhatalmazásuk a dolgozóknak, míg 200-1000 munkavállalót foglalkoztató cég esetében három, nagyobb vállalatoknál pedig hat ilyen képviselő kijelölésére van lehetőség.

Ezeket a számokat a kollektív bértárgyalások során növelni lehet.

A más képviseleti struktúrákkal való kapcsolatokat illetően az olasz jogi szabályozás meghatározza, hogy a legalább 15 főt foglalkoztató vállalatok esetében (azaz, ahol szakszervezeti képviselő - RSA- vagy a munkavállalói szövetségek - RSU - kijelölésére van lehetőség) a munkavállalóknak az RSA-k vagy RSU-k közül kell kiválasztani a HSR-eket.

A törvény rendelkezik a HSR-ek kijelöléséről a gyárban, osztályon vagy más területi szinteken. Ezeket HSR-eket a munkavállalók jelölhetik vagy megválaszthatják.

A területi HSR-ek különösen fontosak a mi felmérésünk szempontjából, mivel ők azok, akik a mindennapokban több vállalatnál dolgozó munkavállaló információs és konzultációs jogát gyakorolják, ahol nincs saját HSR kinevezve és ők azok akikkel előre konzultálniuk kell a vonatkozó vállalatoknak annak érdekében, hogy értékelni tudják az összes kockázati tényezőt, beleértve a munkahelyi stresszt, valamint velük kell konzultálni a megelőző intézkedésekkel kapcsolatban is.

Érdemes megjegyezni, hogy a szociális partnerek támogatták a területi RLS-eket különösen a kézműves és építőipari ágazatokban, mivel ezek azok a szektorok, ahol a kis vállalkozások túlsúlyban vannak. A vonatkozó ágazati kollektív szerződéseknél megfelelően a területi RLS-eket az ágazati közös testület koordinálja és támogatja.

Olaszországhoz hasonlóan a portugál jogi szabályozás is csak a munkavédelmi képviselők (HSR-ek) minimális számát határozza meg, amely a vállalat méretével együtt növekszik, és így lehetőséget biztosít arra is, hogy számuk a kollektív bértárgyalások során növekedhessen.

Pontosabban, minimum egy képviselőt határoz meg azon vállalatok esetében, amelyek kevesebb, mint 61 munkavállalót foglalkoztatnak, minimum két képviselőt a 61-150 főt foglalkoztató vállalatok számára és legalább három képviselő kinevezését teszi lehetővé a 151-300 munkavállalót foglalkoztató cégek esetében (ez a szám ennek akár hétszerese is lehet a nagyobb vállalatoknál).

A munkavédelmi képviselők (HSR-ek) és az üzemtanácsok között nem lehet átfedés, őket a munkavállalók közvetlenül, titkos szavazással választják meg.

Ezen túlmenően a jogi szabályozás kimondja, hogy kollektív bértárgyalás eredményeképpen közös foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági kérdésekkel foglalkozó vállalati szintű testületeket (OHS bizottságok) lehet felállítani, amennyiben a szakszervezetek vagy a munkaadó ezt kéri.

A munkavállalóknak és az ő képviselőiknek joguk van megfelelő és naprakész információt kapni a törvények és szabályozások

---

<sup>2</sup>Érdemes megjegyezni, hogy bár a mérettől függetlenül vagy bizonyos alacsony küszöb felett minden vállalatnál joga van a munkavállalóknak képviselőt kijelölni, ez az információ nem feltétlenül jut el hozzájuk.

által felsorolt és a foglalkozási kockázati tényezők megelőzését érintő számos ügyben. A jogi szabályozás külön eseteket is meghatároz, amikor a munkavállalók információs jogait gyakorolni kell, így kötelezve a munkaadót, hogy legalább évente egyszer írásban egyeztessen velük. A munkavállalói képviselők hiányában a vállalkozásokban a konzultációs folyamatban közvetlenül a munkavállalókkal kell kommunikálni.

Franciaországban a jogi keret ennél összetettebb, bizonyos átfedést létrehozva a különböző testületek között formálisan és informálisan is, így például megeshet, hogy ugyanazokat a munkavállalói képviselőket választják meg különböző testületek. Azon vállalkozások esetében, amelyek 11 főnél kevesebbet foglalkoztatnak, a munkavállalók képvisellete - beleértve a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági ügyeket is - egy információs és konzultációs feladatokkal rendelkező közös regionális bizottság és/vagy a munkavállalók által kijelölt küldöttek (munkavállalói küldöttek) által is ellátható, amennyiben ezt a kollektív bértárgyalások ezt lehetővé teszik.

A munkavállalói küldöttek jelentik a munkavállalói képviselők legfőbb formáját a kis- és közepes vállalkozások alkalmazottai számára (vagyis azon cégek esetében, amelyek 10-49 főt alkalmaznak).

Ezen túl a közepes méretű vállalatok dolgozói vállalati vagy az üzem szintjén választhatnak üzemi tanácsot és foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági bizottságot: ez utóbbi feladata, hogy információs és konzultatív feladatokat lásson el, csakúgy, illetve, hogy figyelemfelhívó és információs kampányokon és akciókon keresztül részt vállaljon a megelőzési feladatokban is. Ugyan ezek a testületek formálisan elkülönülnek, és különböző feladataik vannak, ugyanazok a küldöttek kerülhetnek megválasztásra mindkét bizottságban. A törvény szintén rendelkezik arról, hogy ezek formálisan a munkavállalói küldöttek egyetlen képviselétébe, üzemi tanácsba és foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági bizottságba vonhatók össze, amennyiben a munkaadó így dönt, abban az esetben, ha az alkalmazottak száma 50 és 300 között van, vagy nagyobb vállalatok esetében akkor, ha a munkaadó és a szakszervezetek erről közösen így döntenek<sup>3</sup>.

Spanyolországban a törvény lehetővé teszi, hogy a dolgozók által titkos szavazással megválasztott üzemi tanács a tagjai közül nevezzen ki munkavédelmi képviselőt.

Egészen pontosan egy munkavédelmi képviselő jelölhető ki a 31-49 főt foglalkoztató vállalkozások esetében, kettő az 50-100 főt foglalkoztató vállalatoknál, három a 101-500 munkavállalót foglalkoztató cégeknél és ez a szám arányosan növekszik akár 8 főig a nagyobb cégek esetében.

A 31-nél kevesebb főt foglalkoztató cégek esetében - ahol nem lehetséges az üzemi tanács vagy a munkavállalói küldöttek kinevezése - egy munkavédelmi képviselő nevezhető ki.

Ezen túl a spanyol jogi szabályozás a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások esetében előír egy közös testületet, nevezetesen a Munkahelyi Munkavédelmi Bizottságot. Ennek a testületnek a feladata, hogy biztosítsa a munkavállalók részvételét rendszeresen és időközönként ellenőrizve a vállalat által a megelőzés terén tett lépéseket.

Litvániában közös munkavédelmi bizottságot kell felállítani a legalább 50 főt foglalkoztató vállalatok és kisebb vállalkozások esetében a munkaadók, a munkavállalók képviselői vagy a dolgozók többségének kérésére. A bizottságot olyan kis vállalkozások esetében kell felállítani, ahol a tevékenység jelentős foglalkozási kockázattal jár. A munkaadóknak közvetlenül kell a munkavállalókkal konzultálniuk abban az esetben, ha nincs bizottság felállítva.

Romániában az információs és konzultációs jogokat egy közös testületen keresztül gyakorolják, amely magába foglalhatja a szakszervezeti képviselőket is, amennyiben ilyen van cég<sup>4</sup> szinten.

Munkavédelmi bizottságot kell felállítani minden, legalább 50 főt foglalkoztató cég esetében. A kisebb vállalatoknál a munkaügyi ellenőr kérheti egy ilyen bizottság felállítását, amennyiben a vállalkozás és a dolgozók biztonságával és egészségével összefüggő kockázatok miatt ezt szükségszerűnek gondolja.

---

<sup>3</sup>Ezt a lehetőséget a törvény 2015 augusztusában vezette be. Korábban csak a munkavállalói küldötteket és a dolgozói tanácsokat lehetett összevonni.

<sup>4</sup>Szakszervezeti képviselők kijelölésére olyan vállalkozások esetében van lehetőség, ahol legalább 15 dolgozót foglalkoztatnak.

A Munkavédelmi Bizottság a munkaadó és a munkavállalók jogi képviselő(i)ből áll, valamint egy foglalkozás-egészségügyi orvosból, szakszervezeti képviselő(k)ből vagy munkavállalói képviselő(k)ből, utóbbi abban az esetben, amennyiben szakszervezeti struktúra nincs a cégben.

A Bizottság részt vesz a munkahelyi kockázatok értékelésében és a foglalkoztatási kockázatok megelőző intézkedések meghatározásában.

Magyarországon a munkavállalóknak a legalább 20 főt foglalkoztató cégek esetében joguk van munkavédelmi képviselőt választani. A képviselőknak egyedi információs és együttműködési joguk van a munkaadókkal egy közös bizottságban, ahol a foglalkozási kockázatokot célzó tervet kidolgozzák.

Amennyiben nincs munkavédelmi képviselő, a munkaadónak közvetlenül kell a dolgozókkal konzultálni.

Görögországban a munkavállalók jogosultak munkavédelmi képviselő kijelölésére, a 20 főnél kevesebb főt foglalkoztató cégek esetében egy főt kijelölve, de nagyobb cégek esetén ez a szám akár hét is lehet.

## **Szankciók**

A munkahelyi stressz különböző meghatározásai a különböző országokban egyben különböző szankcionálási gyakorlathoz vezetnek abban az esetben, ha a stresszt a kockázatok között nem sikerül megfelelően értékelni vagy kezelni.

Olaszországban, Portugáliában, Spanyolországban és Franciaországban amennyiben a kockázateértékelésben nem veszik figyelembe a munkahelyi stresszt, adminisztratív szankciókkal kell számolni és a munkahelyi stressz által a dolgozóknak okozott kár akár kártérítési és büntetőjogi felelősséget is eredményezhet.

Franciaországban a munkahelyi balesetek elleni csoportos biztosítások úgy kerültek kialakításra, hogy ösztönözzék a cégek proaktív magatartását, hiszen a biztosítás összege a cégek által jelentett balesetek, valamint a foglalkozással összefüggő betegségek tényleges számától függően nő vagy csökken.

Spanyolországban, az ítélkezési gyakorlat nyomán, amely a munkahelyi stressz és a Munkavállalók Statútumának 50. cikke között teremt kapcsolatot, az a dolgozó, aki valamilyen, munkahelyi stressz által okozott betegségben szenved egyoldalúan kezdeményezheti a szerződésének megszüntetését, és olyan pénzügyi kompenzációt követelhet, mint amely a tisztességtelen elbocsátás esetén jár.

Magyarországon a törvény adminisztratív szankciókat helyez kilátásba amennyiben a megelőző intézkedéseket nem teszik meg. Ugyanakkor a Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSz) szerint ezt a követelményt alig érvényesítik, egyrészt azért, mert nagyon kevés számú ellenőr működik az országban, másrészt pedig ezeknek az ellenőröknek a "megengedő hozzáállása" miatt, amely arra ösztönzi a cégeket, hogy inkább próbálják kijavítani a szabálytalanságokat, minthogy közvetlenül szankciókat alkalmazzanak rájuk nézve.

Ugyan kártérítést írnak elő abban az esetben, ha a munkahelyi stressz és az egészségkárosodás között kapcsolat mutatható ki, de ennek a kapcsolatnak a kimutatása igen nehéz, hiszen azt a céget felelős foglalkozás-egészségügyi orvos kell, hogy dokumentálja, akit maga a cég foglalkoztat, vagy esetleg olyan más munkavállaló, aki ugyanazon a helyen végzi a tevékenységét.

Romániában a munkaadónak nincs kötelezettsége arra, hogy megelőző intézkedéseket hozzon a stressz ellen. Ezért az egyetlen megtorló intézkedés a kártérítés, amennyiben a munkavállaló bizonyítja, hogy munkahelyi stressz által okozott kárt szenvedett el vagy amennyiben a stressz bizonyíthatóan súlyos kárt okozott számára.

Litvániában is a fő megközelítés a kártérítés abban az esetben, ha a munkahelyi stressz bizonyíthatóan betegséget, foglalkozásból adódó megbetegedést vagy bármilyen fizikai, szellemi vagy egészségkárosodást okoz.

Görögországban az Európai Bizottság tanulmánya (2011) kimutatta, hogy 2012 áprilisa és októbere között nagyjából 470 ellenőrzést kellett tartani. Az ellenőrök az azonos helyeket kétszer látogatták meg. Az ellenőrzés első körében a vizsgálatok

megállapították, hogy a dolgozók 35% jelezte a pszichoszociális faktorokat a foglalkozási kockázatértékelés keretében, a nagy munkaterhet, szűk határidőket, éjszakai munkát, erőszakot és a munkaadókkal való kapcsolatot említve okként. Az ellenőrzések második körében megállapították, hogy a stressz csökkentése érdekében a munkaadók meghozták a szükséges intézkedéseket (Európai Bizottság, 2011).

## **A munkahelyi stressz megelőzésére vagy kezelésére vonatkozó intézkedések nyomon követése és értékelése**

Kevés adat áll rendelkezésre nemzeti szinten arról, hogy azok az intézkedések, amelyeket a munkahelyi stressz megelőzésére, valamint kezelésére hoztak, vajon mennyire hatékonyak.

A legtöbb információ és adat azokból a felmérésekből jön, amelyek célja, hogy a munkavállalók érzéseit elemezze a munkahelyükkel kapcsolatban, és amely során saját maguk értékelik a munkahelyi jólétüket.

További információt lehet gyűjteni az ellenőrzések során, valamint abból, hogy mely cégek nem teljesítik a megelőző intézkedéseket.

Ezzel együtt a vonatkozó információ meglehetősen hiányos a vizsgált országokban, Franciaországban, Litvániában, Romániában, Magyarországon és Görögországban pedig vagy nagyon kevés, vagy semmilyen erre vonatkozó adat nincs. Olaszországban 2014 és 2016 között a Munkahelyi Balesetek Elleni Nemzeti Intézet (INAIL) és a Regionális és Helyi Egészségügyi Ügynökségek (ASL) egy olyan ellenőrzési és értékelési tervet készítettek, amely 800 vállalatot fed le (beleértve 549 KKV-t is) 15 különböző olasz régióból. Ezt a tervet a 2010-es és 2012-es iránymutatások elfogadása után határozták meg, megadva a minimumkövetelményeket a pszichoszociális kockázati tényezők értékelésére, valamint kritériumokat vezettek be, amelyek alapján megfelelő intézkedéseket lehet hozni megelőzésre és kezelésre vállalati szinten és a terv meghatározta azokat a szempontokat, amelyeket az ellenőröknek vizsgálni kell.

Az eredmények azt mutatják, hogy a legtöbb vállalat formálisan értékeli a munkahelyi stresszel kapcsolatos kockázatokat. Ugyanakkor az előzetes értékelések az ilyen jellegű kockázatok hiányát mutatják (85%). Ez gyakoribb azon vállalatok esetében, amelyek nem tartják be az iránymutatásokat, különösen azok esetében, ahol nem vonnak be pszichológust a csapatba, amely az értékelést végzi vagy ahol az értékelés nem tesz megfelelő különbséget azok között a kockázati tényezők között, amelyek a dolgozók ki vannak téve, mint például a feladatok és kötelezettségekből, a munkaszerződésekből vagy a munkahelyből eredő kockázatok (D'Orsi et al. 2016).

Továbbá az Olasz Szakszervezeti Konföderáció (CGIL) és az Olasz Munkavállalók Szakszervezete (UIL) nemrégiben munkavédelmi képviselőkkel folytatott interjúk segítségével felméréseket készített ebben a témában.

A CGIL vizsgálat (Di Nunzio et al. 2015), amely csak a fémfeldolgozó iparral foglalkozott azt mutatta, hogy háromból csak egy vállalat nem csinált semmilyen, a munkahelyi stresszt érintő értékelést. Azok, amelyek viszont csináltak, meglehetősen ritkán számoltak be az ilyen jellegű kockázati tényezők létezéséről vagy arról, hogy a stressz kezelését célzó intézkedéseket fejleszteni volna szükséges. Az értékeléseket általában külső tanácsadók végezték és a munkavédelmi képviselők csak az esetek 39%-ában játszottak szerepet.

Az UIL (Galli 2014) által végzett felmérés több gazdasági ágazatot célzott meg és 16%-ban kis vállalkozásokból jöttek az interjúalanyok. Az eredmények megerősítették, hogy a munkavédelmi képviselőket ritkán (30%) vonták be a munkahelyi stressz kapcsán végzett értékelésekbe, megsértve ezzel a vonatkozó jogszabályi előírásokat. A vállalatok sokszor nem tartják be azon kötelezettségeiket, hogy a témáról rendszeresen továbbképzéseket kell tartani. A munkavállalók képviselői

---

<sup>5</sup>Az iránymutatások integrált megközelítést javasolnak a kockázatok kezelésére, mégpedig úgy, hogy kétfázisú értékelést írnak elő: egy előzetes értékelést (ellenőrző lista használatával az kérdéses események és munkahelyi kockázatok mérésére), valamint a kockázat megállapítása esetén egy ezt követő mélyebb értékelést (validált kérdőívek használatával annak érdekében, hogy összegyűjtsék a dolgozók véleményét).

azonban úgy tűnt, hogy viszonylag jól informáltak a munkahelyi stressz jellemzőivel, valamint a vonatkozó szabályokkal kapcsolatban.

Míg a dolgozók csak a válaszadók 39%-a szerint kerültek bevonása a munkahelyi stresszel kapcsolatos értékelésbe, a cégek egy kisebb része magát az értékelést is megpróbálta felhasználni arra, hogy felkeltse a figyelmet a kockázatok megelőzésének szükségességével kapcsolatban, azzal is, hogy az intézkedéseket és célokat a dolgozókkal közösen alakították ki.

Végül nagyjából ötből egy válaszadó gondolta úgy, hogy a cégnél bevezettek munkahelyi stresszt kezelő intézkedéseket, noha azok időszakos ellenőrzésekben merültek ki.

Portugália esetében a hivatalos értékelések hiányában csak két releváns egyetemi tanulmány részleges értékeléseire lehet hagyatkozni.

Ezek közül Correia et al. (2010) készített tanulmányt egy 94 fős általános iskolai tanárokból álló minta segítségével a Braga körzetben. A tanulmány szerint a karrier bizonytalanság, a hosszú munkaórák és az idősebb korú tanulói korosztály jelentek meg, mint stressz faktorok.

A tanárok 45%-a vélte úgy, hogy munkájuk nagyon stresszes és 10,6%-uk mutatta a kiégés jeleit. Az elemzés nem talált szignifikáns nemi különbségeket.

Rui Gomes et al. (2009) tanulmányt készített portugál ápolók körében annak érdekében, hogy 286 kórházban és egészségügyi központban értékelje az ápolók munkahelyi stressz helyzetét. Stressz forrásokat, kiégést, fizikai egészségügyi problémákat, elégedettséget és munkahelyi teljesítményt elemeztek. Az eredmények azt mutatták, hogy az ápolók 30%-a tapasztalt jelentős mennyiségű stresszt és 15%-uk mutatta az érzelmi kimerültség jeleit. A többszörös regressziós analízis bizonyult jó eszköznek arra, hogy megjósolható legyen az érzelmi kimerültség, a fizikai egészség, az elégedettség és a munkahelyi teljesítmény stressz faktorainak kimutatására. Az összehasonlító elemzések azt mutatták, hogy nagyobb stressz problémák és több negatív reakció volt tapasztalható a munkahelyeken a nők, fiatalok és a tapasztalatlanabb férfi ápolók körében, valamint a határozott idejű szerződéssel dolgozók esetében és azoknál a dolgozóknál, akik ügyeket és túlórákat csináltak.

Spanyolországban a Foglalkozás-egészségügyi és Munkabiztonsági Nemzeti Intézet (INSHT) végez nemzeti felmérést a munkakörülményekről, amelyek célja, hogy meghatározza azoknak a dolgozóknak az arányát, akiket a munkakörülmények egyes aspektusai érintenek.

A 2012-es és 2007-es összehasonlítás rámutatott a változásokra, amelyek a következőket érintették: nagyobb aggodalom az egészséggel kapcsolatban, kapcsolatok a kollégákkal és főnökökkel és mindenekelőtt annak a kockázata, hogy elvesztik a munkájukat. Az aggodalom a munkahelyek bizonytalansága miatt nagyobb a fiatal munkavállalók, a külföldi dolgozók, az ideiglenes szerződéssel foglalkoztatottak, valamint az általános iskolát be nem fejezett munkavállalók, az építkezéseken és a szállítmányozásban foglalkoztatottak esetében. Léteznek autonóm közösségek által végzett további felmérések is, amelyek a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében ugyanazt a mintát követik, mint a Nemzeti Felmérés. 2013-ban a Spanyol Munkavállalók Szakszervezetének (UGT) Pszichoszociális Kockázatok Elemző csoportja is elemezte az egészségügyi és pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos gondolatokat különböző ágazatokból vett mintákkal és a következő eredményekre jutott:

- A dolgozók 85,8%-át vélte úgy, hogy a pszichoszociális kockázati faktorok jelen vannak munkahelyeiken.
- A munkavállalók 73,5%-a jelezte, hogy a kockázatértékelés megtörtént a cégükönél, de azok aránya, akik szerint ez az értékelés a pszichoszociális kockázatokat is magába foglalta csak 39,2% volt. Ezek az arányok magasabbak voltak azon vállalatok esetében, ahol Munkavédelmi Bizottság és Munkavédelmi Képviselő volt kijelölve.
- A pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettség értékelésével kapcsolatban a „személyes fejlődés” volt a leginkább érintett kérdés minden tevékenységi terület esetében.
- A követelmény-kontroll folyamattal kapcsolatban, mint a munkahelyi stressz egyik indikátora, a legrosszabb

eredményeket az egészségügyi és oktatási ágazatokban találták.

- A legrosszabb stressz kockázat indikátorral pont azok a munkák jártak, amelyek közvetlen támogatást adnak más embereknek, különösen azon dolgozók esetében, akik a ranglétrán lejjebb helyezkednek el, és akiknek a munkája megköveteli, hogy elérhetőek legyenek a normális munkaidőkön kívül is.
- Ami az egészségük helyzetét és annak a pszichoszociális kockázati tényezőkkel való kapcsolatát illeti, a női munkavállalók, jelentős eltérést mutatva, rosszabb mentálhigiénés állapotban voltak, mint a férfi dolgozók.
- Rosszabb mentális egészségről számoltak be azok a munkavállalók, akik esetében az elvárás nagy viszont a munkájuk feletti kontroll kicsi, azok, akik nagy érzelmi teherrel kell, hogy számoljanak munkájuk során, a műszakban dolgozók, azok, akik hétvégeken és ünnepnapokon is dolgoznak, valamint azok, akik jobban ki vannak téve belső vagy külső erőszak kockázatának.
- Háromból egy munkavállaló gondolta úgy, hogy vázizomzati állapota összefüggésben van a pszichoszociális kockázatokkal, amelyeknek ki vannak téve.
- A pszichopatológiai tünetet gyakoribbak voltak a női munkavállalók esetében a szolgáltatási szektorban.

A tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy a munkahelyi stressz kezelése mindenképp prioritást kell, hogy élvezzen nem csak a jogi követelmények miatt, hanem amiatt a nyomás miatt is, amellyel a dolgozók e tekintetben szembesülnek, és a tanulmány javasolja, hogy a „munkával összefüggő mentális betegségeket” bele kellene foglalni az ILO által meghatározott foglalkozás körében tapasztalható betegségek listájába (Tarín et al. 2013).

## **A munkahelyi stressz nyomon követésére szolgáló eszközök támogatása a KKV-k esetében**

Lényeges tényező a munkahelyi stressz tényleges értékelésének támogatásával kapcsolatban a KKV-k esetében azoknak az eszközöknek a jelenléte, amelyek lehetővé teszik a hatékony diagnózis felállítását. Ebben a tekintetben főleg Olaszországban és Franciaországban történtek kezdeményezések.

Olaszországban a Veronai Egyetem és az INAIL Veneto régióért felelős Foglalkozás-egészségügyi és Munkabiztonsági Ellenőrző Szolgálata egy ellenőrző listát készített a 30 főt vagy kevesebbet foglalkoztató vállalkozások számára, amelyet a régióban széles körben használnak. A teszt 57 paraméterből áll, többek között: különleges események (balesetek és hiányzások, fluktuáció, viták ....), munka kontextus (kommunikáció típusa a munkavállalókkal, a feladatok világos meghatározása, a dolgozói autonómia mértéke, stb.), a munka-magánélet összeegyeztethetősége (a munkahely megközelítésének lehetősége tömegközlekedéssel, lehetőség a részmunkaidős munkavégzésre vagy rugalmas munkaidőre, stb.), a munka tartalma (kockázatok jelenléte a munkakörnyezetet és a munkaeszközöket illetően, feladatok tervezése, munkateher, tendenciák a munkaidővel kapcsolatban).

Emellett a Modenai és Reggio Emiliái Egyetem kutatói, az INAIL és a Cagliari Egyetem kutatói közösen telepítettek és sikeresen teszteltek egy a mikro- és kisvállalkozásokra fejlesztett diagnosztikus eszközt (CSL eszköz). Az eszköz az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (OSHA 2002) útmutatásai alapján került kifejlesztésre, egy a munkavédelemben érintettekkel (szakemberek, vállalkozók, szakszervezeti emberek és dolgozók) folytatott félig strukturált interjúk eredményeként elkészült előzetes tanulmány eredményei alapján (lásd: Nardella et al. 2011; Aiello et al. 2012; Nardella 2013).

A cég objektív mutatóit a dolgozók értékelésével megfeleltetve a CSL egy alulról-felfelé építkező megközelítést javasolt a stressz értékelésére.

## 1. doboz - A munkahelyi stressz ellenőrzőlista (CSL) a munkahelyi stressz kezelésére a mikro- és kisvállalkozásokban (Olaszország)

### Kialakítás

A CSL 18 egységből áll három fő terület köré csoportosítva: „A szervezeti kultúra”, „Munkaterhelés”, és a „Kapcsolatok és támogatás minősége”. A CSL bejegyzések egy gyakorisági skálát tartalmaznak négy lépéses „nem meghatározott” kvantifikátorokkal (a 0 = Mindigtól a 3 = Sohágig, valamint köztes pontszámokkal 1 = Gyakran és 2 = Néha).

A CSL-be belevett egységek egy nagy, átfogó, számos különböző tematikus/generatív területet felölelő listából kerültek kiválasztásra: a szervezeti hangulat a munkahelyen; a munkateher elosztása és a kiosztott feladatok egyértelműsége; lehetőség a munkavégzés módjának befolyásolására; a kapcsolatok és a támogatás minősége; a változásokkal, képzésekkel, a munkavégzéshez szükséges képességek fejlesztésével kapcsolatban információk biztosítása és a dolgozók bevonása.

### Validáció

A CSL működésének ellenőrzését objektív indikátorok sokaságával végezték egy, 136 cégtől több mint 1000 munkavállalót magába foglaló minta segítségével. Ezek közül a legtöbb a feldolgozóiparban, az építőiparban és a kereskedelmi szektorban működött és legfeljebb tíz főt foglalkoztatott.

Az eredmények azt bizonyítják, hogy a munkahelyi stressz kockázatértékelése még a mikro- és kisvállalkozások esetében is történhet a dolgozók bevonásával. Az egyes munkavállalók egyéni értékelését kiindulópontként használva az eszköz által adott eredményeket összesíteni és elemezni lehet a cég objektív mutatóihoz képest.

A logisztikus regresszió különösen megerősíti, hogy az elemeknek a három különböző terület szerinti összevonása koherens és megbízható és azt is megmutatja, hogy a Szervezeti kultúra és a Munkateher jó előrejelzője néhány objektív mutatónak, mint például a munkahelyi balesetek száma.

Emellett fontos kiemelni, hogy az értékelési folyamat során minden munkavédelemmel foglalkozó szakembernek - beleértve a munkaadót is - kulcsfontosságú szerepe van nem csak a jogi kötelezettségek betartásában, hanem abban is, hogy a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági kultúrát széles körben népszerűsítse (Nardella et al. 2011).

Franciaországban egy sor a figyelemfelkeltést szolgáló hivatott intézkedés mellett, a KKV-k Általános Konföderációja (CGPME, amelyet nemrégiben KKV-k Konföderációjának neveztek át, CPME) egy olyan eszközt hozott létre, amelynek segítségével a KKV-k saját maguk tudják értékelni a teljesítményüket, online képezhetik magukat és mérhetik az elért eredményüket a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonság tekintetében. Az eszköz egy külön részt tartalmaz, amely a pszichoszociális kockázatokkal foglalkozik.

## 2. doboz - A DIAGNEO-SANTE diagnosztikai eszköz és a munkahelyi stressz (Franciaország)

### Kialakítás

A Diagnéo Santé egy a foglalkozás-egészség és a munkahelyi biztonság mérésére szolgáló online diagnosztikai eszköz a mikro- és kis- és közepes vállalkozások vezetői számára.

A diagnosztikai modul 4 részre van felosztva, amelyeket többszörös kapcsolattal lehet lefuttatni. Feleletválasztós kérdéseket tartalmaz, négy lehetséges válasszal.

Annak érdekében, hogy a szövegek könnyebben érthetőek legyenek, a felhasználóknak lehetőségük van arra, hogy ráklikkeljenek a technikai kifejezésekre, ezzel elérve azok definícióit.

Az eszköz az első eredményeket egy sugárdiagram formájában teszi elérhetővé minden modul végén. Annak érdekében, hogy a teljes önellenőrzés eredményét megkapja a felhasználó, mind a négy modult ki kell töltenie. Hét különböző kimeneti profil áll rendelkezésre, nevezetesen: tudatos, elváró, központosító, paternalista, szabályozó, szerződéses, bevonó.

Ugyan a kockázat-megelőzés területén a „bevonó” stílus a leghatékonyabb, nincs skála a különböző értékek között. Mindegyik profilnak megvannak az erősségei és gyengeségei. Az önellenőrzés biztosítja a kockázatmegelőzést a vállalkozáson belül és elindít egy ezt kísérő folyamatot/oktatást/akcióterv meghatározást.

A felhasználók segítése érdekében a platformon számos praktikus iránymutatás, képzési dokumentum elérhető és hasznos linkek további diagnosztikai eszközökhöz és a megelőzési folyamatban résztvevő hivatalos szervekhez.

Az önvizsgálatot biztosító elvégezhető tesztek száma korlátlan. Így lehetséges és érdekes a fejlődés nyomon követése is az önértékelő teszteknek az akcióterv gyakorlatba való átültetését követően való újra elkészítésével.

### Pszicho-szociális kockázatok diagnózisa

A pszichoszociális kockázatokat egy speciális kérdőív segítségével elemzi az eszköz (4. kérdőív), amely a következőkkel foglalkozik: a pszichoszociális kockázatoknak a kockázatelemzésbe való belefoglalása; a kockázatcsökkentő intézkedések fejlesztése; a megelőző intézkedések fejlesztése; a személyzet bevonása a végrehajtási intézkedésekbe.

Az eszköz a következő linken érhető el: <http://www.diagneo-sante.com/>.

## A szociális partnerek szerepe

A keretmegállapodás aktuális végrehajtásától függetlenül a szociális partnerek számos kezdeményezést vezetnek be, amelyek a munkahelyi stresszel foglalkoznak.

Ennek a jelentésnek nem célja, hogy átfogó leírást adjon arról, hogy milyen kezdeményezések kerültek kifejlesztésre és miket vezettek be, hanem csak annyit, hogy utalást tegyen néhányra a partnerek tapasztalatai szerint.

Különösképpen meg kell jegyezni, hogy Portugáliában az UGT szakszervezet médiakampányokat, workshopokat és képzéseket szervezett a munkavállalók képviselői számára.

Így például a Közlekedési Szakszervezet (SITRA, amely az UGT-hez tartozik) egy figyelemfelkeltő és tájékoztató kampányt indított el, amelynek címe „Szüntesd meg a stresszt mielőtt megöl” és amely a tömegközlekedésben és hosszú távú szállításban dolgozó járművezetőket célozza meg.

Az UGT-hez tartozó ipari és energiaügyi dolgozókat képviselő szakszervezet (SINDEL) kollektív bértárgyalási szerződést írt alá az EDP-vel, Portugália legnagyobb áramszolgáltatójával. E szerződés alapján indítottak el egy figyelemfelhívó és információs kampányt olyan ügyekről, amelyek a dolgozók egészségének javítását célozzák az EDP-n belül, különös tekintettel a stresszre, az alkoholfogyasztással, elhízással és dohányzással kapcsolatos megelőzésre és felvilágosító tevékenységekre.

Az UGT véleménye szerint a szerződés eredményeként sikerült rámutatni bizonyos ügyekre és vitát kezdeményezni a munkahelyi stressz kérdéséről a szakszervezetekben. Az EDP kampány így előrelépést jelentett a munkavállalók elköteleződése tekintetében és egy érdekes tesztként is szolgál más hasonló kezdeményezések egy szélesebb skálán való elindításához.

Olaszországban a legfontosabb szakszervezetek nemzeti és helyi szinten is szerveztek képzéseket a munkavédelmi képviselők számára, ahol munkahelyi stresszel kapcsolatos információt osztottak meg és beszéltek azokról a módszerekről, amelyekkel értékelni lehet ezeket a kockázatokat.

Ezen kívül a fő szakszervezetek szövetségei nemrégiben felmérést készítettek a munkavédelmi képviselők körében, hogy megállapítsák, hogy a stresszt mennyire és hogyan kezelik vállalati szinten (további információhoz lásd a fenti bekezdést). Hasonlóképpen, Görögországban a szakszervezetek információs szemináriumokat szerveztek a munkahelyi stressz kérdésében munkavállalók számára és képzéseket a szakszervezeti tagoknak azzal a céllal, hogy megfelelően foglalkozzanak ezzel a kérdéssel a kollektív egyeztetési tárgyalások során mind vállalati mind pedig iparági szinten.

Franciaországban a munkaadói szervezetek játszottak aktív szerepet a munkahelyi stressz felderítésében és az ellene való küzdelemben. Információs és képzési kampányokat szerveztek, amelyek gyakran kifejezetten a KKV-ket szívtották meg. Ezek az események minden pszichoszociális kockázat megelőzésével foglalkoztak. Speciális képzéseket szerveztek a KKV-k segítségére, hogy azok megfelelhessenek a munkahelyi stresszre vonatkozó jogi szabályozásoknak. A CPME például több éven keresztül képzéseket szervezett „egészségmegőrzés a vállalatoknál” témába, hogy segítse tagjait a megelőző intézkedések bevezetésében és a dokumentált esetek kezelésében. Ahogy fentebb is említettük, a CPME egy speciális diagnosztikai eszközt is felajánlott a KKV-k számára.

Nemzeti szinten érdemes megemlíteni, hogy a szociális partnerek kollektív szerződést írtak alá 2014 áprilisában, amely a munkavállalókat kötelezi, hogy csatlakozzanak le és kapcsolják ki a távoli elérésű eszközeiket naponta minimum 11 órás pihenőidőre.

A szociális partnerek tagjai a munkakörülmények javításával foglalkozó Nemzeti Ügynökségnek (ANACT) is, amely egy háromoldalú ügynökség azzal a feladattal, hogy munkaszervezési kérdésekkel és iparági kapcsolatokkal foglalkozva hozzájáruljon a KKV-k munkakörülményeinek javításához.

Az ANACT egy helyi ügynökségeket magába foglaló hálózatot (ARACT) vezet, amely a vállalatokon belül megvalósítandó intézkedéseket javasol annak érdekében, hogy erősítse a helyi szereplők képességét arra, hogy a pusztán jogi szabályozásokon bőven túlmenően is fel tudják mérni a munkahelyi kihívásokat. A pszichoszociális kockázatok megelőzésével kapcsolatban az ANACT és az ARACT a munkakörülmények és a munkaszervezés értékelésével kapcsolatban és az ANACT által kifejlesztett különleges megközelítés elfogadásával is támogatja a vállalatokat.

A hálózat figyelemfelkeltő eseményeket is szervez, beleértve workshopokat és online kiadványokmegjelentetését a témában, valamint metodológiai eszközöket ad a munkahelyi stressz értékeléséhez.

Spanyolországban a szociális partnerek a kollektív bértárgyalási szerződésekben és nemzeti szinten is széles körben foglalkoztak a munkahelyi stressz kérdésével, hiszen részt vettek a spanyol Foglalkozás-egészségügyi és Munkabiztonsági Stratégia kialakításában.

A második ilyen Stratégiát a kormány 2015 áprilisában fogadta el és az a 2015-2020-as időszakra vonatkozik. A dokumentum, amelyet a szociális partnerek és az autonóm régiók közösen dolgoztak ki, alapul kíván szolgálni ahhoz, hogy fejlődjön és erősödjön a kockázat megelőzési és a munkabiztonsági szakpolitika. A Stratégia céljai között van a foglalkoztatás-egészségügyi és munkabiztonsági jogi szabályozás megerősítése különösen a KKV-kre vonatkozóan, valamint a munkával összefüggő betegségek megelőzése is. Ezért megfelelően rugalmasnak kell lennie ahhoz, hogy alkalmazkodni tudjon a végbemenő változásokhoz és előre lásson lehetséges kockázati tényezőket, mint például a feladatok ellátásához szükséges figyelem szintjét, a munkaütemet és a munkaterhet, gyenge kommunikációt vagy monoton, ismétlődő feladatokat, amelyek mind növelhetik az ipari balesetek számát és a foglalkozással összefüggő betegségeket.

A kollektív szerződéseket illetően, egyes esetekben a szerződések összekötötték a munkahelyi stresszt a kiváltó okokkal, amelyeket megelőzési célból vizsgálni kell, mint például a munkaidő szervezése - amint az megjelenik a valenciai tartomány ipari, technológiai és szolgáltatási fém ágazati szerződésben és abban, amely a légiirányítókkal foglalkozik - vagy a pihenőidő hosszúságához kapcsolta a stressz megelőzést, mint a nem-napi kiadású nemzeti szintű sajtó ágazati szerződés.

Más szerződések a „munkahelyi stresszt” az egészségügyi és biztonsági kockázatok megelőzésével foglalkozó képzés részeként érintik, mint például a call center ágazatra vonatkozó nemzeti szintű szerződés vagy, mint a „vállalati felelősség” részeként, mint néhány vállalati szintű megállapodás esetében.

Hasonló megközelítést emelt ki a litván Szolidaritás Szakszervezet (LPS - Solidarumas), megjegyezve, hogy a szakszervezetek milyen erősen próbáltak a munkahelyi stressz kérdésével foglalkozni, akkor, amikor a munkaidő szervezésről valamint a munka és magánélet összeegyeztetéséről, a távoli elérésű munkáról, valamint a szabadságokról tárgyaltak.

Romániában, Litvániában és Magyarországon az OSHA kampányok keretében a szociális partnerek közösen hoztak létre figyelemfelkeltő kampányokat. Amint arra a MOSz rámutatott, Magyarországon a kampány kiemelte a munkavállalóknak és vállalatoknak a stressz megfelelő kezelése esetén felmerülő pozitív hatásokat is és eszközöket is biztosítottak, hogy az előregedő munkaerővel kapcsolatos egészségügyi és biztonsági problémák kezelésére a munkahelyeken.

## **4. fejezet Felmérés a munkavállalókról, a munkavállalók képviselőiről és a munkaadókról**

### **A REST@Work kérdőív**

A kérdőívet a projekt általános céljaival összhangban, összehasonlító céllal készítették el, mind nemzeti szinten, mind pedig a vállalati szereplők - munkaadók, munkavédelmi képviselők és munkavállalók – tekintetében.

Ennél specifikusabban a célokat a következő elemzési szinteken lehet meghatározni, amelyek szorosan kapcsolódnak egymáshoz:

- a) a vonatkozó munkahelyi stressz kockázatelemzések számbavétele, végrehajtva a lehetséges megelőző intézkedéseket, és figyelembe véve a kis-, közepes- és nagy vállalatok közötti különbségeket;
- b) főbb szempontok elemzése a különböző szereplők bevonásának folyamatában;
- c) azoknak a körülményeknek a meghatározása, amelyek a legnagyobb problémát jelentik a munkakörnyezetben.

A strukturált kérdőív (amely „feleletválasztós” kérdésekből áll) úgy került kialakításra, hogy először a vonatkozó szakirodalom összehasonlításával kezdjen, majd később az egyes európai és nemzeti felméréseket elemzésével benchmarking eljárással folytassa (lásd Eurofound, 2012; Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2010).

Ahogy azt már említettük, a kérdőív háromféle szereplő számára készült: munkaadók, munkavédelmi képviselők és munkavállalók. A vizsgálati területek pedig pontosabban a következők: társadalmi-életrajzi és foglalkoztatási profil; a munkahelyi stresszel kapcsolatos elemzések állapota; a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők képzése / számukra rendelkezésre álló információ; a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők bevonása a munkahelyi stresszel kapcsolatos elemző munkában; a munkakörnyezet jellemzői; a munkakörnyezettel kapcsolatos feltételek; a munkakörnyezet megítélése; a foglalkoztatási jólét /stressz és diszkomfort szintje.

A jelentési rendszer előzetes vizsgálatára is sor került: a kutatócsoport tesztelte a kérdőív működését az alanyok egy almintájának segítségével, ugyanolyan jellemzőkkel, mint amilyenek a partnerek hálózatainak esettanulmányaiban szerepelnek.

## A felmérési minta

A kérdőív kitöltésébe bevont alanyok kiválasztásánál a rögzített kvótás mintavételt használtuk a, amely az összehasonlító céllal kialakított kérdőívek esetében előnyös és akkor, amikor az egyes változók közötti kapcsolatokat kívánjuk elemezni (De Carlo, Robust, 1996).

A minta a bevont alanyok típusának (munkaadók, munkavállalók képviselői, a munkavállalók) és a vállalat méretének (mikro-, kis- és középvállalkozás) megfelelően került felosztásra. A két kritérium kombinálásával, valamint az előrevetített interjúk arányával (n = 200) kaptunk egy 6 típusú mintafelosztást.

Minden típus esetében az a döntés született, hogy meghatározzunk egy változó arányt az interjúk esetében (20%, 20%, 60%) annak érdekében, hogy az azonosítható alcsoportok száma ne legyen kisebb a minimum 40 egységből álló küszöbnél (2. táblázat).

A minta „nem valószínűségi alapon vett hólabda típusú mintavétel” szerint készült (Bailey, 1995). A szükséges létszám elérése érdekében ez a technika megköveteli a szociális partnerektől, hogy lépéseket tegyenek a szükséges számú kezdeti mintavételi egységek felvételére, amelyek később aktívan dolgoznak majd azért, hogy további mintavételi egységeket találjanak és így tovább.

## 1. táblázat - A minta eloszlása a bevont alany típusa és a vállalat mérete szerint

	Mikrovállalkozás (1 - 9 alkalmazott)	Kisvállalkozás (10–49 alkalmazott)	Közepes méretű vállalkozás (50–250 alkalmazott)	Össz
Munkaadók (20%)	6	14	20	40
Munkavédelmiképviselők(20%)	6	14	20	40
Munkavállalók (60%)	18	42	60	120
Össz.	30	70	100	200

### Az adatok elemzése

A kérdőívek elemzését az SPSS statisztikai szoftver 18. verzióval végeztük.

A szocio-demográfiai kérdések és a munkaerővel kapcsolatos kérdések abszolút gyakoriság és a teljes mintából vett százalékos arány segítségével kerültek kiszámításra. Kettős adatfelviteli táblákat hoztunk létre annak érdekében, hogy azonosítsuk a különböző változók közötti kapcsolatokat.

Azon kérdések esetében, ahol átlagot számoltunk, az ANOVA tesztet használtuk arra, hogy ellenőrizzük a statisztikailag szignifikáns különbségek meglétét a középértékek esetében a különböző csoportokban, ahol a minta szétválasztásra került.

A kapott főbb eredmények leírását a következőkben mutatjuk be, betekintést adva néhány olyan összehasonlításba, amelyek a statisztikai vizsgálatok alapján szignifikánsnak mutatkoztak.

### Eredmények

#### Szocio-demográfiai és foglalkoztatási adatok

A válaszadók munkavállalók, munkavédelmi szakemberek és munkaadók, akik a projektben résztvevő különböző országokból származnak. Összesen 1310-en válaszoltak, közülük 855 munkavállaló, 289 munkavédelmi képviselő és 166 munkaadó. A válaszadók nemzetiségét illetően a munkavállaló közül a legjelentősebb számban olaszok válaszoltak ( $n = 144$ ), majd portugálok ( $n = 143$ ), magyarok ( $n = 124$ ) és spanyolok ( $N = 121$ ).

A munkavédelmi képviselők közül a legjelentősebb számban Olaszországból válaszoltak ( $n = 77$ ), majd Franciaországból ( $n = 49$ ), Spanyolországból ( $N = 40$ ) és Görögországból ( $N = 39$ ). Végül, a munkaadókat illetően a legjelentősebb számban Spanyolországból válaszoltak ( $N = 40$ ), majd Olaszországból ( $N = 34$ ) és Litvániából ( $N = 26$ ) (2. táblázat). A minta valamennyi ágazat között került elosztásra, a fő hangsúly a feldolgozóiparra (munkavállalók = 12,4%; munkavédelmi képviselők = 30,1%; munkaadók = 13,2%); a szolgáltató szektorra (munkavállalók = 23,9%; munkavédelmi képviselők = 17,2%; munkaadók = 27%); az egészségügyi és szociális szektorra (munkavállalók = 8,9%; munkavédelmi képviselők =

10%; munkaadók 7,5%); építőipari szektorra (munkavállalók = 5,9%, munkavédelmi képviselők = 4,3%; munkáltatók = 9,4%) és a kereskedelemre (munkavállalók = 5,1%; munkavédelmi képviselők = 4,7%; munkáltatók = 8,8%) került (3. táblázat).

## 2. táblázat - Ország és interjúalanyok szerinti lebontás (abszolút értékben)

	Munkavállalók	Munkavédelmi képviselők	Munkaadók
Olaszország	144	77	34
Spanyolország	121	40	40
Franciaország	82	49	18
Magyarország	124	32	6
Litvánia	68	22	26
Románia	113	22	11
Görögország	60	39	20
Portugália	143	8	11
<b>Összesen</b>	<b>855</b>	<b>289</b>	<b>166</b>

## 3. táblázat - Szektor és interjúalanyok szerinti lebontás (%)

	Munkavállalók	Munkavédelmi képviselők	Munkaadók
A) Mezőgazdaság, erdészet és halászat	1,4	2,2	1,3
B) Ásványi anyag bányászat kőfejtőkből és bányákból	1,2	0,4	0
C) Feldolgozóipari tevékenységek	12,4	30,1	13,2
D) Villamosenergia-ellátás, a gáz, valamint a gőzellátás és légkondicionálás	2,1	3,2	0
E) Vízellátás; szennyvíz; hulladékkezelés, tisztítás és rehabilitációs tevékenység	1,4	2,9	0
F) Építőipar	5,9	4,3	9,4
G) Nagy- és kiskereskedelem; járműjavítás és motorkerékpárok	5,1	4,7	8,8

H) Szállítás, tárolás és raktározás	4,6	4,7	4,4
I) Szálláshely szolgáltatás és vendéglátóipari szolgáltatások	5,6	2,2	8,2
J) Információs és kommunikációs szolgáltatások	3,0	1,4	1,3
K) Pénzügyi és biztosítási szolgáltatások	1,7	2,9	1,3
L) Ingatlanipar	0,6	0	0
M) Szakmai, tudományos és technikai tevékenységek	7,4	5,0	5,0
N) Autóbérbeadás, utazási irodák, valamint kiszolgáló cégeknek nyújtott szolgáltatások	0,6 6,4	0,7 4,3	0,6 2,5
O) Közigazgatás és védelem; kötelező társadalombiztosítás	6,1	2,5	8,2
P) Oktatás			
Q) Egészségügyi és szociális szektor	8,9	10,0	7,5
R) Művészet, sport, szórakoztató és szabadidős tevékenységek	0,9		0,6
S) Egyéb szolgáltatási tevékenységek	23,9	17,2	27,0
T) Családi és párok, mint házi alkalmazottak munkaadói	0,2	0	0,6
U) Területen kívül szervezetek és egyesületek	0,5	0,4	0
V) Egyéb szektorok	0,1	1,1	0
<b>Összesen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

A legtöbb vállalat közepes méretű: az 50-250 főt foglalkoztató csoport teszi ki a munkavállalók 45,2%-át, a munkavédelmi képviselők 66,3%-át és a munkaadók 38,9%-át; a 10-49 főt foglalkoztató csoport a munkavállalók 29,3%-át, a munkavédelmi képviselők 14,2%-át és a munkaadók 37%-át adja; a mikro-vállalkozások (9 fő alatt) pedig a munkavállalók 12,1%-át, a munkavédelmi képviselők 18,8%-át és a munkaadók 23,5%-át teszik ki.

Végül a 250 főnél többet foglalkoztató vállalatok esetében a munkavállalók a válaszadók 13,3%-át teszik ki, a munkavédelmi képviselők a 0,7%-át, a munkáltatók pedig a 0,6%-át (4. táblázat).

#### 4. táblázat - Vállalatok a foglalkoztatottak száma szerint és interjúalanyok szerint (%)

	Munkavállalók	Munkavédelmi képviselők	Munkaadók
9 alatt	12,1	18,8	23,5
10-49 között	29,3	14,2	37
50-250 között	45,2	66,3	38,9
250 fölött	13,3	0,7	0,6
<b>Összesen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

A legtöbb vállalat magáncég, így a munkavállalók közül 73,5% jön ilyen cégtől, a munkavédelmi képviselők közül 71,2% és a válaszadó munkaadók közül 75,6%; a fennmaradó cégek állami vállalatok vagy non-profit szervezetek és szövetségek (5. táblázat).

A munkavállalók tekintetében a képzett munkaerő a válaszadók 28,5%-át teszi ki és alkalmazott az esetek 29,9%-ában; a munkavédelmi képviselők közül a képzett munkaerő 28,3%-a az eseteknek és alkalmazott 34,3%-ban (6. táblázat).

#### 5. táblázat - Vállalat típusa és interjúalanyok (%)

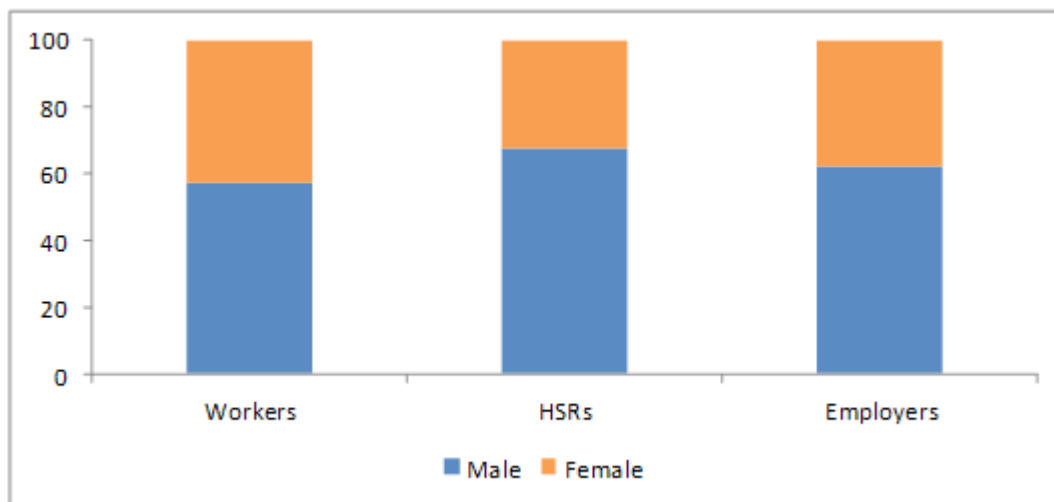
	Munkavállalók	Munkavédelmi képviselők	Munkaadók
Állami	11,3	12,8	10
Magán	73,5	71,2	75,6
Non-profit	9,2	3,9	7,5
Szövetkezet	1,1	1,1	1,3
Egyéb típusok	4,9	11	5,6
<b>Összesen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 6. táblázat - A munka jellege és interjúalanyok (%)

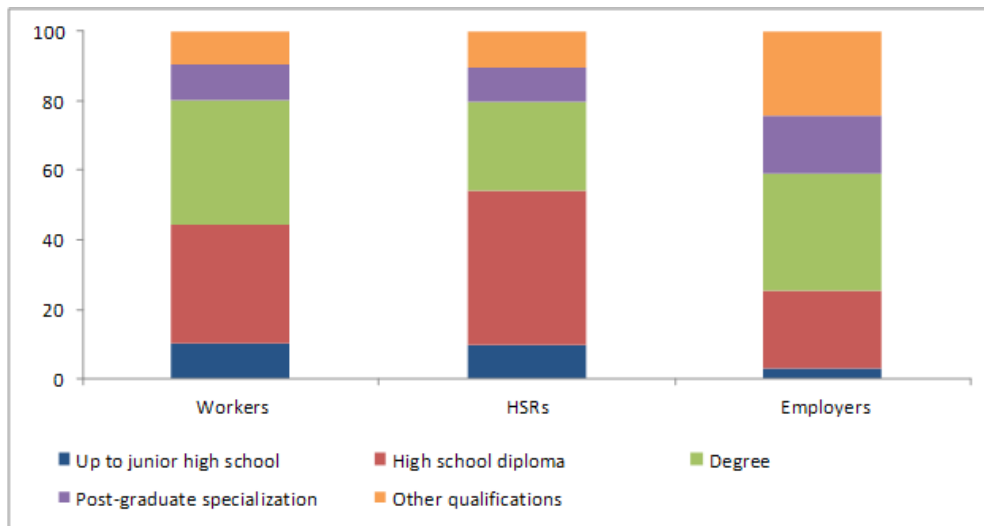
	Munkavállalók	Munkavédelmi képviselők
Képzett munkaerő	28,5	28,3
Betanított munkaerő	15,5	12,9
Alkalmazott	29,9	34,3
Középvezető	14	18,5
Vezető	12,2	5,9
<b>Összesen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

A válaszadók az esetek nagy részében férfiak és a végzettségük eltér az interjúalanyok típusa szerint (1. ábra). Például a munkavállalók 35,9%, a munkavédelmi képviselők 26%-a és a munkaadók 33,7%-a rendelkezik diplomával, míg a munkavállalók 10,2%-ának, a munkavédelmi képviselők 16,9%-ának van valamilyen posztgraduális szakképesítése (2. ábra).

1. ábra - Nemek szerinti és interjúalanyok szerinti lebontás (%)



2. táblázat - Végzettség és interjúalanyok szerinti lebontás (%)



A munkavállalók személyes adatait elemezve kiderül, hogy 39,5%-uk 31-45 év közötti, 47%-uk pedig 46 év feletti. A leggyakrabban használt szerződéstípus a határozatlan időtartamú munkaszerződés és az esetek 9%-ban főállásra szóló. Végül a munka típusa szerint az esetek 78%-ban napi munkáról van szó, míg a műszakos munkák az elemzett eseteknek 18%-át teszik ki (7. táblázat).

## 7. táblázat Személyes és foglalkoztatási adatok szerinti lebontás (%)

Korcsoportok	Munkavállalók
18-30 között	13,1
31-45 között	39,2
46-55 között	24,3
55 fölött	23,5
Szerződés típusa	Munkavállalók
Határozatlan időtartamú munkaszerződés	79,4
Határozott idejű szerződés	9,2
Idiglenes munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés	9,3
Egyéb típusok	2,1

Munkaidő	Munkavállalók
Teljes munkaidőben foglalkoztatott	88,9
Részmunkaidő	8,3
Időbeli korlátok nélküli munka	2,8
Munkaszervezés típusa	Munkavállalók
Napi	78,0
Műszakos	17,8
Rendszeres éjszakai műszakok	0,7
Egyéb típusok	3,5

## A munkahelyi stressz értékelésének helyzete

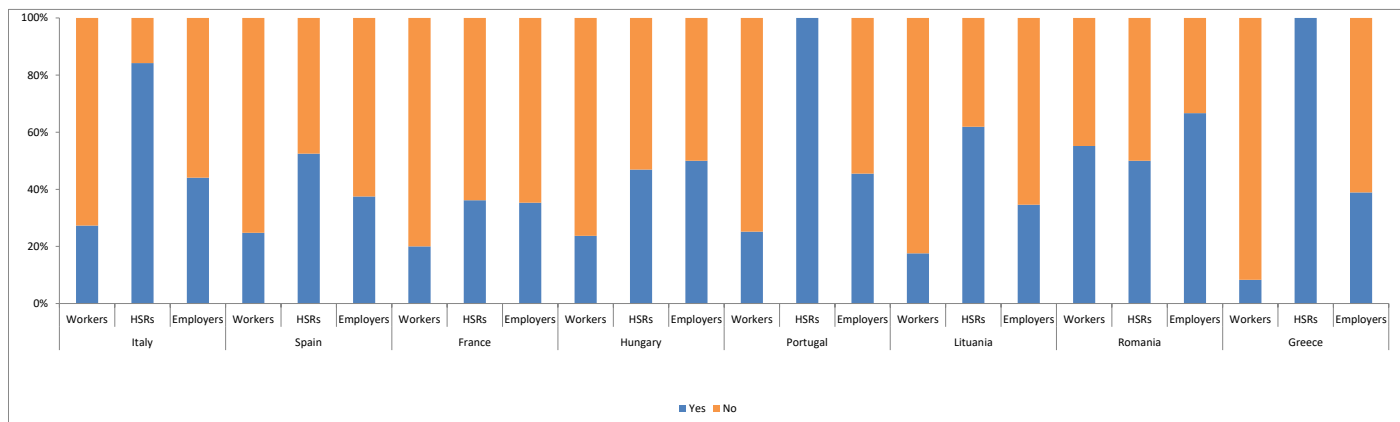
A kérdőív második részében háromféle alanyt (munkavállalók, munkavédelmi képviselők és munkaadók) kérdeztek, hogy mondjanak véleményt a munkahelyi stressz értékelésének helyzetéről, a lehetséges megelőző intézkedések végrehajtásáról, figyelembe véve a kis-, közepes- és nagy vállalatok közötti különbségeket. Ezen túlmenően, a kérdések úgy kerültek kialakításra, hogy mélyítsék a vállalaton belüli különböző kockázati tényezők értékelését és kezelését, és hogy megítélhető legyen az értékelésbe és a probléma kezelés rendszerében való részvétel lehetősége. A cél az volt, hogy meg lehessen érteni az általános helyzetet, amelyben a munkahelyi stressz értékelése zajlik a különböző országokban.

Az esetek nagy részében az európai keretmegállapodás ismeretével kapcsolatban negatívak voltak a vélemények, de egyes vizsgált országokban volt néhány kivétel a munkavédelmi képviselők és a munkaadók esetében.

Specifikusabban a munkavállalók 70% feletti pontszámot adtak (Románia kivételével mindenki más) arra az állításra, hogy nem tudtak a keretmegállapodás létezéséről, ez az arány a legmagasabb Görögországban volt (91,4%), Litvániában 82,4%, Franciaországban pedig 80%.

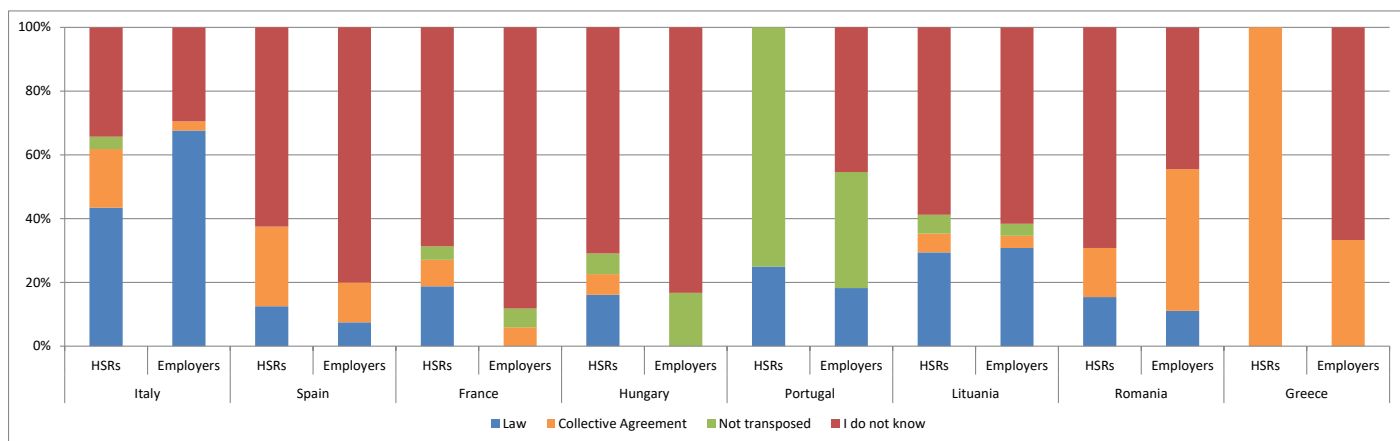
Más véleményt adtak ugyanakkor a munkavédelmi szakértők: ők, úgy tűnt több ismerettel rendelkeznek, a munkavállalókhoz és a munkaadókhoz képest, magas arányokkal Görögországban és Portugáliában (mindkét esetben 100%), míg Olaszországban 84,2%, Litvániában pedig 61,9% ismerte. Végül pedig a munkaadók is nagyobb arányban ismerték, habár 8 országból 7-ben az átlagnál magasabb százalékot mértek arra az állításra, amellyel tagadják, hogy ismernék a munkahelyi stresszről szóló európai keretmegállapodást. Specifikusabban csak Romániában - az esetek 66,7%-a ismerte el, hogy tud a keretmegállapodásról, Litvániában 65,4%, Franciaországban 64,7%, Spanyolországban 62,5% jelezte, hogy nem ismeri (3. ábra).

3. ábra - A munkahelyi stresszről szóló európai keretmegállapodás ismerete (%)



A keretmegállapodás ismeretének alacsony arányát bizonyítják azok a válaszok is, amelyeket a keretmegállapodásnak az egyes országokban (pl. törvények, területi megállapodások, stb.) történő végrehajtásáról szóló ismereteikre adtak. Kiemelendő, hogy több országban volt nagyon nagy százalékban a „nem tudom” válaszok aránya. Spanyolországban ebben a kérdésben a munkavédelmi képviselők 62,5%-a, míg a munkaadók 80%-a állította, hogy nem tudják, hogy miként került átültetésre a keretmegállapodás. Franciaországban a százalékok úgy alakultak, hogy a munkavédelmi képviselők 68,8%-a, a munkaadóknak pedig a 88,2%-a állította ugyanezt, míg Magyarországon a munkavédelmi képviselők 71%-a, a munkaadóknak pedig 83,3%-a nem tudta. (4. ábra)

4. ábra - Ismeretek a munkahelyi stresszről szóló európai keretmegállapodás átültetéséről



kapcsolatos értékelés, a számok azt mutatják, hogy a különböző alanyok (munkavállalók, munkavállalók képviselői és munkaadók) és különböző országok között is különbség volt ennek megítélésében.

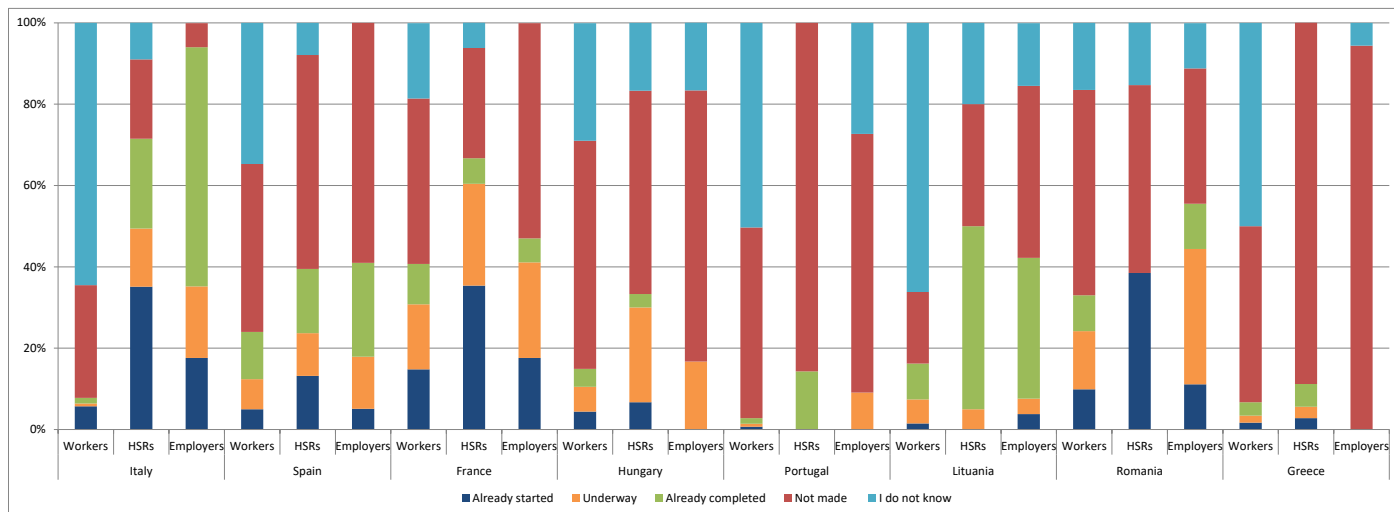
Sőt, ha figyelembe vesszük a munkavállalók válaszait, azt láthatjuk, hogy a legtöbb országban (8-ból 6-ban) azt állították, hogy ilyen értékelés sosem történt (a százalékos arány 40-56% közötti tartományban van). Mások azt választották, hogy történt ilyen értékelés, ugyanakkor elég alacsony számban, mint Spanyolországban (11,6%), Franciaországban (9,9%), Litvániában (8,8%) és Romániában (8,8%). Még mások azt állították, hogy ilyen elemzéseket éppen végeznek - így vélekedtek Franciaországban 16%-ban, Romániában 14,3%-ban, Spanyolországban 7,4%-ban, Magyarországon 6,1%-ban és Litvániában 5,9%-ban. Végül pedig egy részük azt állította, hogy náluk kezdeményeztek ilyen értékelést: Franciaországban (14,8%), Romániában (9,9%), Olaszország (5,7%), Spanyolország (5%) és Magyarországon (4,4%).

A munkavédelmi képviselők által adott válaszok elemzéséből kiderül, hogy az országok nagy részében (8-ból 5-ben) a munkavállalók úgy vélték, hogy ilyen értékelés soha nem történt. Ezt a véleményt 50-89% jelezte. Azt, hogy ilyen értékelésre már korábban sor került a következő arányban válaszoltak: Litvániában 45% gondolta így, Olaszországban 22%, Spanyolországban közel 16% és Portugáliában közel 14%. Franciaországban 25%-uk, Magyarországon 23,3%-uk, Olaszországban 14,3%-uk, Spanyolországban pedig 10,5%-uk gondolta úgy, hogy épp most folyik ilyen értékelés. Végül pedig Olaszországban és Franciaországban 35%-uk, Romániában 38%-uk és Spanyolországban 13%-uk gondolta úgy, hogy ilyen értékelést korábban már végeztek.

Utolsóként pedig a munkaadók válaszai szerint látható, hogy a legtöbb országban (8-ból 6-ban) a munkaadók úgy vélték, hogy munkahelyi stresszel kapcsolatos értékelést soha nem végeztek (a százalékos arányok 42-94% közé esnek).

A válaszok szerint Olaszországban 58,8%-uk, Litvániában 34,6%-uk és Spanyolországban 23,1%-uk gondolta úgy, hogy ilyen jellegű értékelés korábban már történt. Ezzel ellenkezőleg számos országban a munkaadói válaszok szerint épp aktuálisan folyt ilyen értékelés: Románia (33,3%), Franciaország (23,5%), Olaszország (17,6%), Magyarország (16,7%) és Spanyolország (12,8%). Végül a már korábban elkészült ilyen jellegű értékelések mellett a következő számban tették le voksukat: Olaszországban és Franciaországban 7,6%, Romániában 11,1% és Spanyolország 5% (5. ábra).

5. ábra - Munkahelyi stressz értékelése a vállalatoknál (%)



A munkahelyi stressz értékelésének módszereivel kapcsolatban a felmérésben úgy találtuk, hogy gyakran használtak a munkavállalóknak kiosztott kérdőíveket a munkahelyi stresszről való véleményüket tudakolva, a munkavédelmi szakemberek esetében 21,7%-nak, a munkaadók esetében pedig 15%-nak adtak ilyen. Ezt követően a leggyakrabban használt módszer a szervezeti elemzés volt (a munkavédelmi képviselők 13%-a és a munkaadók 23%-a); valamint a strukturált interjúk (a munkavédelmi képviselők 16,3%-a esetében és a munkaadók 19%-a esetében) és az ellenőrző listák (a munkavédelmi képviselők 12%-a esetében és a munkaadók 17%-a esetében) (6. ábra).

6. ábra - Módszerek a munkahelyi stressz értékelésének elvégzésére (%)

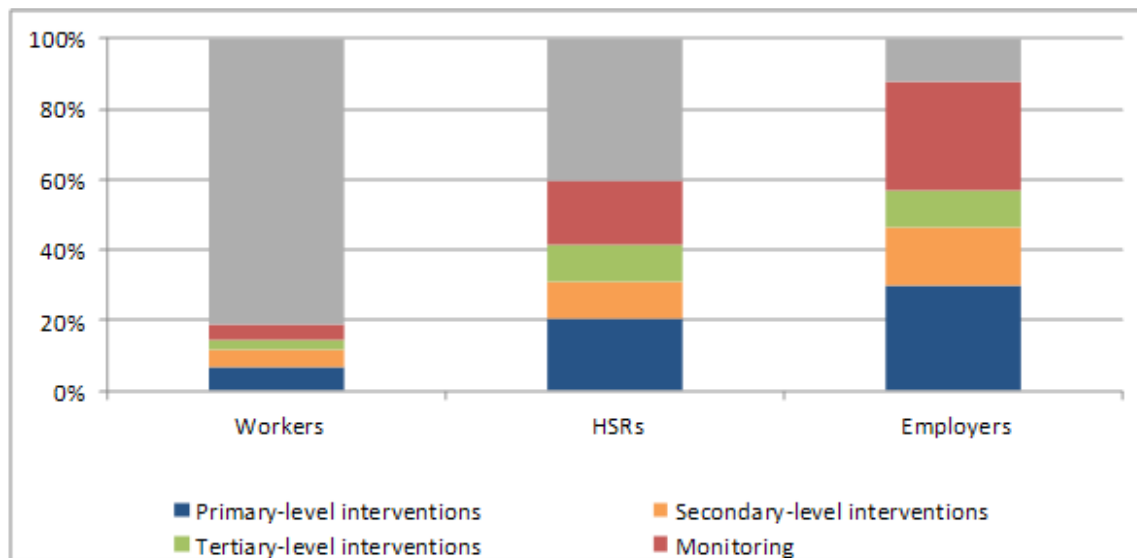


A munkahelyi stressz értékelését követően bevezetett lépéseknél, úgy találtuk, hogy a minta 81,3%-a nem tudott ilyen intézkedésről, míg 6,5%-uk jelezte, hogy elsődleges megelőző intézkedések kerültek bevezetésre (pl. olyan harc a stressz források ellen a munkaszervezeten belül). A minta 4,9%-a vélte úgy, hogy másodlagos megelőző intézkedések kerültek bevezetésre (kollektív intézkedések annak érdekében, hogy segítsenek a munkavállalóknak a stressz kezelésében), míg majdnem 3% gondolta úgy, hogy harmadlagos megelőző intézkedéseket hoztak (intézkedések a stressz által sújtott munkavállalókat megsegítésére). Végül 4,5% jelentette, hogy rendszeres monitoring program került bevezetésre.

A munkavédelmi képviselők 40,3%-a nem tudta, hogy vezetői beavatkozások történtek-e, 20,3%-uk pedig úgy vélte, hogy elsődleges megelőző intézkedéseket vezettek be. 10,8%-uk számolt be arról, hogy másodlagos megelőző intézkedéseket hoztak, míg 10,4% számolt be arról, hogy harmadlagos megelőző intézkedéseket hoztak. Végül 18,2% állította azt, hogy monitoring program indult.

A munkaadók tudása ennél jobbnak bizonyult: csak 12,3%-uk nem volt tisztában azzal, hogy bármilyen intézkedés történt-e e tekintetben, 29,8% jelentette azt, hogy elsődleges intézkedések kerültek bevezetésre, míg 16,7%-uk jelentette, hogy másodlagos intézkedéseket hoztak. 10,5% jelezte, hogy harmadlagos megelőző intézkedések kerültek bevezetésre, és végül 30,7%-uk jelezte, hogy monitoring program indult el (7. ábra).

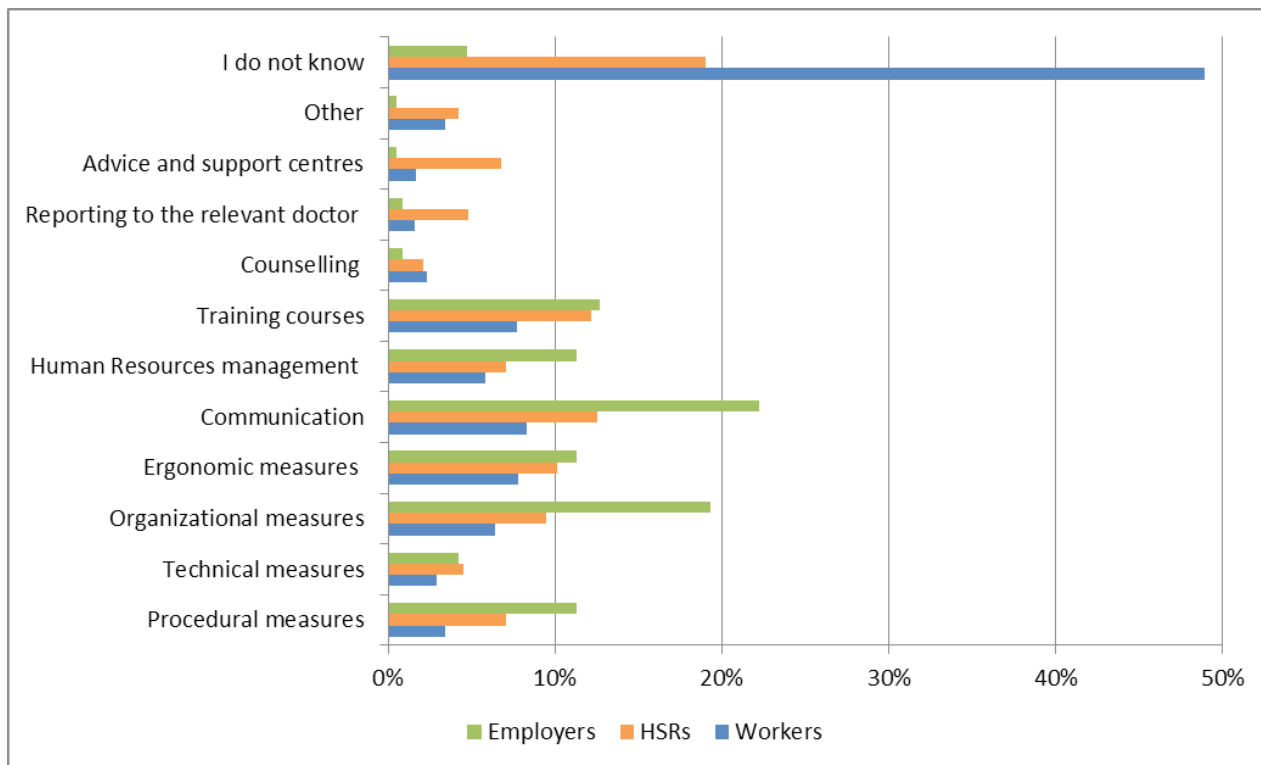
7. ábra - A munkahelyi stresszel kapcsolatos kockázatok kezelése és/vagy ellenőrzése (%)



Amennyiben a megelőző intézkedéseket elemezzük részleteiben, láthatjuk, hogy majdnem a dolgozók 50%-a nem volt tisztában a meghozott intézkedésekkel. A munkavédelmi képviselők esetében ez a százalék már csak 19% volt, a munkaadók esetében pedig 4,7%. A leggyakrabban használt intervenció eszköz a képzés volt: ezt a munkavállalók 7,7%-a választotta válaszként, míg a munkavédelmi képviselőt 12,2%-a, a munkaadóknak pedig 12,7%-a. A képzéseken kívül azt láthatjuk, hogy a belső kommunikáció fejlesztését irányzó intézkedéseket a munkavállalók 8,3%-a, a munkavédelmi képviselők 12,5%-a, a munkaadóknak pedig 22,2%-a választotta.

Ezeket az ergonómiai intézkedések követték (a munkakörnyezet és munkafolyamatok kialakítása és átalakítása). Ezt a munkavállalók az esetek 7,8%-ban, a munkavédelmi képviselők 10,1%-ban, a munkaadók pedig 11,3%-ban választották válaszként (8. ábra).

8. ábra - Elfogadott megelőző intézkedések a munkahelyi stresszel kapcsolatos értékelés eredményeképpen (%)



## A munkavállalók és a munkavédelmi képviselők bevonása

Egy másik szempont, amit a kérdőív vizsgált az a munkavállalók és munkavédelmi képviselők bevonása a munkahelyi stressz értékelésébe. Arra a kérdésre, hogy „milyen módon kerülnek bevonásra”, a munkavállalók 46,9%-a jelezte, hogy nem tudják (figyelembe véve az összes vizsgált országot majdnem a mintánk fele); 21,9% gondolta úgy, hogy egyáltalán nem kerülnek bevonásra és 7,1% válaszolta azt, hogy az értékelést megelőzően már részt vett figyelemfelkeltő és/vagy felvilágosító kezdeményezésekben. 5,9%-uk jelezte, hogy kérdőívet juttattak el hozzájuk, hogy szubjektívan értékelhessék a munkahelyi stresszt és csak 3,8%-uk jelezte, hogy az értékelést követően részt vettek figyelemfelkeltő és/vagy információs kezdeményezésekben. Végül pedig a munkavállalók azt jelezték, hogy az esetek 4,5%-ában csak a munkavédelmi képviselők kerültek bevonásra.

A munkavédelmi képviselők által adott válaszok vizsgálatából kiderül, hogy 13,9% jelezte, hogy nincsenek tisztában azzal, hogy a munkavállalók miként kerülnek bevonásra és 15,5%-uk mondta, hogy még az értékelést megelőzően figyelemfelkeltő és/vagy információs kampányt szerveztek. A válaszadók 8,2%-a szerint figyelemfelkeltő és/vagy információs kampányokra került sor az értékelés megtörténtét követően, míg 8% állította, hogy képzésben részesültek a

kockázatértékelés után. 16,1%-uk mondta azt, hogy kérdőívek segítségével vonták be őket a munkahelyi stressz szubjektív értékelésébe, de majdnem 11% mondta azt, hogy egyáltalán nem vonták őket be. Végül pedig csak a munkavédelmi képviselők 6,6%-a mondta azt, hogy őket bevonták a folyamatba.

Amennyiben a munkaadók válaszait vizsgáljuk, látható, hogy az esetek 16,2%-ában a kockázatértékelés után képzést tartottak és 13,8%-ban figyelemfelkeltő és/vagy információs kampányt szerveztek még mielőtt a kockázatértékelés megtörtént. Az esetek 12,6%-ában a figyelemfelkeltő és/vagy információs kampányokra az értékelést követően került sor és végül 13,8%-ában az eseteknek a munkavállalókat kérdőívek használatával vonták be a munkahelyi stressz szubjektív értékelésének folyamatába.

Érdekes lehet megjegyezni, hogy amikor a munkavállalókat arról kérdezték, hogy bevonták-e őket a javasolt megoldási és/vagy ellenőrzési folyamatba, csak a munkavállalók 2,7%-a jelezte azt, hogy bevonták őket. A munkavédelmi képviselőknek ez az esetek 5,1%-a volt, míg a munkaadók esetében ez az arány 11,4% volt (9. ábra).

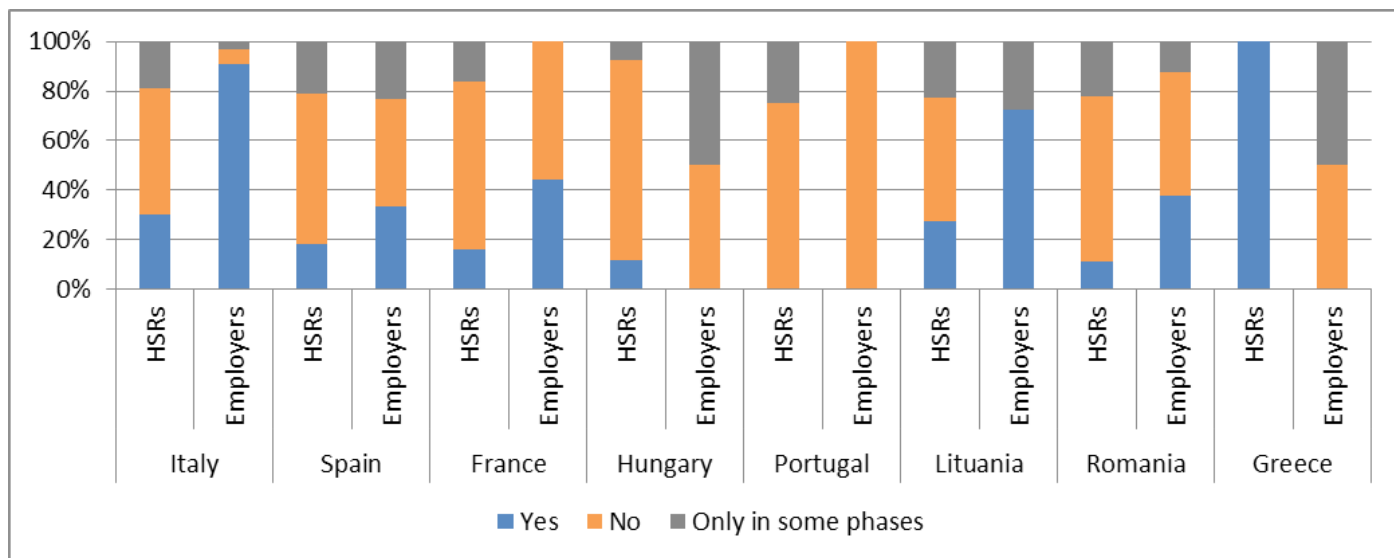
9. ábra - A munkavállalók bevonásának módjai a munkahelyi stressz értékelésének folyamatába a vállalatoknál (%)



További szempontot jelent a munkavédelmi képviselők bevonása a munkahelyi stressz elemzésének folyamatába. Amennyiben az egyes cégekben betöltött pozíciók szerinti lebontást nézzük (munkavédelmi képviselők vagy munkaadók), láthatjuk, hogy vegyes reakciókat kapunk. Olaszország egy jó példa e tekintetben: A munkavédelmi képviselők 30,4%-a jelezte, hogy bevonták őket a munkahelyi stressz értékelésének folyamatába, ugyanakkor a munkaadók szerint a munkavédelmi képviselők bevonása állítólag az esetek 90,6% szerint történt meg. Ugyanez történt Spanyolországban is, bár alacsonyabb értékekkel, itt a munkavédelmi képviselők 18,4%-a jelezte bevonását, míg a munkaadók úgy

gondolták, hogy az esetek 33,3%-ában bevonták őket. A tendencia megegyezik Franciaországban is: a munkavédelmi képviselők 16,3%-a mondta, hogy bevonták őket, a munkaadóknak pedig 44,4%-a jelezte ugyanezt. Más országokban további problémákat tapasztalunk: Magyarországon a munkavédelmi képviselők közül csak 11,5%-a vélte úgy, hogy őket bevonták volna, míg a munkaadók 50%-a úgy jelezte, hogy nem vonták be a munkavédelmi képviselőket a folyamatba, vagy ha igen, akkor csak bizonyos fázisokban. Portugáliában úgy tűnik inkább nem kerülnek bevonásra a folyamatba: a munkavédelmi képviselők 75%-ban mondják, hogy nem voltak bevonva és csak 25%-ban állítják, hogy valamely fázisban bevonták őket. A munkaadók 100% szerint soha nem voltak bevonva. Litvániában az előzőhöz hasonló helyzetet találunk: a munkavédelmi képviselők az esetek 27%-ban gondolják, hogy bevonták volna őket, míg a munkaadók ezt 72%-ban gondolják. Romániában a munkavédelmi képviselők az esetek 11%-ban kerültek bevonásra, míg a munkaadók 37%-ban. Végül pedig Görögországban a munkavédelmi képviselőt teljes bevonásáról (100%) számoltak be ők maguk, ugyanakkor a munkaadók szerint 50%-ban nem történt bevonás és a maradék 50%-ban csak bizonyos fázisban történt ez meg (10. ábra).

10. ábra – A munkavédelmi képviselők bevonása a munkahelyi stressz értékelésének folyamatába (%)

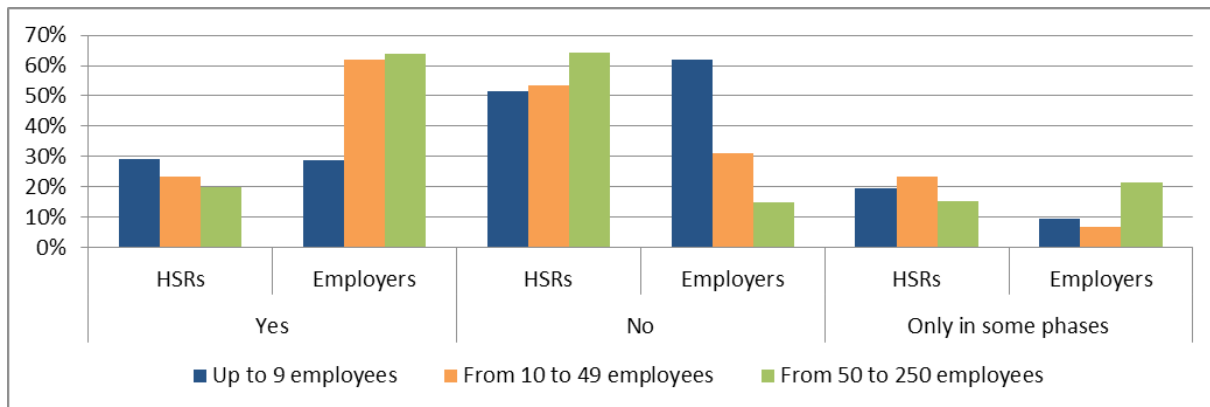


A munkavédelmi képviselőknek a munkahelyi stressz értékelésében való aktív részvételének mértékét elemezve egy további szempont azt vizsgálni, hogy vajon a vállalat mérete (mikro-, kis- vagy közepes méretű vállalkozás) faktor lehet-e a tekintetben, hogy milyen módon kerültek bevonásra a folyamatba.

Azt vizsgálva, hogy a munkavédelmi képviselők milyen százalékban kerültek bevonásra figyelembe véve a vállalatok méretét, kicsit változott annak az aránya, ahol nem kerültek bevonásra: a mikrovállalkozások (9 foglalkoztatottig) esetében ez 51%, míg a közepes vállalatoknál (50-250 dolgozóig) ez már 65%-ra megy fel. Ezzel ellentétben, a munkaadók véleménye esetében a bevonásról alkotott vélemény a vállalkozás méretétől függően változott. Valójában azoknál a vállalkozásoknál, ahol 9 főnél kevesebbet foglalkoztatnak, a munkaadók 62%-a jelezte, hogy nem vonták be a munkavédelmi képviselőket a folyamatba. A 10-49 főt foglalkoztató vállalkozások esetében 31%-uk mondta, hogy bevonták a munkavédelmi képviselőket, míg ez a szám a nagyobb vállalatok (50-250 dolgozó) esetében 15%-ra csökkent. Így tehát a munkaadók

véleménye alapján a munkavállalók számának növekedésével a munkavédelmi képviselők egyre nagyobb bevonása volt tapasztalható (11. ábra).

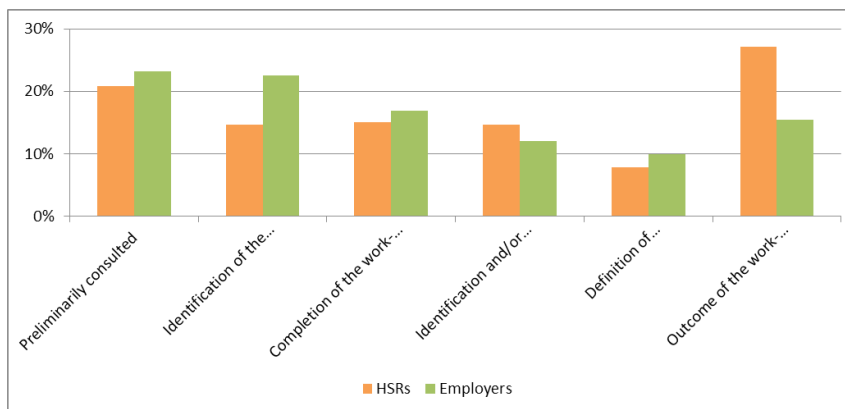
11. ábra - A munkavédelmi képviselők bevonása a munkahelyi stressz értékelésének folyamatába, munkavédelmi képviselőkre és munkaadókra, valamint vállalati méretre lebontva (%)



Figyelembe véve a munkahelyi stressz értékelése folyamatának különböző fázisait azt láthatjuk, hogy az esetek 27%-ában a munkavédelmi képviselők csak a végső fázisban szereztek tudomást az értékelés eredményeiről. Körülbelül 21 %-uk vett részt a konzultációban az értékelést megelőzően, míg a munkavédelmi képviselők 15%-a jelezte, hogy az egész folyamatba bevonták őket. 14,6 %-uk mondta, hogy bevonták őket az előkészítési folyamatba, amikor ki kellett jelölni az értékelés menetét, és a beavatkozások meghatározásakor és megtervezésekor is.

A munkaadókat illetően azt állították, hogy a munkavédelmi képviselőket a legtöbb esetben már az előzetes konzultáció során bevonják (23,2%) és az értékelés meghatározásának fázisában is (22,5%). Majdnem 17% jelezte, hogy az egész értékelés alatt bevonták őket és az esetek 15,5%-ban jelezték, hogy bevonták őket az értékelés eredményének vizsgálatába. Végül pedig majdnem a munkaadók 13%-a állította, hogy a munkavédelmi képviselők részt vesznek az intervenciós programok meghatározásában és nagyjából 10% állította hogy bevonják őket a képzési, információs tevékenységek kialakításába (12. ábra).

12. ábra – A munkavédelmi képviselők bevonása a munkahelyi stressz értékelése folyamatának különböző fázisaiba (%)

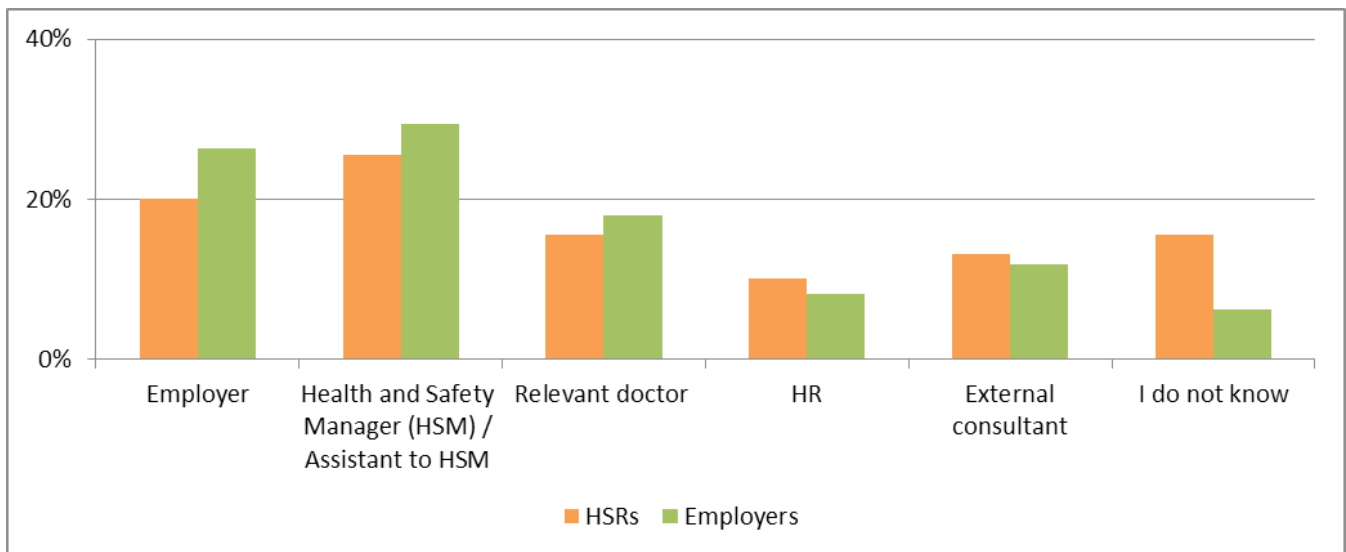


Amikor azt vizsgáljuk, hogy a különböző vállalatokban mely alanyok kerülnek jobban bevonásra a folyamatba, láthatjuk, hogy a munkavédelmi képviselők 25,5%-ban kerülnek bevonásra, a munkavédelmi vezető a legnagyobb százalékban, őt követi a munkaadó (az esetek 20%-ában), a szakértő orvos (az esetek majdnem 16%-ban) és egy külső tanácsadó (az esetek 13%-ban) és a HR vezető (az esetek 10%-ban). A munkaadók számára a leginkább bevont alany a munkavédelmi vezető volt az esetek 29%-ban, őt a munkaadó követte 26%-ban, a szakértő orvos az esetek 18%-ában, külső tanácsadó (az esetek majdnem 12%-ában és a HR vezető (az esetek 8%-ban) (13. ábra).

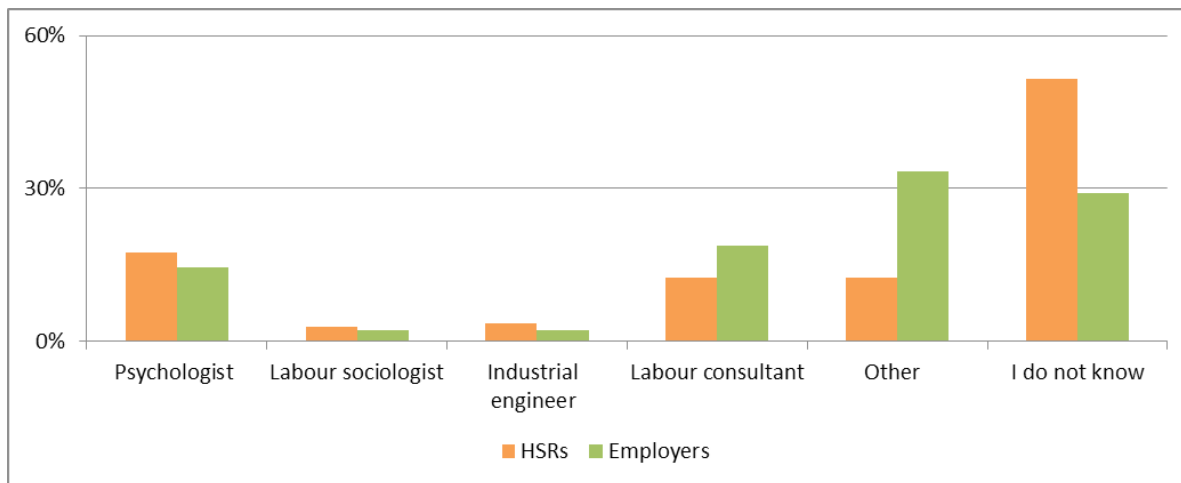
Figyelembe véve, hogy ki volt a külső szakértő, láthatjuk, hogy az esetek 17%-ában a munkavédelmi képviselők esetében ez egy munkahelyi pszichológus volt és 12,5%-uknak ez egy a munkaügyi tanácsadó volt. A munkaadóknak ez a külső szakértő 14,6%-ban volt munkahelyi pszichológus és 18,8%-ban munkaügyi tanácsadó.

A különböző alanyok között található a foglalkoztatással foglalkozó szociológust, a vezetői mérnökök, de mindkét esetben és mindkét interjúalany típus esetében (munkavédelmi képviselő és munkaadó) ezeknek a száma nem haladta meg a 3%-ot. Végül a munkavédelmi képviselők 12,5%-a és a munkaadók 33%-a számára az említetteken kívül még egy szakmai alanyként szerepelt a munkaügyi szakértő (14. ábra).

13. ábra – Az értékelésbe bevont alanyok (%)



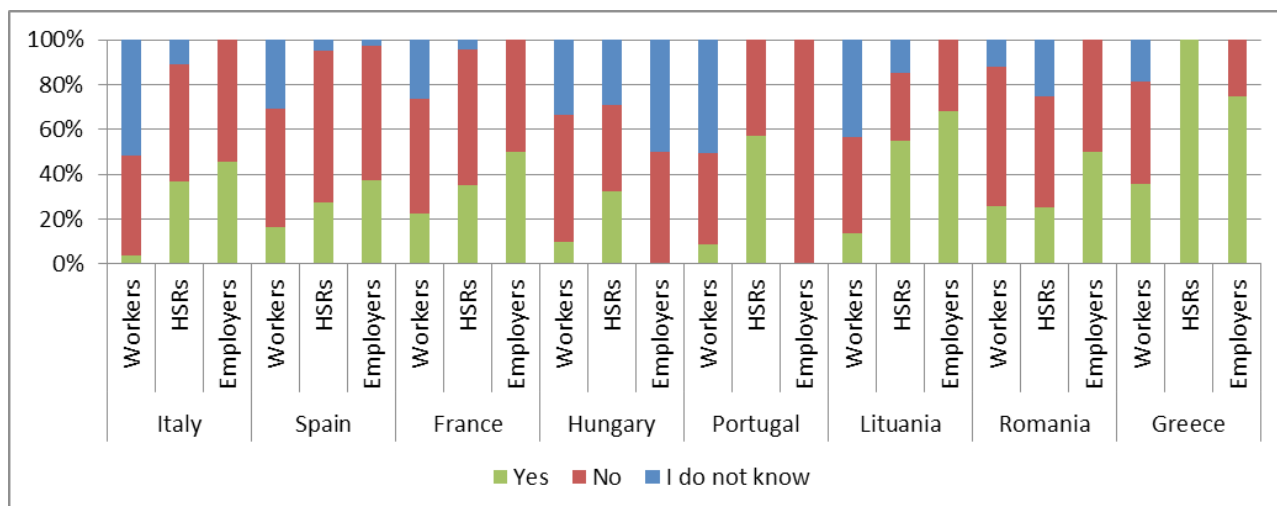
14. ábra – az értékelésbe bevont külső szakértők (%)



## A munkavállalóképzése és tájékoztatása

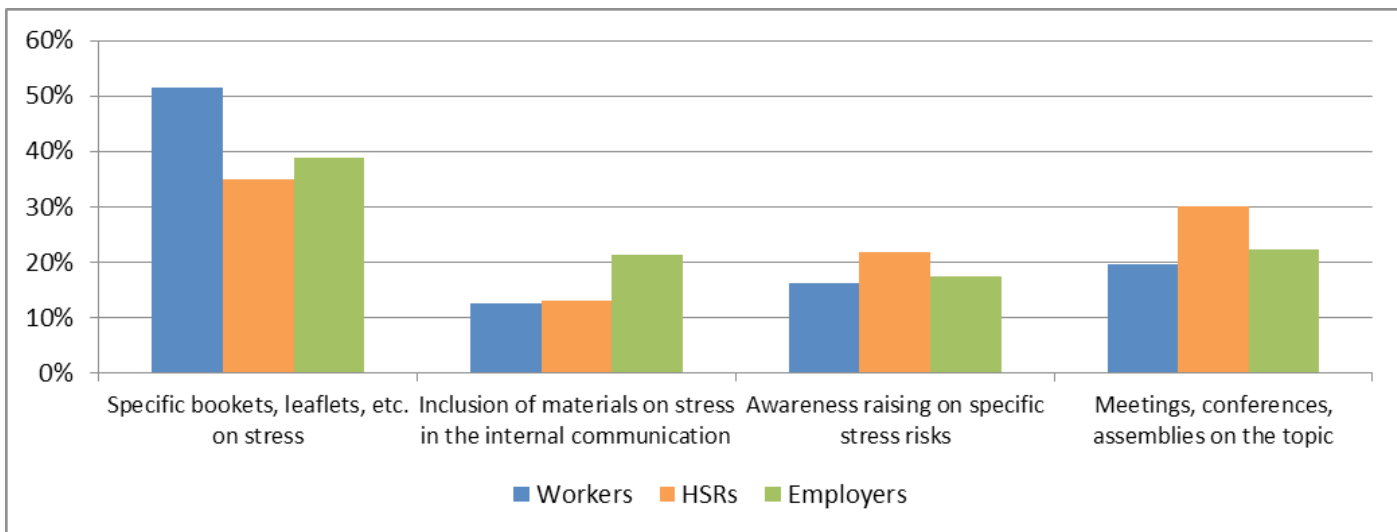
A kérdőív által vizsgált további szempont volt a munkahelyi stresszel kapcsolatos képzés és tájékoztatás. Ennél általánosabban pedig azt kérdeztük, hogy a vállalkozás bevezetett-e figyelemfelkeltő kezdeményezéseket ebben az ügyben. Az eredmények azt mutatták, hogy a különböző országokat összehasonlítva egyetértés rajzolódott ki a különböző alanyok között. Sőt, az országok nagy részében a dolgozók esetében alacsonyabb volt a megerősítő válaszok száma, mint a munkavédelmi képviselők és a munkaadók esetében. A munkavédelmi képviselők és munkaadók szerint tehát a munkahelyi stresszre való figyelemfelkeltő kezdeményezések kerültek bevezetésre (15. ábra).

15. ábra - Általános figyelemfelkeltő kezdeményezések a munkahelyi stresszel kapcsolatban (%)



A figyelemfelhívásra használt módszerek és eszközök között a dolgozók 51,6%-a szerint megtalálhatóak a stressz témaköréről szóló kiadványok, brossúrák, stb.; ezeket a módszereket és eszközöket a munkavédelmi képviselők 35%-a jelölte meg, a munkaadóknak pedig 38,8%-a. A dolgozók 12,6%-a szerint a stresszel kapcsolatos tájékoztatás a belső kommunikációba volt integrálva, míg ugyanerről a munkavédelmi képviselők 13%-a vélekedett így és a munkaadók 21,4%-a. A munkavállalók valamivel több, mint 16%-a hangsúlyozta, hogy a különböző munkahelyi stressz kockázatokkal kapcsolatos figyelemfelhívás történt, ezt a munkavédelmi képviselők 22%-a erősítette meg, a munkaadóknak pedig a 17,5%-a. Végül pedig a munkavállalók 19,5%-a jelezte, hogy az erre használt módszerek között szerepeltek a találkozók, konferenciák és tájékoztatók; ez az arány a munkavédelmi képviselők esetében 30%-ra nőtt, míg a munkaadók esetében 22,3%-ra (16. ábra).

16. ábra - Módszerek és eszközök a munkahelyi stresszel kapcsolatos figyelemfelkeltésre (%)



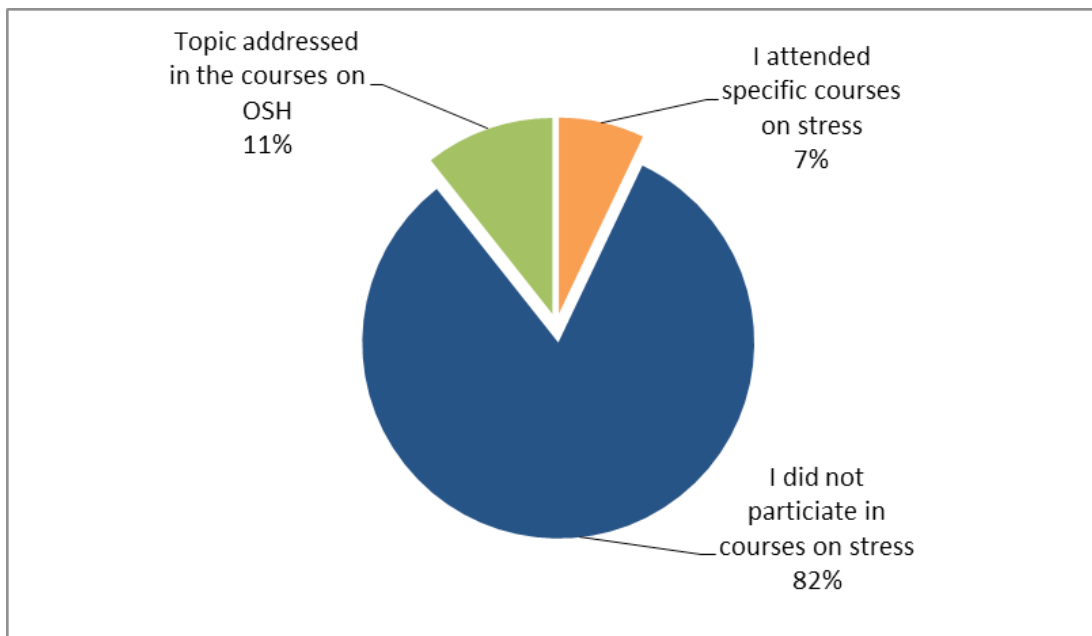
Ugyanakkor nem tartottak megfelelően vállalat specifikus képzést a dolgozók számára a munkahelyi stressz kockázataival kapcsolatban, hiszen 82% semmilyen specifikus képzésben nem vett részt e tekintetben, 11%-uk csak a munkahelyi egészségről és biztonságról szóló általános kurzus keretében foglalkozott ezzel a kérdéssel és csak 7% végzett speciális tanfolyamot a munkahelyi stresszről (17. ábra).

Ha figyelembe vesszük a munkavédelmi képviselőknek tartott képzéseket, 23% nem ért el semmilyen előrelépést ebben a témában, 64%-uk részt vett képzésben, de csak általános ismereteket hallva, míg csak 13%-uk végzett specifikus tréninget a munkahelyi stresszel kapcsolatban (18. ábra).

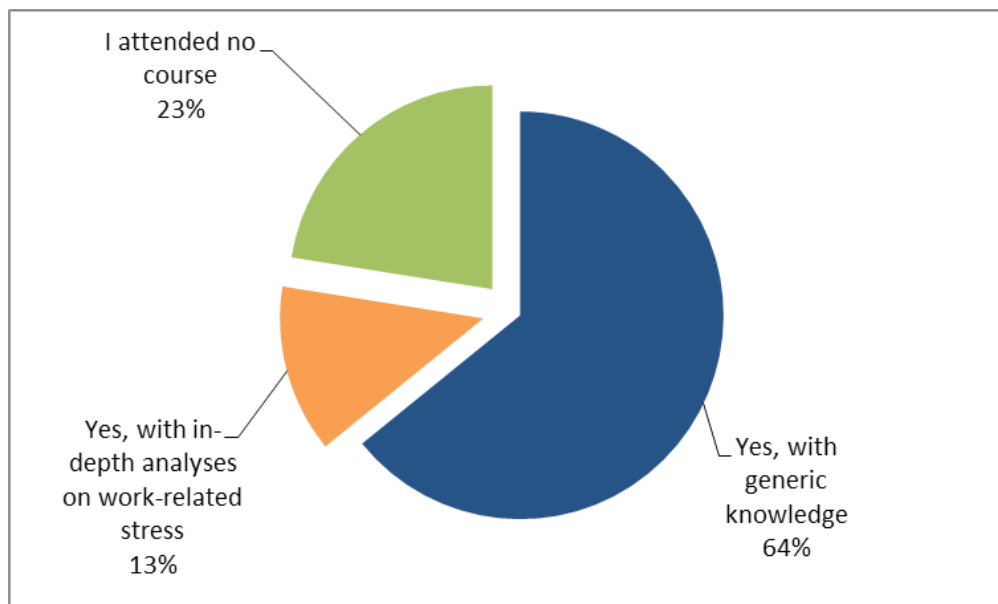
Ugyanakkor a munkavállalók arról számoltak be, hogy vállalati szinten nem tartottak számukra ilyen jellegű, a munkahelyi stresszel foglalkozó képzést. 82%-uk semmilyen ilyen specifikus képzésben nem vett részt; 11%-uk általános munkavédelmi képzés keretében foglalkozott a munkahelyi stressz témájával és csak 7% vett részt csak a munkahelyi stresszel foglalkozó célzott képzésben (17. ábra).

Ha a munkavédelmi képviselők számára tartott képzéseket vizsgáljuk, 23%-uk nem vett részt a témában semmilyen képzésen, míg 64%-ukat képezték, de csak általánosságban és csak 13% vett részt kifejezetten a munkahelyi stresszel foglalkozó képzésben (18. ábra).

17. ábra – Munkavállalók képzése a munkahelyei stresszel kapcsolatban (%)

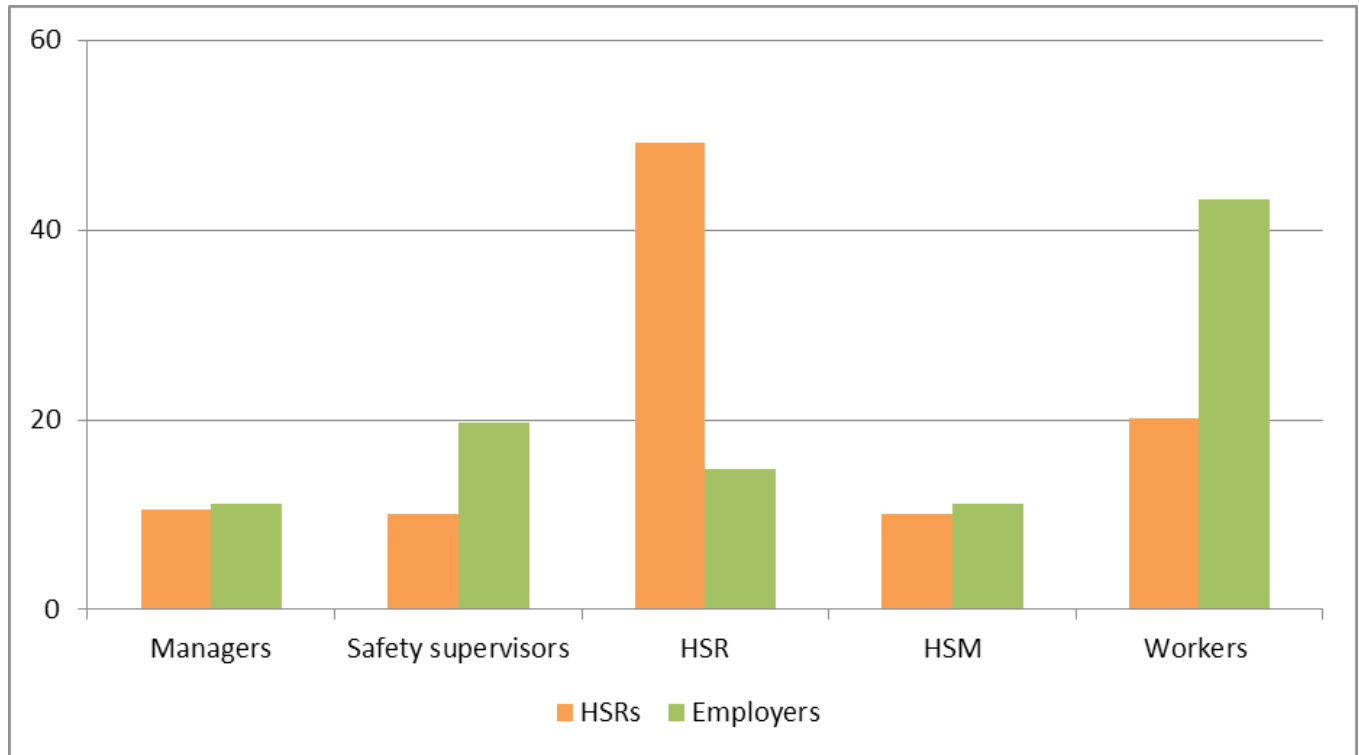


18. ábra - Munkavédelmi képviselők képzése a munkahelyi stresszel kapcsolatban (%)



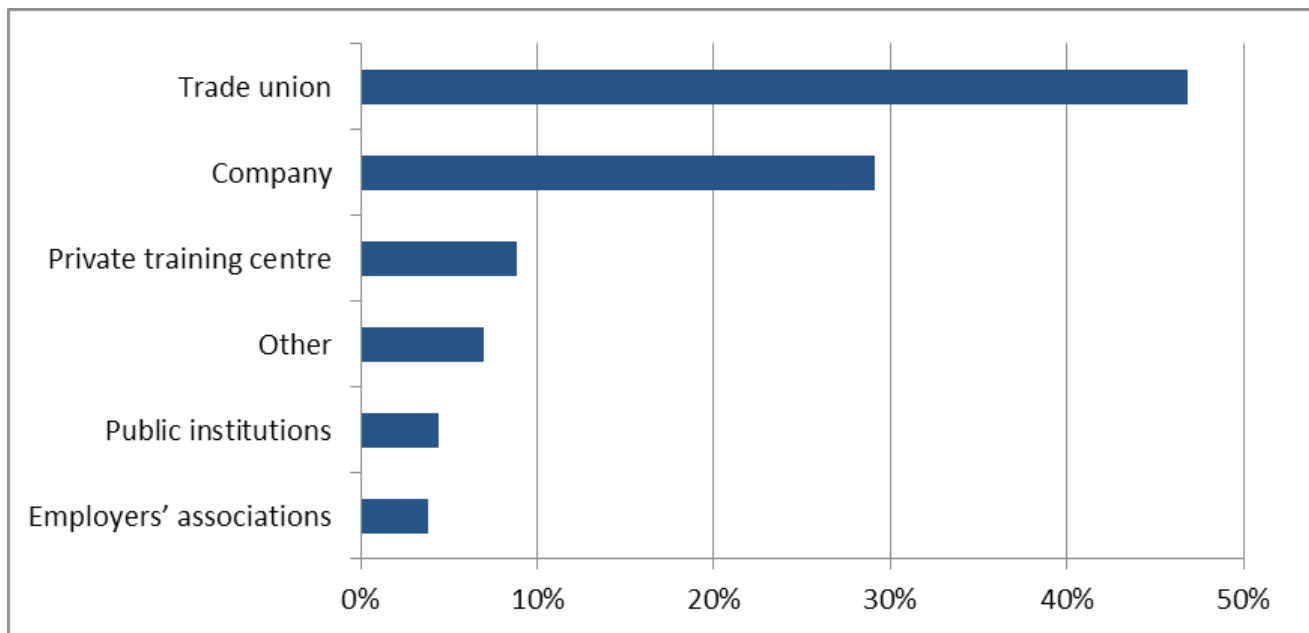
A munkavédelmi képviselők szerint a specifikus képzésekben résztvevő alanyok az esetek 20%-ában dolgozók voltak; 10%-ban munkavédelmi vezetők és felügyelők 10,6%-ban vezetők és az esetek 49,2%-ában maguk a munkavédelmi képviselők. A munkaadók szerint a dolgozók 43,2% vett részt ilyen képzésben, a munkavédelmi vezetőknek 11%-a, a munkavédelmi képviselőknek 14,8%-a, a felügyelőknek 20%-a, a vezetőknek pedig 11%-a (19. ábra).

19. ábra – Specifikus képzések a munkahelyi stresszel kapcsolatban a különböző vállalati alanyok esetében (%)

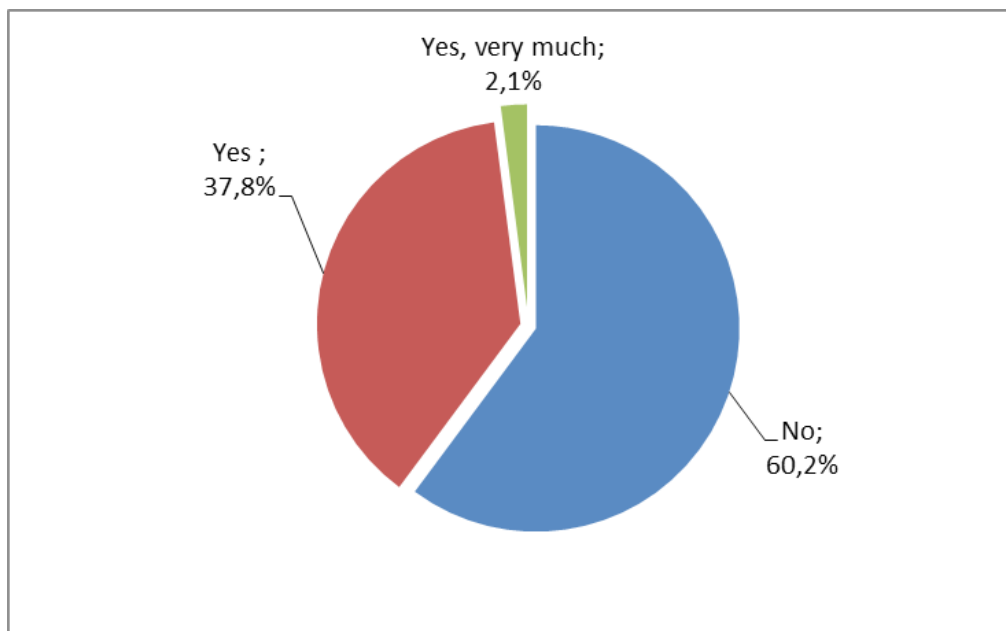


A képzéseket tartók elsősorban szakszervezetek (közel 50%), ezt követik a vállalatok (29%), magán oktatási intézmények (majdnem 9%) és közintézmények és munkaadói szövetségek (4%). Ha azt vizsgáljuk, hogy milyen felkészültséggel és tudással rendelkeznek a munkavédelmi képviselők a munkahelyi stressz témájában, 60% jelezte, hogy nem érzi magát felkészültnek, 40% érezte felkészültnek magát és csak 2% érezte úgy, hogy megfelelően tájékozott a témában (20. ábra).

20. ábra - A munkahelyi stressz kockázata témában képzéseket tartó alanyok (%)



21. ábra - Felkészültség a munkahelyi stressz kockázatának témájában (%)



## A munkahelyi stresszel kapcsolatos kockázatok jellemzői a munkahelyeken

Ezen a területen a munkavállalóknak, a munkavédelmi képviselőknek és a munkaadóknak a munkahelyi stressz kockázatának legproblematicusabb jellemzőivel kapcsolatos megítélését vizsgáltuk. Pontosabban az egész mintára vonatkozó átlagos pontszámokat soroljuk fel, alanyokra és nemzetiségekre lebontva, tekintettel azokra az állításokra, amelyeket a munkahelyi stressz kockázatának jellemzőivel kapcsolatban tettünk egy 5 lépéses Linkert-típusú skálán (ahol az 1 = nagyon magas kockázat 5 = alacsony kockázat).

A háromféle alany (munkavállalók, munkavédelmi képviselők és munkaadók) által adott átlagos pontszámok összehasonlítása alapján, mind a származási országot, mind pedig a vállalat méretét figyelembe véve, ahol működtek (mikro-, kis- és középvállalkozások), statisztikailag szignifikáns eltéréseket találunk (ANOVA  $p < 0,001$ ).

A munkavállalók válaszait vizsgálva látjuk, hogy a munkaterhet illetően a legalacsonyabb pontszámot (amely tehát a legtöbb probléma jelenlétét jelzi) Görögországban mérték ( $m = 1,62$ ), ezt Franciaország követi ( $m = 1,95$ ), valamint Románia ( $m = 2,09$ ), míg a legmagasabb pontszámot (amely tehát a kevesebb probléma meglétét jelzi) Litvániában ( $m = 2,85$ ) és Magyarországon ( $m = 2,79$ ) mérték. A karrierben való előrelépés átlagos pontszámai egy kicsit magasabbak voltak, de a legproblematicusabb számot Franciaországban tapasztalhattuk ( $m = 2,26$ ), Görögországban ( $m = 2,40$ ) és Olaszországban ( $m = 2,56$ ), míg a legmagasabb számot Litvániában ( $m = 2,72$ ) és Magyarországon. A munkakörnyezetet és -eszközöket vizsgálva a legproblémásabb pontszámokat Görögországban mértük ( $m = 2,02$ ), valamint Romániában ( $m = 2,73$ ) és Olaszországban ( $m = 2,87$ ), míg a legkevésbé problematikus pontszámokat Magyarország ( $m = 3,19$ ) és Portugália ( $m = 3,14$ ) esetében kaptuk. Egy további szempont volt a munkafeladatok tervezése: a legproblémásabb mutatókat Görögországban ( $m = 1,83$ ) és Romániában mértük, míg az átlag feletti pontszámokat Magyarországon ( $m = 3,02$ ) és Portugáliában ( $m = 3,01$ ). A munkaidővel kapcsolatban Görögország ( $m = 1,87$ ) és Románia ( $m = 2,58$ ) kapta a legalacsonyabb pontszámot, míg Magyarország kapta a legmagasabb pontszámot ( $m = 3,36$ ). Az interperszonális kapcsolatok tekintetében Görögország mellett ( $m = 1,92$ ) Franciaországban ( $m = 2,68$ ) és Romániában ( $m = 2,70$ ) kaptak átlag alatti pontszámokat, míg Litvánia átlagon felüli volt ( $m = 3,28$ ). A szervezeti kultúrát illetően átlag alatti pontszámokat mértek Görögországban ( $m = 1,95$ ) és Romániában ( $m = 2,13$ ), míg Portugáliában ( $m = 3,11$ ) és Litvániában ( $m = 3,21$ ) a minta átlaga felett helyezkedtek el. A döntéshozatali autonómia kérdése tekintetében Görögország ( $m = 2,03$ ) és Olaszország ( $m = 2,68$ ) az átlagon volt, míg Litvánia ( $m = 3,37$ ) és Magyarország ( $m = 3,15$ ) az átlag felett volt. A szervezeten belüli pozíciók problémásnak bizonyultak Görögországban, Romániában, Olaszországban és Franciaországban, de kevésbé tűnt e kérdés problematikusnak Litvániában és Portugáliában. Végül pedig a munka és magánélet összeegyeztetésével kapcsolatban az átlag alatti pontszámokból kiindulva Görögország, Románia, Olaszország és Franciaország tapasztalt problémákat, míg Magyarország, Portugália és Litvánia kevésbé értékelte ezt a kérdést problematikusnak (22. ábra).

Amennyiben a munkavédelmi képviselők munkateherrel kapcsolatban adott válaszait vizsgáljuk, ( $m = 2,01$ ), Görögországban ( $m = 1,38$ ), Romániában ( $m = 1,70$ ), Franciaországban ( $m = 1,83$ ) és Olaszországban ( $m = 1,99$ ) mérték átlag alatti számokat, amely azt mutatja, hogy ezt az aspektust különösen problematikusnak gondolják, míg Litvániában ( $m = 2,41$ ), Spanyolországban, Magyarországon és Portugáliában (az összesben egyenlő 2,25-ös átlaggal) átlag felett voltak a pontszámok és így ezt a körülményt kevésbé ítélték meg problémásnak. A karrierben való előrelépés kérdése problematikus volt Görögország ( $m = 2,15$ ), Románia ( $m = 2,33$ ) és Franciaország ( $m = 2,82$ ) esetében, míg a legpozitívabb pontszámot Litvániában mérték ( $m = 3,59$ ). Ugyancsak Görögország ( $m = 1,85$ ) és Románia ( $m = 2,30$ ), valamint Olaszország kapta a legalacsonyabb pontokat a munkakörnyezet és -eszközök tekintetében, Franciaországgal ( $m = 3,11$ ) és Portugáliával ( $m = 3,13$ ) ellentétben, ahol a legjobb pontszámokat mérték. A feladatok tervezésével kapcsolatosan Franciaország ( $m = 2,51$ ) és Görögország ( $m = 2,62$ ), valamint Románia ( $m = 2,20$ ) voltak azok az országok, ahol több problémát észleltek, míg ez nem bizonyult igaznak Portugália, Magyarország és Olaszország tekintetében. A munkaidő

problematikus volt Romániában és Görögországban, valamint Franciaországban és Portugáliában, míg a pozitív eredmények születtek Magyarország és Litvánia esetében. Az interperszonális kapcsolatokkal kapcsolatban a legtöbb országban negatív tapasztalatok születtek: valójában csak Spanyolország és Portugália ért el az átlagnál magasabb pontszámot. Hasonló helyzet fordult elő a szervezeti kultúra esetében: Spanyolország, Portugália és Litvánia voltak csak azok az országok, ahol átlag feletti pontszámokat mértek. A döntéshozatallal kapcsolatban Olaszország, Franciaország, Görögország és Románia számolt be a legalacsonyabb pontszámokról és ugyanezen országok Spanyolországgal kiegészülve kapták a legalacsonyabb pontszámokat a szervezeten belüli pozícióval kapcsolatban is. Végül a munka és magánélet összeegyeztetésével kapcsolatban Olaszország, Franciaország, Görögország és Románia voltak azok az országok, ahol a többiekénél több problémát észleltek (23. ábra).

Ha a munkáltatók válaszait elemezzük, látható, hogy a munkaterheléssel kapcsolatban Románia (átlag = 2,13), Görögország (m = 1,61), Spanyolország (m = 2, 24) és Magyarország (m = 2,00) voltak a legproblematikusabb országok. A karrierben való előrelépéssel kapcsolatban alacsony pontszámokat sikerült feljegyezni Spanyolországban (m = 3,24), Romániában és Görögországban, míg Portugáliában (m = 4,00) és Litvániában a pontszámok átlag feletti voltak. Olaszország, Románia és Görögország voltak azok az országok, ahol a legtöbb problémát észlelték a munkakörnyezet és -eszközök tekintetében. Spanyolország és Franciaország, Romániával és Görögországgal együtt több problémát észlelt a feladatok tervezésével kapcsolatban. Ez a szempont összefügg a munkaidővel is, amely esetében negatív pontszámok voltak Olaszországban, Spanyolországban, Romániában és Görögországban. Az interperszonális kapcsolatokat illetően a legalacsonyabb pontszámokat Olaszországban, Franciaországban, Romániában és Görögországban mérték. Románia és Görögország, valamint Spanyolország jelzett problémákat a szervezeti kultúrával kapcsolatban. A pozícióval kapcsolatos aspektusokat tekintve a legproblematikusabb országok Olaszország, Spanyolország, Franciaország, Románia és Görögország voltak. Végül a munka és magánélet összeegyeztetésével összefüggő problémák Spanyolország, Románia és Görögország esetében voltak a legjelentősebbek (24. ábra).

Egy másik vizsgált szempont a vállalatok méretére vonatkozott és arra, hogy vajon ennek van-e hatása arra, hogy milyen a munkahelyeken a munkahelyi stressz egyes jellemzőinek megítélése. Amint az a különböző országok eseteinek vizsgálatakor is történt, az egész minta által elért átlagos pontszámokat soroltuk fel, az alanyokra és a vállalatok méretére lebontva.

A munkavállalók válaszainak elemzésekor megállapítható, hogy a munkateherrel kapcsolatban a legproblematikusabb pontszámok a mikrovállalkozásoknál (m = 1,88) (9 dolgozó alatt) és közepes méretű cégeknél (50-250 alkalmazott) voltak tapasztalhatóak. Ugyan a pontszámok nem voltak nagyon magasak a munkavédelmi képviselők és a munkaadók számára, de egymáshoz, még a különböző vállalati méretek esetében is nagyon hasonlóak voltak.

A karrierben való előrelépéssel kapcsolatban alacsony pontszám látszott a kisvállalkozásoknál (m = 2,81) (10-49 alkalmazott), ezeket pedig a mikro- és közepes méretű cégek követték. Azt is meg kell jegyezni, hogy a közepes méretű vállalatok munkaadói is negatív pontszámot adtak (m = 2,87).

A munkakörnyezetet és -eszközöket illetően a legalacsonyabb pontszámokat a mikrovállalkozásokban dolgozók érték el (m = 2,33), de konvergencia volt tapasztalható a munkavédelmi képviselők (m = 2,82) és a munkáltatók (m = 2,85) között is, kiemelve, hogy ez egy kritikus téma a közepes-méretű vállalatok esetében.

A feladatok tervezésével kapcsolatban jelentős konvergenciát tapasztaltunk a három vizsgált vállalati alany-típusok válaszaiban (dolgozók, munkavédelmi képviselők és munkaadók): a mikrovállalkozásokban ez egy kissé problematikus szempont volt (a pontszám igazából egy kicsit az átlag fölött volt). Ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy a legproblematikusabb pontszámot a közepes méretű vállalatokban lévő munkaadók esetében mérték (m = 2,49), akiket az ugyanekkora méretű vállalatokban dolgozó munkavállalók követték (m = 2,60).

Ugyanez volt igaz a munkaidőre és az interperszonális kapcsolatokra is, amelyekben a legproblémásabb pontszámokat a

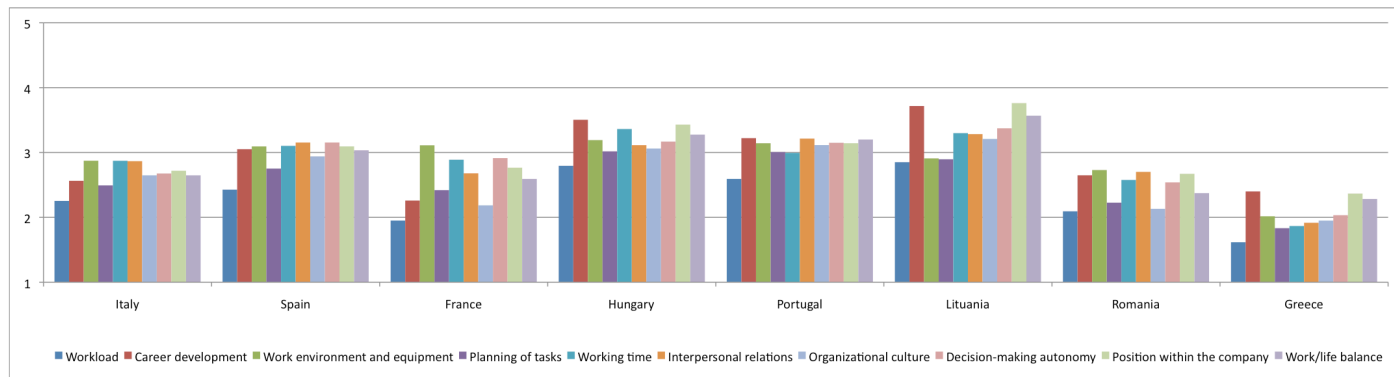
közepes méretű vállalatok munkaadói (m = 2,78) és munkavállalói (m = 2,80), valamint a mikrovállalkozások munkavállalói adták.

Nagyon hasonló volt a helyzet a szervezeti kultúrával kapcsolatban, ahol a legproblémásabb pontszámokat a közepes méretű vállalkozások munkaadói (m = 2,52) és munkavállalói (m = 2,54) között tapasztalták.

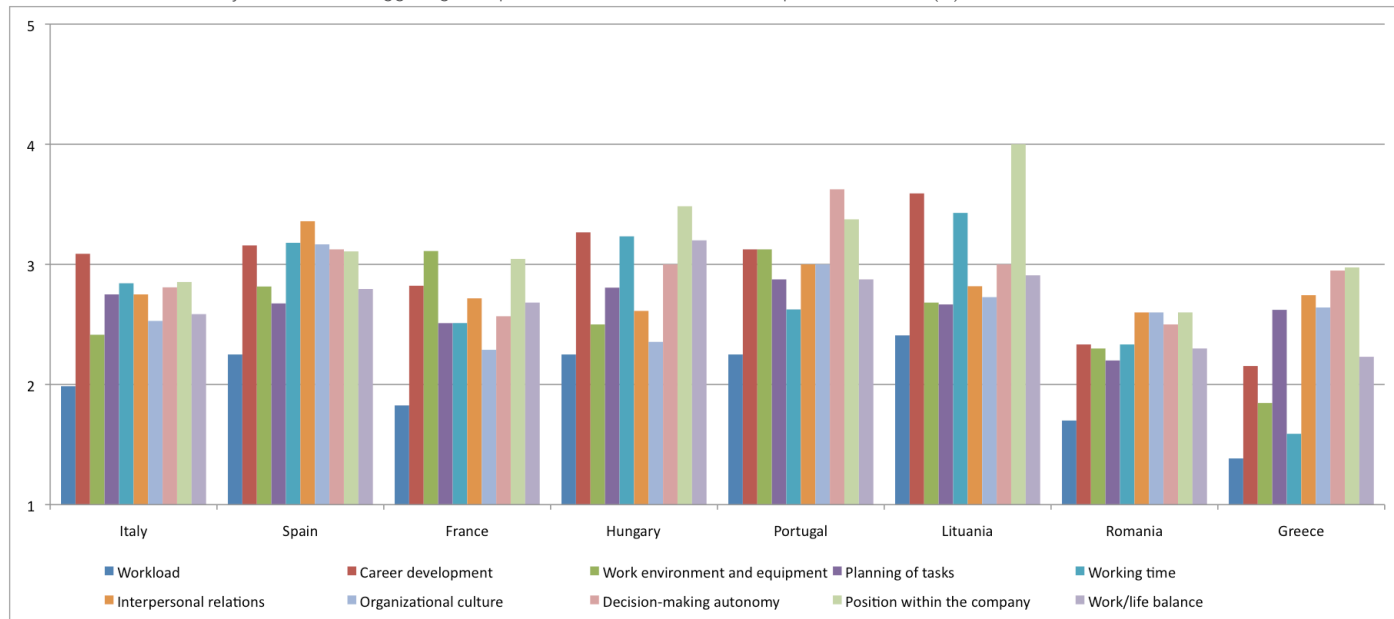
A döntéshozatali autonómia minden munkavállaló számára problémás volt, mert függetlenül a cég méretétől és a vállalaton belüli pozíciótól az értékelésében hasonló jellemzőket találtuk.

Végül, de nem utolsósorban a munka és a magánélet összeegyeztetésével kapcsolatban, a dolgozók esetében függetlenül a vállalatok méretétől alacsony pontszámok születtek: a legalacsonyabb pontszámokat a mikrovállalkozások esetében tapasztaltuk (m = 2,45), ezt követték a közepes méretű vállalatok (m = 2,66) és a kisvállalkozások (m = 2,92) (25. ábra).

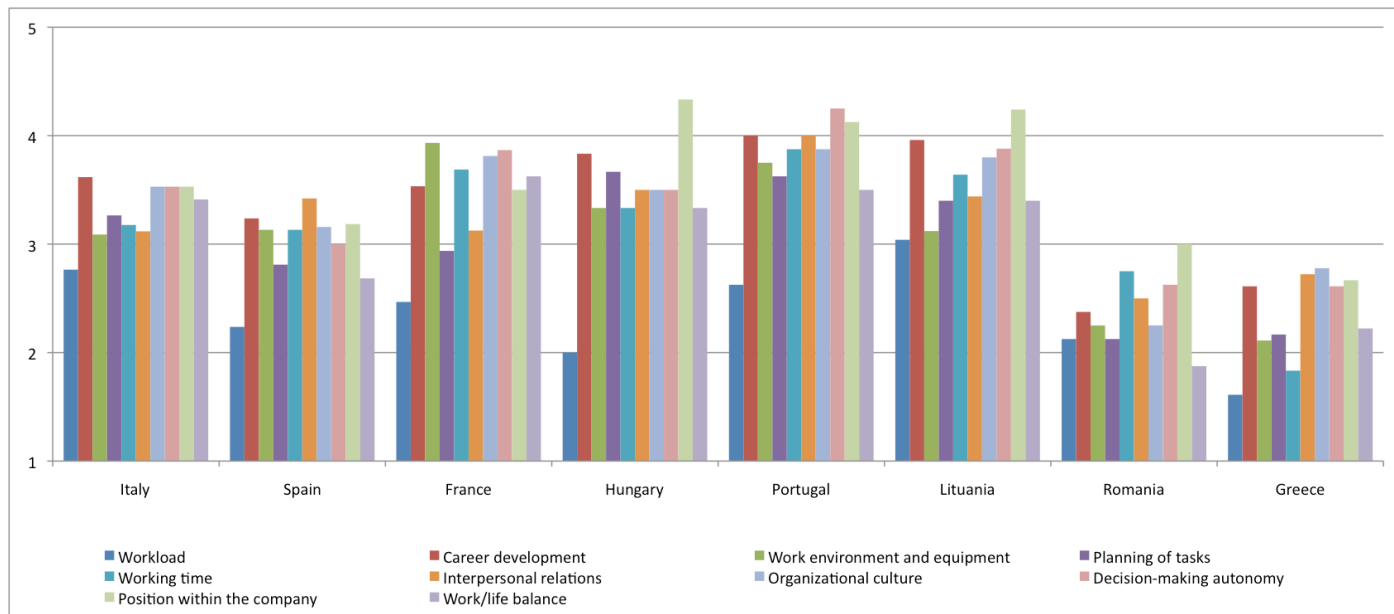
22. ábra – A munkakörnyezettel összefüggő legfőbb problémák a munkavállalók szerint (%)



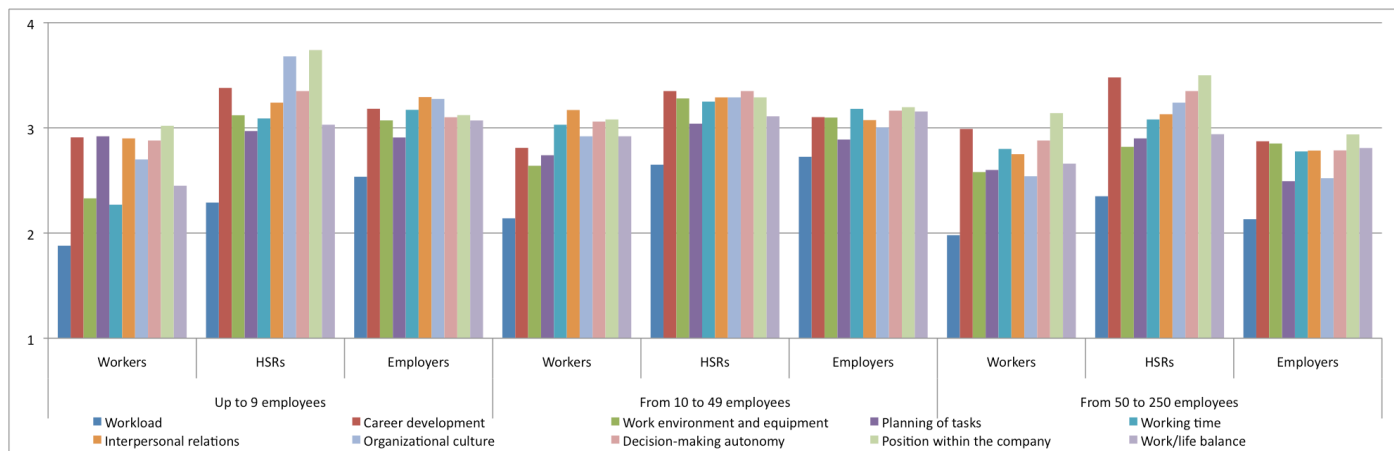
23. ábra – A munkakörnyezettel összefüggő legfőbb problémák a munkavédelmi képviselők szerint (%)



24. ábra – A munkakörnyezettel összefüggő legfőbb problémák a munkaadók szerint (%)



25. ábra - A munkakörnyezettel összefüggő legfőbb problémák a munkavállalók, munkavédelmi képviselők és munkaadók szerint, a vállalatok méretére lebontva (%)

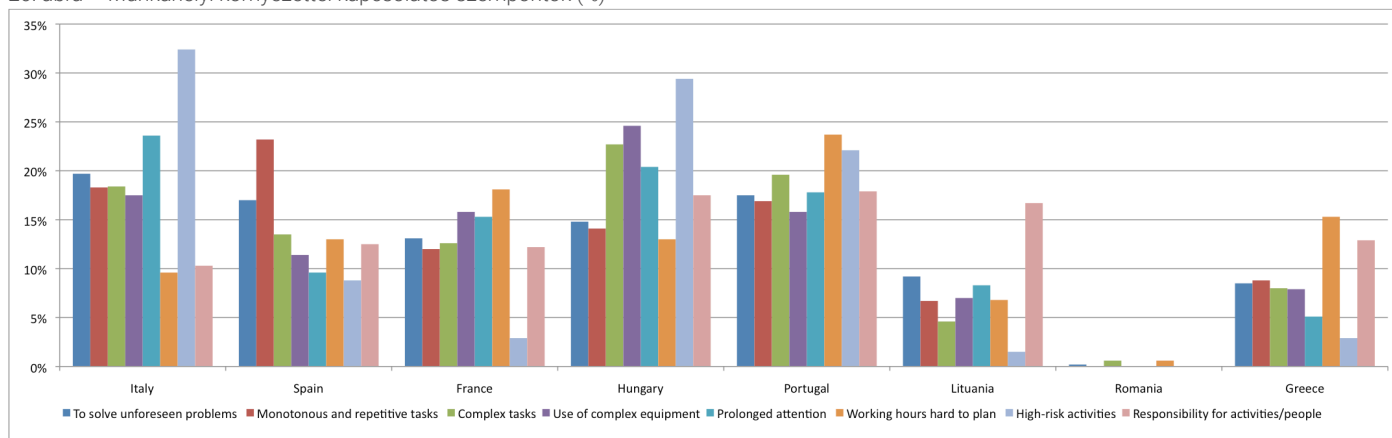


## Munkafeltételek és a munkahelyi közérzet

Ezen a területen csak a munkavállalók véleményét vizsgáltuk. Az első kérdés arra vonatkozott, hogy a munkavállalók milyen mértékben vannak általában kitéve bizonyos kockázati tényezőknek a munkájuk végzése közben. A másik két szempont (amelyekre vonatkozóan a teljes mintából vett átlagos pontszámok kerülnek megjelenítésre, az alany típusára és nemzetiségre lebontva) arra utal, hogy milyen mértékű az elégedettség a munkahelyen. A véleményeket egy 5 lépéses Linkert-típusú skálán jelenítjük meg (1 = nagyon elégedetlen 5 = nagyon elégedett) és a foglalkozási jólét/diszkomfort szintén egy 5 lépéses Linkert-típusú skálán kerül megjelenítésre (1 = mindig 5 = soha).

Figyelembe véve a dolgozók által adott válaszokat, országra lebontva arra a kérdésre, hogy milyen szempontok jellemzik a munkájukat, megállapítható, hogy Olaszország, Spanyolország és Franciaország esetében megemlítésre kerültek az előre nem látható problémák megoldása, valamint a komplex feladatok ellátásának elvárása. Még Magyarország, Portugália és Litvánia esetében is az bizonyult a legfőbb problémának, hogy előre nem látható problémákat kell megoldani, de említették a következőket is: monoton és ismétlődő feladatok ellátásának nehézsége, komplex feladatok ellátása, nagy felelősség a tevékenységekért és az emberekért. Végül pedig Görögország és Románia is az előre nem látható problémák megoldásának szükségességét jelölte meg, valamint a komplex feladatokat, a felelősséget és az előre nem tervezhető munkaidőt (26. ábra).

26. ábra – Munkahelyi környezettel kapcsolatos szempontok (%)



Figyelembe véve a munkavállalóknak a munkahelyükkel való elégedettségével kapcsolatban adott válaszokat, megállapíthatjuk, hogy Görögországot és Litvániát kivéve elégedettnek bizonyultak a tisztasággal és a világítással. A környezet komfortossága szempontjából a hőmérséklet nem bizonyult kielégítőnek Olaszországban, Franciaországban, Magyarországon és Portugáliában. Ugyanezek az országok, valamint Görögország jelzett alacsony elégedettségi szintet a munkahely csöndességével kapcsolatban. Általánosságban a rendelkezésre álló tér tekintetében Olaszországban, Spanyolországban, Magyarországon és Romániában különösen elégedetlenek voltak az esztétikai szempontokat nézve, valamint a bútorokkal kapcsolatban. A hardverek és szoftverek tekintetében a leginkább elégedetlenek Olaszország, Spanyolország, Franciaország, Magyarország, Portugália, Litvánia, Románia és Görögország bizonyultak. Végül a három alany-típusnál megfigyelt átlagos értékek összehasonlítása (munkavállalók, munkavédelmi képviselők és munkaadók), származási országuk alapján statisztikailag szignifikáns különbséget mutatott (ANOVA  $p < 0.000$ ) (27. ábra).

A fizikai és mentális egészséggel összefüggő rész azt kérte, hogy jelezzék, hogy a felmérést megelőző hat hónapban az alanyok tapasztaltak-e bármilyen specifikus egészségügyi problémát, és ha igen, milyen gyakran? Végül a három

alany-típusnál megfigyelt átlagos értékek összehasonlítása (munkavállalók, munkavédelmi képviselők és munkaadók), származási országuk alapján statisztikailag szignifikáns különbséget mutatott (ANOVA  $p < 0.000$ ).

Amikor megkérdezték őket, hogy a munkanap végére "üresnek" érzik-e magukat, az alacsony (átlag alatti) pontszámot adó országok Olaszország, Franciaország, Románia és Görögország voltak. Ugyanezek a nemzetek adtak alacsony pontszámokat arra, hogy milyen mértékben érzik, hogy szükségtelen munkát végeznek? Ezen túlmenően Olaszország, Franciaország, Magyarország és Görögország adta a legalacsonyabb pontszámot arra a kérdésre, hogy vajon az alanyok a munkanap végére nehéznek érzik-e a fejüket vagy zavartnak érzik-e magukat? Franciaországban, Portugáliában és Görögországban a munkahelyen érzett fáradtság és idegesség problémásabb volt a dolgozók számára, míg a munkában való elszigeteltség érzését leginkább az olasz, francia és magyar dolgozók érezték. Míg az első kérdések inkább a pszichológiai egészségügyi szempontokat vizsgálták, a kérdések másik csoportja inkább a kapcsolatokra és viselkedési szempontokra volt kíváncsi.

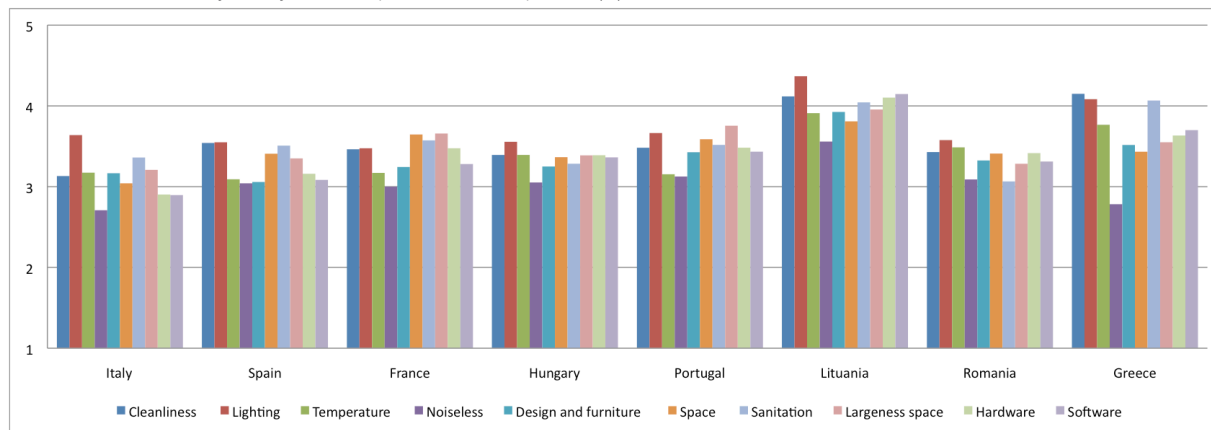
Ezen belül arra a kérdésre, amelyben azt próbálták kideríteni, hogy vajon a dolgozók könnyen ingerlékenyek érzik-e magukat a munkahelyükön, azt tapasztaltuk, hogy nyolcból hat országban átlag alatti pontszámokat kaptunk (csak Spanyolország és Magyarország voltak az átlag fölött). Ezért pedig az, hogy sokan úgy érzik, hogy nem képesek másokkal nagyon kommunikálni a munkanap után egy olyan aspektus, amelyben négy nemzet pontszáma volt az átlag alatt (Franciaország, Litvánia, Románia és Görögország). A munkaidő utáni ingerlékenység tekintetében Franciaország, Magyarország és Románia állt az átlag alatt.

Egy másik vizsgált szempont az volt, hogy vajon tapasztalnak-e zaklatást a munkahelyükön: Franciaországban, Litvániában és Romániában negatív pontszámokat látunk, ami szintén így van azzal a kérdéssel kapcsolatban is, amely azt tudakolja, hogy vajon éreznek-e bizonytalanságot a feladataik ellátása során - ez a fentiek mellett Olaszország esetében is igaznak bizonyult.

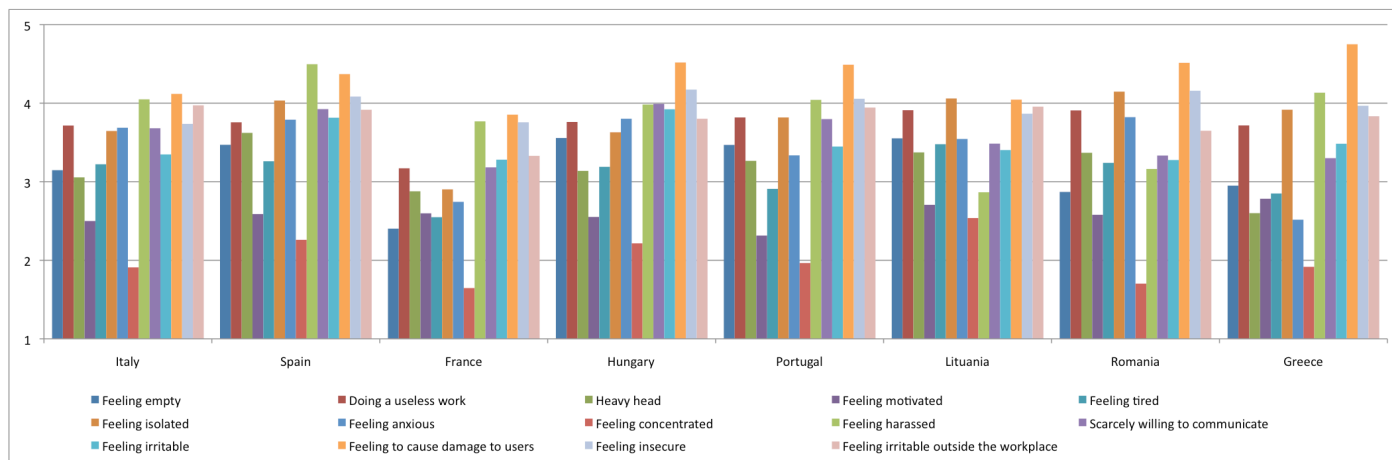
Végül pedig azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy "motiválva érzik-e magukat, hogy a legjobbat nyújtsák a munkájukban", valamint "koncentrálnak érzik-e magukat a munkahelyükön", nem úgy mint az ábrán jelzett másik állítások esetében (28. ábra), ahol negatív válaszok negatív állapotokat jeleztek, itt ellentétesen a pozitív válaszok pozitív állapotokat jeleztek, a negatív válaszok (mindig, gyakran) pozitív állapotokat és a pozitív válaszok (ritkán, soha) negatív állapotokat jeleztek.

Az adatok azt mutatták, hogy Spanyolország, Franciaország, Litvánia és Románia esetében negatív pontszámokat kapott a kérdés, hogy vajon motiválnak érzik-e magukat arra a munkavállalók, hogy a legjobban teljesítsenek a munkájukban, míg a munkára való koncentrációval kapcsolatban a legkritikusabb pontszámokat Franciaországban, Magyarországon és Litvániában mérték.

27. ábra – A munkahelyi környezettel kapcsolatos szempontok (%)



28. ábra - A jólét / diszkomfort szintje a munkahelyen (%)



## 5. Nemzeti fókuszcsoport

Ez a fejezet a felmérés eredményeiről számol be. A felmérés része volt egy kvalitatív kutatási fázis is, ahol fókuszcsoportos beszélgetésekre került sor minden országban, a projektben résztvevő országban, azzal a céllal, hogy rámutathassanak a különböző országokban elindított legjelentősebb kezdeményezésekre, ezzel is ösztönözve az eszmecserét és elősegítve a stratégiai szövetségeket az egyes tevékenységek résztvevői között.

A különböző résztvevőket illetően számos érdekelt fél és szakértő került meghívásra ideértve azokat, akik már eddig is jó gyakorlatokat alakítottak ki ezen a területen.

A fókuszcsoportos beszélgetésben résztvevő alanyok típusai: szakszervezetek, munkaadók szövetségei, felügyelő testületek és a munkahelyi kockázatértékeléssel foglalkozó szakértők. Ezt a mintát követték az összes országban, amely részt vett a projektben.

Pontosabban a fő cél annak az értékelése volt - kvalitatív szempontból -, hogy milyen megelőző szabályozások vannak, és milyen módokon próbálnak küzdi a KKV-k a munkahelyi stressz ellen?

A vizsgált témákat öt fő szempont köré lehet csoportosítani, amely így lehetővé tette a kockázatok és az azokat értékelő eszközök különböző jellemzőinek a meghatározását, a főbb problémák meghatározását és a releváns kezdeményezések bemutatását, egy aktuális szempontra, a technológiára és az általa a munkahelyi stressz kialakulásában játszott szerepre koncentrálni:

1. A pszichoszociális kockázatok jellemzői a KKV-kben: a munkahelyi stressz minden lehetséges faktorát (a munkateljesítmény tárgya, munkaszervezés, munkakörnyezet, kommunikációs nehézségek, nem megfelelő munka/magánélet egyensúly) lefedi a nemzeti jogi szabályozás? Vajon ezek a kockázatok tükrözik a KKV-kben tapasztalható pszichoszociális kockázatokot?
2. Erőforrások és eszközök a pszichoszociális kockázatokkal való szembenézéshez a KKV-kben: milyen intézkedéseket hoznak a KKV-k hogy megelőzzék/ellensúlyozzák a pszichoszociális kockázatokot? Megfelelnek a szabályozási követelményeknek? A jogi rendelkezések betartása elegendő-e ahhoz, hogy konkrét lépéseket lehessen tenni a munkahelyi stressz ellen?

3. A munkahelyi stressz elleni küzdelem érdekében hozott intézkedések végrehajtása során felmerülő problémák a KKV-kben: Mik a fő akadályai a munkahelyi stressz leküzdése érdekében tett megelőző lépések és intézkedések hatékony implementációjának? (pl.: hatástalan szabályozás, a foglalkoztatás-egészségügyi és munkabiztonsági előírások nem kielégítő érvényesítése, alacsony részvétel a szakszervezetekben/munkaadói szövetségekben, kulturális ellenállás, alacsony befektetés a munkavédelembe, a problémának a nem megfelelő ismerete, stb.)
4. A résztvevők KKV-kat célzó intézkedései: hogyan foglalkoznak az Önök szervezetei a problémával? (pl.: képzés, figyelemfelkeltő kampányok, promóciós eszközök a munkahelyi stressz értékelésére, ad hoc rendelkezések, vonatkozó szabályok a kollektív szerződésekből, stb.)
5. 5. A munkahelyi stressz és az új technológiák: Mik a konkrét kockázati tényezők a 4.0-s iparban és az ún. intelligens munkában? (pl.: automatizálás és egyhangú, ismétlődő munka, magas teljesítmény ellenőrzés, tableten vagy okostelefonon való munkavégzés, kapcsolattartás munkaidőn kívül)? Van-e olyan specifikus jogi szabályozás vagy értékelő eszköz, amely ezekkel foglalkozik? Milyen stratégiát lehet elfogadni?

A kapott információt, mint forrást foglaltuk össze és használtuk e jelentés elkészítése során. Minden ország számára egy külön fájlt hozunk részre a főbb következtetésekkel. A következő Fókuszcsoporthoz összefoglalója alább található.

## 1. A pszichoszociális kockázatok jellemzői a KKV-k esetében

<p><b>Franciaország</b></p>	<p>Alkalmazási körének kérdése: stressz vagy általánosabban pszichoszociális kockázatok?  A mikrovállalkozások sajátosságai: a megoldás nem csak az üzenetek leegyszerűsítésében rejlik, hanem abban is, hogy jobban specifikálni kell ahhoz, hogy a sajátosságokat figyelembe tudjuk venni. Nehéz megkülönböztetni a munkát és a magánéletet.  A munkaadók és munkavállalók is úgy gondolják, hogy a fő stresszforrások a következők: munkaszervezés, munkaütem és munkaterhelés, a feladatok tervezése, interperszonális kapcsolatok, valamint munka-magánélet egyensúlya és a munkaidő.  Erőszakos cselekmények és ingerlékenység is előfordul néhány szakmában és foglalkozás esetén. A legfeljebb 10 alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások esetében az aktív dimenzió nagyon fontos, ami azt jelenti, hogy együtt élve könnyebben meg lehet oldani a nehézségeket. Az erős affektív kötődés azonban elősegítheti a zaklatást.</p>
<p><b>Görögország</b></p>	<p>Számos pszichológiai és szociális kockázatot ismertek el (ezek növekedtek is a válság és a Memorandum miatt). Nem hivatalosan dokumentáltak. Habár létezik jogi keret, de azt nem tartják be. Nincsenek monitoring / ellenőrző intézkedések.</p>
<p><b>Olaszország</b></p>	<p>Az olasz jog minden lehetséges munkával kapcsolatos kockázati tényezőt meghatároz, beleértve a munkahelyi stresszt és a munkahelyi erőszakot. A kötelezettségek hatékony érvényesítésének elősegítése érdekében a nemzeti hatóságok és a régiók iránymutatásokat adtak ki azért, hogy a kockázatértékelésre közös módszertant határozzanak meg. Azonban ennek ellenére a munkahelyi stressz kockázatának értékelését a vállalatok még mindig bürokratikus és nem hatékonyan végzik.</p>

## Litvánia

A munkahelyen tapasztalható fő pszichoszociális kockázati faktorok a következők: a munka tartalma, személyiség jellemzői, együttműködés a vezetőkkel és kollégákkal, zaklatás és fizikai erőszak a munkaadók által, félelem a kirúgástól, biztonságos munkakörnyezet és kevés lehetőség az előrelépésre a munkahelyen.

## Portugália

A résztvevők nem értenek egyet azzal, hogy a szabályozások megfelelőek lennének ahhoz, hogy a munkahelyi stresszt kezelni lehessen.

## Spanyolország

A KKV-kben általánosságban kevés figyelmet fordítanak a megelőző szolgálatok, hatóságok és vizsgáló egységek szerepére. A pszichoszociális kockázatokat általában alábecsülik. Gyakran úgy vélik, hogy azok csak interperszonális konfliktusok és nem munkaszervezési problémák okozzák a stresszt. Gyakran a megelőző szolgálatok által játszott szerepet is negatívan ítélik meg, mivel - lévén, hogy a cég fizeti őket - nem függetlenek és általában nem ismerik el a kockázatok létét azért, hogy elkerülhető legyenek a kiadások megnövekedését jelentő lépéseket.

## Magyarország

A nemzeti jogi keret elég jó; azok a tevékenységek, amelyek pszichoszociális kockázatokat jelentenek és a lehetséges kiváltó tényezők, amelyek között a munkahelyi pszichoszociális kockázatok is vannak, megfelelően fel vannak sorolva és le vannak fedve (5. és 6. melléklet a 33/1998-as jóléti miniszteri rendeletben).

## Románia

Ugyan a keretmegállapodást átültették és így az abban foglalt kockázati tényezők megfelelnek a KKV-k mindennapjainak, de ez már nincs érvényben, a nemzeti kollektív egyeztetési szint hatályon kívül helyezése miatt.

## 2. A KKV-k esetében előforduló pszichoszociális kockázatok kezelésére vonatkozó források és eszközök a KKV-kban

## Franciaország

Párbeszéd és kommunikáció, mint egy elsődleges válasz.

A kötelező érvényű Egységes Okmány, amit szociális párbeszéd keretén belül a vállalatokban dolgoztak ki, formalizálja a kockázatértékelés menetét a munkahelyeken, ebbe beleértve a stressz értékelését is.

A vezetők képzése.

A munkahelyi balesetekre és foglalkoztatással összefüggő betegségekre vonatkozó speciális díjak hatékonysága nem jelent ösztönzést a megelőzésre a mikrovállalkozások esetében, ami a nagyobb vállalatoknál egyébként igaz.

A szolgáltatási és gazdasági asszisztencia fejlesztése és kiterjesztése (az ún. egyszerűsített gazdasági támogatás - AFS -, amelyet a nyugdíj- és egészségpénztárak adnak a munkahelyi biztosítás mellett (CARSAT, Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail))

**Görögország** AKKV-k számára nincsenek források és eszközök.

**Olaszország**

A munkahelyi stressz értékelésére a nemzeti hatóságok által kidolgozott iránymutatások egy előzetes értékelést javasolnak az üzleti mutatók és a munkavállalókkal vagy az ő képviselőikkel való konzultáció alapján. Amennyiben van kockázat, további értékelést kell végezni az ellenőrző lista alapján és a munkavállalókat és/vagy az ő képviselőiket kérdőívek vagy fókuszcsoportok segítségével be kell vonni a folyamatba.

A mikro- és kisvállalkozások számára azonban vonatkozó adatok (például a hiányzások) hiányozhatnak. Ezen kívül kisvállalkozások esetében előfordulhat, hogy a dolgozói kérdőívek feldolgozása nem hatékony módszer a munkahelyi kockázatok meghatározásához, mivel közvetlen kapcsolatban állnak a dolgozóikkal.

**Litvánia**

Számos eszköz létezik a pszichoszociális problémák kezelésére: egyéni és csoportos felügyelet a munkahelyen; kapcsolatfelvétel a Munkaügyi Felügyelettel; pszichológusi támogatás a munkahelyen; rekreációs és relaxációs tevékenységek felajánlása; a munkakörnyezet fejlesztése; megemelt fizetés a megnövekedett munkahelyi kockázatokért.

**Portugália**

Ugyan vannak a pszichoszociális kockázatok kezelésére vonatkozó eszközök, azonban a munkaadók gyakran nincsenek tisztában azok létezésével. Ezen túlmenően a meglévő eszközök nem felelnek meg a felhasználói igényeknek. A résztvevők úgy gondolják, hogy a nagyobb vállalatok és a közszféra példaként szolgálhatnak, az ellenőrzési és stresszcsökkentési eszközök kipróbálásával.

**Spanyolország**

A vezetőség részvételi mértéke, az eszközök és a lehetséges megoldások is korlátozottak.

**Magyarország**

A Munka Törvénykönyvben meghatározásra kerültek a munkaadói kötelezettségek és az OHP utasításai világosak, de nem minden munkáltató tartja be ezeket a javaslatokat és teszi meg a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy a kockázati tényezőket csökkenteni tudja és együttműködjön a munkavédelmi szakemberekkel.

**Románia**

Kevés eszköz áll rendelkezésre e tekintetben a KKV-kben. Ezért olyan lépések kidolgozására lenne szükség, amelyek segítik növelni a vállalatok ismereteit és figyelmét ebben az ügyben és segítenének nekik abban, hogy meghatározzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel a stressz ellen küzdeni lehet.

### 3. A munkahelyi stressz elleni küzdelemben alkalmazott intézkedések végrehajtásával kapcsolatban felmerülő problémák a KKV-k esetében

#### Franciaország

A mikrovállalkozások konkrét esetében: nehezebb lehet a hozzáférés a képzésekhez és tájékoztatáshoz időbeli és költség okok miatt.

A stresszel és a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos kérdéseket nem tekintik prioritásnak, különösen, ha a vállalkozás túlélése is veszélyben van.

Bizonyos ágazatokban nehéz a stresszel kapcsolatos célzott intézkedések megvalósítása, mivel néha nagyon nehéz megkülönböztetni az egészségügyi, biztonsági munkakörülményeket az áruk vagy értékek „biztonságától”.

Továbbá a megelőző intézkedések kidolgozása során a KKV-kben meg kell jegyezni, hogy egy egy baleset esetén például egy kisebb struktúrában nagyon erős az érzelmi hatás és így megkérdőjeleződhet, hogy mit sikerült elérni a megelőzés terén és megkérdőjeleződik bármilyen további megelőző intézkedés is, elsősorban azok, amelyeket a pszichoszociális kockázatokra vonatkoznak. Súlyos baleset egy mikrovállalkozás esetében nagyon ritka, de ha megtörténik, akkor azt nagyon nehéz elfogadni.

#### Görögország

A jelenlegi gazdasági környezet és a munkaügyi kapcsolatok a stressz környezet romlásához vezet.

A jogi szabályozás gyenge. Általánosságban nem élveznek prioritást a foglalkoztatás-egészségügyi és munkabiztonsági kérdések a Trojka, az állam, a munkaadók, de még a munkavállalók számára sem.

#### Olaszország

A munkahelyi stresszt még mindig csak alig ismerik el. Emellett pedig a vállalatok általában saját maguk értékelik alacsonyra a stressz kockázatát, így legitimálva, hogy elkerülhető legyen számukra, hogy a szükséges intézkedéseket meg kelljen hozni és hogy elkerülhessék azt, hogy a stresszt kezelni kelljen.

Másrészt ugyanakkor néhány vállalat valóban folytat jó gyakorlatot e tekintetben, habár valójában ezek a lépések a munka és magánélet összeegyeztetését támogatják.

Ez az oka annak, hogy az illetékes nemzeti és regionális hatóságoknak - beleértve a közös testületeket - miért kell elfogadniuk tanácsadó megközelítéseket a munkaadók számára. Támogatniuk kell a munkahelyi stressz kockázataival kapcsolatos figyelem-felkeltést és segíteni kell a munkaadókat abban, hogy meghatározzák azokat a kockázati tényezőket és tervezési lépéseket, amivel kezelni lehet a stresszt.

#### Litvánia

A legveszélyesebb forrás ezzel a problémával kapcsolatban a munkáltatói hozzáállás. Sokszor „túlértékelhetik” magukat és alábecsülik a munkavállalók szerepét. A kisvállalkozások esetében a munkaadó az, aki kialakítja a munkakörnyezetet és az ő hozzáállása félelmet kelthet a munkahelyi stressz megvitatása során. Másrészt, a munkavállalók pedig sokszor nem szívesen foglalkoznak ezzel a témával, mivel úgy gondolhatják, hogy úgyszólván lehetőség változtatásra.

## Portugália

A fő akadályt az jelenti, hogy nincs tudatosság és az ismeretek hiánya is tapasztalható, míg a források pedig szűkösek. Ezen túl pedig a munkavállalók sokszor a stresszforrásokra nem kockázati tényezőként tekintenek, ezzel pedig nehezítik azt, hogy vállalati problémaként kerüljön elismerésre egy dolog. Végül pedig hiányzik a kockázatmegelőzési kultúra és azok az iskolák, amelyek többet tehetnének e tekintetben.

## Spanyolország

A lehetőségek a munkakörülmények, feladatok és munkaidő megváltoztatására általában erősen korlátozottak. Erős munkáltatói ellenállás tapasztalható azzal szemben, hogy intézkedéseket fogadjanak el egyes munkavállalókkal szemben és esetenként a többi munkavállaló részéről is ellenállás tapasztalható, akik ezekre az intézkedésekre úgy tekintenek, mintha az adott egyéb indokolatlan előnyt élvezne.

## Magyarország

A KKV-k alkalmazottai nem jól vagy egyáltalán nem szervezettek. A munkaadók célja a rövid távú nyereség elérése mint az, hogy hosszú távú előnyöket keressenek inkább. Nincs kötelező kollektív szerződés azon vállalatok esetében, amelyek 250 főnél kevesebbet foglalkoztatnak, számukra csak biztonsági előírások vannak.

## Románia

Jelentős akadályok vannak, amelyek közvetlenül függenek a vállalati realitástól. A KKV-k esetében gyakran fordul elő nehézség a munkaszervezésben és a munka megfelelő felosztásában, részben a gyenge vezetői kultúrából adódóan. Ezen felül pedig igen kevés figyelem irányul a munkaadók részéről erre a témára.

## 4. A résztvevők célzott kezdeményezései a KKV-k számára

### Franciaország

A CPME (KKV-k Konföderációja) Ile-de-France által a vállalkozások számára rendelkezésre bocsátott önértékelő eszköz.

Képzési alap, amelyek az általános egészségügyi szolgálat finanszíroz.

Az INRS (Kutatási és Biztonsági Nemzeti Intézet) online eszköze, amely lehetővé teszi a vállalatoknak való segítségnyújtást a kockázatokkal kapcsolatos Egységes Okmány kidolgozásában, beleértve a pszichoszociális kockázatokat is a munkavállalók bevonásával. Az INRS ED 4700 katalógus letölthető az internetről és egy egyesíti a különböző eszközöket, amelyek a vezetők és munkavállalók számára fennálló pszichoszociális kockázatok megelőzését célozzák. Erre példaként az "En parler pour en sortir" (Beszélj róla, hogy megszabadulj tőle) brossúra figyelemfelkeltő és tájékoztató eszköz, amiből ötleteket lehet meríteni a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban.

A "Faire le pont" (Számba venni) eszköz, egy excel tábla formájában lehetővé teszi a max. 50 főt foglalkoztató cégek számára, hogy értékelni tudják a pszichoszociális kockázatok fennállását vagy hiányát, 40 kérdés megválaszolásával

### Görögország

A kezdeményezések többnyire képzések formájában valósulnak meg.

## Olaszország

Van néhány olyan kezdeményezés, amely kifejezetten a munkahelyi stresszt célozza meg. A résztvevők hangsúlyozták, hogy a szociális partnereknek ugyanakkor lehetőségük van arra, hogy emellett tanácsadói és figyelemfelkeltő tevékenységeket valósítsanak meg a vállalatok számára a munkahelyi stressz témájában.

## Litvánia

A fő tényezők, amelyek a kezdeményezések beindításához vezetnek egyrészt az, hogy a munkavállalók elismerjék a probléma létezését és másrészt, hogy tisztában legyenek azzal, hogy milyen jogszabályi rendelkezések vannak, amelyek védik őket. A szakszervezetek különböző stratégiákat és eszközöket használhatnak arra, hogy megvédjék a dolgozókat, de az elsődleges ehhez az, hogy a munkavállalók szerveződnek csoportokban és köteleződnek el egy szakszervezet mellett.

## Portugália

A szakszervezetek és a munkáltatói szövetségek a figyelemfelkeltő tevékenységek részeként lefordították és szétosztották a keretmegállapodást a tagjaik között.

## Spanyolország

Különböző képzési kezdeményezések és javaslatok vannak a megelőzést támogató eszközökre, de sok KKV dolgozó nincs tisztában ezekkel. A legfontosabb ezzel kapcsolatban az lenne, hogy nagyobb figyelem forduljon a problémára a vezetők részéről.

## Magyarország

Az egészségvédelmi és munkavédelmi képzések megléte létfontosságú lenne minden szinten az oktatásban.  
Ez egy fontos téma a munkavédelmi képviselők számára - tisztában kellene lenniük a munkakörülmények fontosságával (nem csak a KKV-k esetében), különösen figyelve a pszichoszociális kockázatokra.

## Románia

Több kezdeményezést javasoltak, beleértve tanulmányokat ebben a témában, amelyeket kutatási központok készítenek el és a Munkaügyi Felügyelet is érdeklődést mutatott ebben a konkrét ügyben. Mindazonáltal, a stresszt még nem veszik megfelelően figyelembe a munkahelyeken.

## 5. A munkahelyi stressz és az új technológiák

### Franciaország

Jog arra, hogy lecsatlakozzanak a hálózatokról és jog a távmunkára

### Görögország

Az új technológiák megnövelik a meglévő stresszforrásokat.

## Olaszország

Az intelligens munka és 4.0-s ipar nagyobb hatással van a nagyobb vállalatokra, mint a KKV-kre. Ugyanakkor a munkaerő-kereslet általános csökkenése jelentős kockázattal jár az elbocsátások tekintetében. Természetesen ez magában foglalja a félelmet a munka elvesztésével kapcsolatban, különösen az idősebb munkavállalók között.

A most végbemenő változások elősegítik az ún. "pont időben" munkát, amely azt eredményezheti, hogy megnövekedik a stressz a munka instabilitása és a munkaszervezés minőségének romlása miatt.

Az intelligens munkával kapcsolatban a magánélet és a munka közötti elhatárolás igen homályossá vált annak köszönhetően, hogy lehetővé vált az otthonról végezhető munka, különösen annak köszönhetően, hogy mindig elérhetőnek kell lenni.

Végül a résztvevők hangsúlyozták, hogy globális ellátó láncokban dolgozni különös stresszt jelenthet az éjszakai munka miatt, amely függ a kollégák/ügyfelek aktuális időzónájától.

## Litvánia

Az új technológiák a munka elvesztésével kapcsolatos félelmeket fokozzák és növekednek a félelmek azzal kapcsolatban is, hogy sikerül-e új állást találni. Egy másik következmény, amely stresszt okoz, az az azzal kapcsolatos aggodalom, hogy nem sikerül megbirkózni az új feladatokkal.

## Portugália

A kockázatokkal kapcsolatban még mindig nem áll rendelkezésre megalapozott tudás az új technológiáknak a munkavállalókra és az emberek egészségére gyakorolt hatásával kapcsolatban.

Ezeknek a technológiáknak, nevezetesen az e-mail és a mobiltelefonok, a használata egy aktuális probléma annak kapcsán, hogy milyen stratégiát lehet meghatározni, amivel biztosítható a munka és a magánélet közötti egyensúly.

A "biztonsági kultúra" kialakítására van szükség és arra, hogy jobban tudatában legyenek az emberek az egészségügyi kockázatoknak.

## Spanyolország

A spanyol jogi szabályozásban nem található konkrétan erre való utalás. Valódi jogi szabályozásra van szükség. Összhangban a KKV-kkel, értékelni kell, hogy milyen szinten vannak kockázatoknak kitéve a munkavállalók. Annak érdekében kell ezt az értékelést elvégezni, hogy megelőző intézkedések sorát lehessen megtervezni és végrehajtani azért, hogy joguk legyen a munkavállalóknak ahhoz, hogy lekapcsolódjanak, így tehát szükséges a kapcsolódási idő és az e-mail használat szabályozása is. Általánosan elfogadott, hogy új technológiák súlyos problémát jelentenek és hozzájárulhatnak pszichoszociális kockázatokhoz, de jelenleg nincs olyan eszköz, amely munkaügyi szempontból foglalkozna ezzel a problémával.

## Magyarország

A munkavédelemre vonatkozó jó gyakorlatok magyar modelljét használni lehet Magyarországon. A hasonló jó gyakorlatok számát növelni kellene.

Az új technológiákkal kapcsolatban a résztvevők rámutattak a munkavállalók elszigeteltségével kapcsolatos kockázatra, habár eddig nem tapasztalható, hogy kiterjedt ismeretekkel bírnának az emberek az olyan új kockázatokról, amelyek az olyan jelenségekhez kapcsolódnak, mint például a távmunka.

## 6. Következtetések és szakpolitikai iránymutatások

Az európai vállalatok (58 %) a munka során az egyik leggyakoribb munkahelyi kockázati tényezőként tartják számon a pszichoszociális kockázatoknak és különösen a stressznek való kitettséget. Emellett „a végbemenő gyökeres változások a pszichoszociális kockázatok egyre erősebb megjelenéséhez vezetnek. Ezeknek a kockázatoknak - amelyek összefüggenek a munka kialakításával, szervezésével és menedzsmentjével, valamint a gazdasági és szociális környezettel is - az eredménye a megnövekedett stressz szint és ez a szellemi és fizikai egészség súlyos romlását okozhatja.” Ugyanakkor a „pszichoszociális kockázati tényezők” kezelését nehezebbnek tartják, mint más ügyeket. Majdnem minden ötödik vállalat jelezte, hogy nehéz ügyfelekkel kell foglalkozniuk vagy időnyomásnak vannak kitéve és úgy vélték, hogy nincsen megfelelő információjuk és eszközük arra, hogy megfelelően kezeljék a kockázatokat”<sup>6</sup>. Ezek a problémák elsősorban a mikro- és kisvállalkozásokat érintik: az ő esetükben a az EU-28-ban 20 főnél többet foglalkoztató vállalkozások 33%-ánál jelezték, hogy rendelkeznek akciótervvel a munkahelyi stressz megelőzésére és ez az arány a vállalatok méretével együtt egyre csak nő. Ezekkel a problémákkal azonban minden bizonnyal a közepes-méretű vállalatoknál és a nagyvállalatoknál is szembesülnek, hiszen " az EU-28-ban vizsgált vállalatok csak kicsit több, mint 50%-a (53%) jelezte úgy, hogy megfelelő információval rendelkeznek a tekintetben, hogy miképpen foglalják bele a pszichoszociális kockázatokat a kockázatértékelésbe.”<sup>7</sup>

Ez néhány a stressz jelenség aktuális központi szempontjai és az ezzel összefüggő európai szintű fellépés közül, amelyet megerősített a Rest@work projekt keretében elvégzett felmérés. A felmérés a nyolc ország legtöbbszörében elmélyítette az ismereteket és felvázolta a képet a munkahelyi stressz kezelésével kapcsolatban felmerülő problémákról, amelyek hozzájárultak az előzetes kutatásokhoz és a gyakorlati felmérésekhez kérdőívekkel és fókusz csoportokkal.

## Jogi kötelezettségek és az európai keretmegállapodás alkalmazhatósága

Több mint tíz évvel a Keretmegállapodás (2004) beiktatását követően, a projekt keretében végzett előzetes felmérés, amelynek célja a jogi keretek és az átültetési gyakorlatok vizsgálata volt, megerősítette, hogy "jelentős különbségek" vannak a tagállamok jogszabályai és gyakorlatai között: 8 országból 3 még nem ültette át az európai keretmegállapodást, míg ezen országok egyikében a keretmegállapodás csak azokra az ágazatokra vonatkozik, amelyekre vonatkozóan a hivatkozott szervezetek aláírták a keretmegállapodást. 8 országból hatban valamilyen szintű kifejezett hivatkozás található

<sup>6</sup>Második európai szintű vállalati felmérés az új és egyre inkább felmerülő kockázatokról (ESENER-2), Európa Munkavédelmi Ügynöksége (EU OSHA).

<sup>7</sup>Op.cit.

a stresszre a munkahelyi kockázatok elleni védelemről szóló jogi szabályozásban.

A jelenlegi helyzetben a felmerül, hogy:

*eljött az ideje, hogy a keretmegállapodást jogszabályi keretbe foglaljuk és így az abból fakadó 89/391-es Keretirányelvbe is belefoglaljuk*

Ez egységessé tenné a dolgozók védelmét a különböző kockázatokkal szemben az egész Európai Közösségre vonatkozóan. Mindazonáltal tudatában vagyunk annak, hogy ez a lépés - bár nagyban segítené a tagállamok figyelmének felkeltését erre az egyre inkább jelenlevő kockázatra - nem jelent megoldást minden, a stressz kockázat kezelésével összefüggő problémára.

## **Egyre inkább fontossá váló témák**

Néhány a nemzeti szakpolitikákkal és a stressz kezelése során fellépő nehézségekkel kapcsolatos, érdekes téma az előzetes kutatási fázisban merült fel. Ezeknek a témáknak a felmerülését az tette lehetővé, hogy néhány partner országban intézmények, szakszervezetek vagy kutatóintézetek végeztek monitoring tevékenységet. Példaként a következőket lehet megemlíteni:

- a stresszt egyre inkább figyelembe veszik a kockázatértékelés során; mindazonáltal az értékeléseket követően a következtetés során általában nem találunk ilyen jellegű kockázatot;
- ritkán hajtanak végre megelőző intézkedéseket;
- a munkavállalók és az ő képviselőinek bevonása a folyamatba - különösen a mikro- és kisvállalkozások esetében - ritka;
- egy sajátos problémára is rámutattak: (néhány kivételtől eltekintve) a vizsgált országok nagy részében nagyon kevés figyelem irányult arra, hogy támogassák a KKV-eket a stressz értékelésében és kezelésében.

Azonban a helyszíni felmérések - amelyeket kérdőívek és fókuszcsoportok segítségével végeztük - adtak még pontosabb és részletesebb képet a helyzetről abban a nyolc országban, ahol a felmérés történt. Problémák jelentek meg a konkrét menedzsmentben vállalati szinten:

- a munkavállalók (42 %) számára a stressz kockázatának értékelése egy nem ismert tevékenység vagy egy olyan tevékenység, amelyről tudják, hogy nem végeztek ilyet (40%) és ezt a munkavédelmi képviselők és a munkaadók is megerősítették;
- a munkavállalók közel 50 %-a nincs tisztában azzal, hogy milyen megelőző intézkedések kerültek elfogadásra;
- a munkavállalók bevonásával kapcsolatban 46,9 % nem tudja miről beszélünk;
- a munkavédelmi képviselők az esetek 6,6%-ában jelezték, hogy be voltak vonva;
- csak a munkavédelmi képviselők 15%-a került bevonásra az egész értékelési folyamat alatt;
- az esetek 51,6%-ában a tudatosságot fokozó kezdeményezések különböző füzetek és brosúrák szétosztását jelentették;
- a munkaadók állítása alapján az esetek 82%-ában nem volt külön képzés, amely a stresszre vonatkozott volna.

---

Emellett a fókuszcsoportos felmérése kapcsán minden partner országban nagyon lényeges üzenetek kerültek elő. A szabad véleménycseré és különböző nézőpontok lehetővé tették a résztvevők számára, hogy leírják a mikro- és kisvállalkozások sajátosságait és hogy a mikro- és kisvállalkozások esetében különösen elemezzék a kérdést, hogy iránymutatásokkal valódi hozzájárulást adjanak a stressz kockázatának megelőzéséhez.

- A mikro- és kisvállalkozások sajátosságait figyelembe véve ez nem jelenti szükségszerűen azt, hogy az üzeneteket le kellene egyszerűsíteni, de azokat úgy kell meghatározni, hogy jobban figyelembe vegyék a sajátosságokat.”
- „A legfeljebb 10 alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások esetében az aktív dimenzió nagyon fontos, ami azt jelenti, hogy együtt élve könnyebben meg lehet oldani a nehézségeket; ugyanakkor egy erős érzelmi komponens lehet a zaklatás ösztönzésében is.”
- „Az első válasz a párbeszéd, amely a KKV-k esetében gyakran informális.”
- „A súlyos események olyan destabilizáló erővel bírnak a mikro- és kisvállalkozások esetében, amely minden további megelőző intézkedést lehetetlenné tehet, különösen a pszichoszociális kockázatok tekintetében.”
- „A kisvállalkozások esetében a munkaadó az, aki kialakítja a munkakörnyezetet és az ő hozzáállása félelmet kelthet a munkahelyi stressz megvitatása során. Másrészt, a munkavállalók pedig sokszor nem szívesen foglalkoznak ezzel a témával, mivel úgy gondolhatják, hogy úgyszincs lehetőség változtatásra”.

- 
- „Ezért elsősorban a munkaadóra kell támaszkodni annak érdekében, hogy a tudást és a tudatosságot növelni tudjuk”.

- 
- „A pszichoszociális kockázatokat gyakran alábecsülik vagy tévesen értelmezik, így nagyobb szerepet gondolva az interperszonális konfliktusoknak és nem keresve az összefüggést a munkaszervezési problémákkal”.
  - „A munkáltatók gyakran nincsenek tisztában a pszichoszociális kockázatok mértékével és nem tudják, hogy milyen létező eszközök állnak rendelkezésre azok kezelésére.”
  - „Nehézségek tapasztalhatóak a tájékoztatáshoz és képzéshez való hozzáférésben a mikro- és kisvállalkozások számára.”

- „A problémával kapcsolatos tudatosság még mindig nagyon gyenge a vállalkozásokban. Ezért szükséges, hogy a nemzeti és helyi hatóságok, valamint az illetékes szervezetek, beleértve a szociális partnerek által létrehozott struktúrákat (pl. Olaszországban a közös testületek) tanácsadói megközelítéssel forduljanak a munkaadók felé. Támogatniuk kell a munkahelyi stressz kockázataival kapcsolatos felvilágosítást és segíteni kell a munkaadókat abban, hogy meghatározzák azokat a kockázati tényezőket és tervezési lépéseket, amivel kezelni lehet a stresszt”.
- „Javítani kell, és ki kell terjeszteni a szolgáltatási és gazdasági támogatást a mikro- és kisvállalkozásoknak”.
- „Üzleti támogatási alapok”.
- „Önértékelési eszközök rendelkezésre állása”.

- Erősen hangsúlyozzuk a munkaadók kulcsfontosságú szerepét a megelőző intézkedések bevezetésében a mikro- és kisvállalkozásokban. A munkaadók számára ez azonban csak egy az általuk ellátott szerepek közül és leggyakrabban ezt nem is tekintik prioritásnak. Ez nehézséget okoz akkor, amikor széles értelemben vett foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági intézkedéseket szeretnénk velük elfogadtatni.
- Az ilyen méretű vállalkozások és munkaadók támogatása esetében - amelyet egyébként a szociális partnerek képviselői és szakértői közötti fókuszcsoportos viták során nagyon szorgalmaztak - bizonyos kritériumokat figyelembe kell venni annak érdekében, hogy biztosítható legyen a támogatás hatékonysága.

- Egy hatékony megközelítés a KKV-k támogatására például annak megítélése, hogy milyen speciális szempontjai vannak az ebben a környezetben közvetített megelőző üzeneteknek.
- Egy hatékony üzenet erős interperszonális kapcsolat meglétét is feltételezi, amelyek belül a szükséges véleménycserék bizalmi légkörben történhetnek meg,

*nevezetesen: „Megelőzés valakivel együtt” - Ez az az elv a vélemények megosztásával kapcsolatban a megelőzés ügyében minden területi szinten érvényes - munkaadók és az ő szövetségeik esetében, munkavállalók és az ő képviselői, valamint szakszervezetek esetében -, elősegítheti a nagyobb felhatalmazással bíró és felelősebb közösség létrejöttét, ahol az egyéni vállalkozók is találhatnak motivációt a „hozzáállás megváltoztatására” - egy olyan „közös elkötelezettséget”, amely jóval tovább mutat a kötelezettségeken, a jogszabályi előírásokon és a szankcióktól való félelmen.”*

- Az érvekkel kapcsolatban a pozitív szempontokra kell koncentrálnunk, mint amilyen a betegszabadságok és hiányzások számának lehetséges csökkenése, a vállalati imidzs javítása és a munkavállalók jóléte. A negatív érvelésekkel kapcsolatban óvatosnak kell lennünk, különösen azok esetében, amelyek a munkahelyi balesetek költségeire hivatkoznak (a KKV-kat persze érintheti ez, de általánosságban elmondható, hogy statisztikailag csak minden 14. évben történik ilyen, így ezzel érvelni nem érdemes.)
- Támogató szolgáltatást kell felajánlani arra vonatkozóan, hogy hosszabb távon is nyomon kövessük a vállalkozást, csak úgy, mint személyre szabott szolgáltatásokat, figyelembe véve a vállalkozás és tulajdonosának speciális igényeit,

*nevezetesen: a vállalatok közvetlen részvétele a tájékoztatás és segítségnyújtási fázisában egy olyan tényező, amely lehetővé teszi a fokozatos megközelítés megvalósítását azzal, hogy „a tevékenységeket és intézkedéseket elosztja időben”. Ez is egy olyan javaslat, amelyet a korábban említett INRS tanulmány tartalmazott. A megbeszélések, amelyekbe a vállalatokat előzetesen bevonják és amelyekben részletes vita folyik egy kérdésről vagy képzési javaslatról, olyan szituációk, mint az „együttműködők csoportjába történő bevonás”, mivel - ahogyan azt a francia kutatók állítják - „azok, akik hasonlóan egymásra, nagyobb eséllyel változtatják meg az álláspontjukat valamiről... átgondolják, hogy hogyan vélekednek és elemezni fogják a korábbi spontán viselkedésüket. „*

*nevezetesen: a leghatékonyabb támogatási stratégiák között van a hosszabb időn keresztül tapasztalható odafigyelés és folyamatos coaching a vállalatok számára. Egy cég/munkáltató "biztonsági kultúrájának" javításával és az adott gazdasági vagy élet egységet alkotó összes alany viselkedésének megváltoztatásával kapcsolatos lépéseket „az időben eltolva kell megtenni, így megfelelően megszervezve, hogy biztosítható legyen a kapcsolati viszony folyamatossága.” Figyelembe kell vennünk a megerősítéshez és a megosztáshoz szükséges viselkedésbeli változásokat: „Tekintettel arra, hogy a cégben hosszútávú változásokat kell végrehajtani, aligha várható el, hogy rögtönzött intézkedésekkel eredményeket lehessen elérni. Az intézkedésnek ... normális esetben egy stratégiába kell illeszkednie és folyamatosnak és következetesnek kell lennie az idők során. A kapcsolatot fenn kell tartani valamilyen módon ... Ezt az üzenetet más formákban is meg kell ismételni vagy kommunikációval és üzenetekkel kell ismételni olyan módon, hogy azokat egyre több "tartalommal" kell megtölteni .*

## Irodalomjegyzék

Aiello A, Deitinger P, Nardella C, (2012), Il modello di valutazione dei rischi psicosociali "VARP", Franco Angeli, Milan.

Bailey KD, (1995) Metodi della ricerca sociale, Il mulino, Bologna

Blaziene. I. and Zabarauskaitė, R. (2015), Lithuania: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>.

Correia, T., Rui Gomes, A., Moreira, S. (2010), Stresse Ocupacional em Professores do Ensino Básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais, Proceedings of the 7th National Symposium of Research in Psychology, University of Minho, Portugal, 4-6 February 2010, available at: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10502/1/4-Actas-SO-Professores-Simp%25C3%25B3sio%2520Psicologia.pdf>.

De Carlo NA, Robusto E (1996) Teoria e Tecniche di campionamento nell e scienze sociali, LED, Milano

Di Nunzio, D., Barnaba, L. Cuomo, E. and Ferrucci, G. (2015), La valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato nel comparto industriale: i risultati di ricerca, in: Di Nunzio D. (ed.), Lo stress lavoro correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali, Ediesse, Rome, pp. 45-105.

D'Orsi, F., Ballottin, A. (2016), Iniziative delle Regioni: il monitoraggio delle aziende e le valutazioni degli organi di vigilanza, conference presentation, 79th SiMLii National Congress, 21-23 September, Rome.

Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012, available at: URL: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1182en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf)

Eurofound, EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publication Office of the European Union, Luxembourg

European Agency for Safety and Health at Work. European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010 available at :URL: [https://osha.europa.eu/en/node/6745/file\\_view](https://osha.europa.eu/en/node/6745/file_view)

European Agency for Safety and Health at Work. (2015). Seconda indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2). Luxembourg: Publications Office of the European Union, available at: <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>

European Agency for Safety and Health at Work. European Risk Observatory Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks, (2014). available at: [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks/view)

European Commission (2011), Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress, Commission Staff Working Paper, Brussels.

Faioli, M. (2016), Italy: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/italy/italy-working-life-country-profile>.

Fernández Avilés, J.A. (ed. by) (2015), La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Secretaría de Salud

Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, available at :

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/024/index.html>.

Galli, G. (2014), Stress lavoro–correlato: “potenzialità e limiti” nei risultati del monitoraggio Uil sulle modalità applicative dell’obbligo di valutazione, conference presentation, Convegno UIL - La valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo, 23 October, Bologna.

Guarironi, M. et al. (2013), Occupational health concerns: stress-related and psychological problems associated with work, Directorate General for Internal Policies - European Parliament.

INSHT (2015), Buenas prácticas en gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, available at: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Buenas%20practicas%20en%20gestion%20del%20estres.pdf>.

Kiss, A. et al. (2015), Hungary: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-working-life-country-profile>.

Levi, L. & Levi, I., Guidance on work-related stress – Spice of life or kiss of death? Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000.

Nardella, C., Deitingner, P., Aiello, A., (2011), La valutazione dello Stress Lavoro correlato nelle Micro e Piccole Imprese: uno studio di validazione dello strumento “CSL” (Checklist sullo Stress Lavoro-Correlato), Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia. Supplemento B, Psicologia, Vol. 33, No. 3, pp. B69-B77.

Nardella, C. (2013), Il modello “Valutazione dei rischi psicosociali (VARP): una riflessione su indicatori, strumenti e interventi, in: AA.VV., Verifica della metodologia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Edizioni Palinsesto, Rome.

Naumann, R. and Carrilho, P. (2015), Portugal: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/portugal/portugal-working-life-country-profile>.

OSHA (2002), Work-related stress, Facts, no. 22, available at:

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/22/view>.

Parent-Thirion A., E. FernándezMacías, J.Hurley, G. Vermeylen Fourth European Working Conditions Survey - Eurofund Dublin 2007

Rui Gomes, A., Fernando Cruz, S., Cabanelas, S. (2009), Estresse Ocupacional em Profissionais de Saúde: Um Estudo com Enfermeiros Portugueses, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol. 25 n. 3, pp. 307-318, available at: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9921/1/4-SO-Enfermeiros-Psicologia-Teoria%20e%20Pesquisa.pdf>

Sanz, P. (2015), Spain: Working life country profile, available at:

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-working-life-country-profile>.

Schulze-Marmeling, S., Tissandier, H., Turlan, F. (2015), France: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-working-life-country-profile>.

Stoiciu, V. (2015), Romania: Working life country profile, Eurofound, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/romania/romania-working-life-country-profile>.

Tarín, G.S., Rodriguez-Caro de la Rosa, M. (2013), La percepción de la Salud y Riesgos Psicosociales en una muestra multisectorial, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, available at: <http://www.ugt.es/Publicaciones/Guialceberg.pdf>.



# **REST@Work**

**REducing STress at Work**

With financial support from the European Union



UIL - Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità  
Via Lucullo, 6 Roma 00187 Italia  
[www.uil.it](http://www.uil.it)