

# Új kihívások a munkahelyi egészség és biztonság előmozdításában



A MUNKAVÁLLALÓI  
KÉRDÉSEK EURÓPAI KÖZPONTJA





Az Európai Unió támogatásával

## Impresszum

**Kiadó:** A Munkavállalói Kérdések Európai Központja, Königswinter  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Szerző:** António Brandão Guedes

**Szerkesztés:** HellaDesign, Emmendingen

**Fordítás:** Hamburg Judith

**Illusztrációk:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Nyomtatás:** Druckerei Eberwein, Wachtberg–Villip

**Utolsó frissítés:** 2016. március

# Tartalom

<b>Előszó</b>	<b>4</b>
<b>Bevezetés</b>	<b>7</b>
<b>1 Pszichoszociális kockázatok</b>	<b>10</b>
<b>2 A munkahelyi biztonság és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok végrehajtása</b>	<b>13</b>
<b>3 A munkahelyi biztonság és egészség előremozdítása a nemi egyenlőség szempontjából</b>	<b>15</b>
<b>4 A “munkahelyi boldogság” mint fő kihívás</b>	<b>17</b>
<b>5 A munkavállalói szervezetek szerepe a pszichoszociális kockázatok megelőzésében</b>	<b>19</b>
<b>6 Az Európai Parlament 2015. novemberi állásfoglalása</b>	<b>21</b>
<b>7 Következtetés: A vita folytatása</b>	<b>22</b>

## Előszó

A globalizálódó termelés és kereskedelem, a munkakapcsolatok prekarizációja és a modern információs és kommunikációs technológiák fejlődése, valamint a munka folyamatainak növekvő digitalizációja és robotizációja az utóbbi két évtizedben jelentős változásokhoz vezetett a munkahelyeken, és ez új kihívásokkal jár a munkaügyi biztonság- és egészségvédelem területén. Az ezen a területen végzett kutatások összefüggést mutattak ki a modern munkaszervezés és a munkahelyi stressz és kirekesztés között. Manapság az Európai Unióban a pszichoszociális tényezők az izom- és csontbetegségek és a veszélyes vegyi anyagok mellett a munkaügyi betegségek fő okait teszik ki.

Az Európai Munkavállalói Kérdések Központja (EZA) a 2015-ös képzési ciklusában egy szeminárium sorozatot rendezett meg, amelynek-tekintettel a munkaügyi biztonság- és egészségügy területén keletkezett új kihívásokra-az volt a célja, hogy cselekvési stratégiákat fejlesszen ki munkavállalói szervezetek számára. A következő kérdéskörökre koncentrált a rendezvénysorozat: a pszichoszociális kockázatok megelőzése, különös tekintettel a munkahelyi stresszre; a jogszabályok betartása, különösen kisméretű vállalkozásoknál; a nemi nézőpont bevezetése a biztonsági és egészségügyi stratégiák keretébe; és a munkahelyi megelégedettség támogatása. Az öt szemináriumot tartalmazó projekt kimutatta, hogy nagy különbségek léteznek Európa különböző régiói között.

A szemináriumsorozatot az EZA-hálózat olyan tagjai valósították meg, amelyek már néhány éve projektjeikben ezzel a témakörrel foglalkoznak. Meg szeretném köszönni a következő szervezetek projektfelelőseinek az aktív részvételüket és különös erőfeszítésü-

ket: LDF Litvániából, Krifa Dániából, UNASM Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaságból, Nell-Breuning-Haus Németországból, MOSZ Magyarországról és C.F.T.L Portugáliából. Ezek közül a legtöbben már a 2005/2006-os képzési ciklus alatt megrendezett, a 'fizikai balesetveszélyek a munkahelyen' témájú projektsorozaton, valamint a 2010-es képzési ciklus alatt megrendezett 'stressz a munkahelyen' témájú szemináriumokon is aktívan részt vettek.

Külön köszönetet szeretnék mondani António Brandão Guedesnek, aki főosztály-vezető a Portugál Egészségügyi Minisztériumban, és aki a projekt koordinálását vezette, tartalmi ösztönzést nyújtott, az eredményeket kiértékelte és az itt olvasható zárójelentést készítette. Továbbá meg szeretném köszönni Paulo Caetano és João Paulo Branco (C.F.T.L.) munkáját, akik a projektkoordináció kiértékelésének keretében egy internetes fórumot hoztak létre, amely lehetőséget ad a téma további megvitatására az EZA-hálózat ebben érdekelt tagszervezetei számára. Norbert Klein és Matthias Homey munkáját is meg szeretném köszönni, akik az EZA titkárságára eső munka tartalmi koordinációját végezték.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségügyi Ügynökség (EU-OSHA) szakértői három szeminárium keretében bemutatták az ügynökség munkáját, ezzel az egész projektsorozatnak fontos lendületet adva. Nagyon szívélyes köszönetemet szeretném kifejezni Dr. Dietmar Elslernek, aki projektmenedzserként dolgozik az Ügynökségnél Bilbaoban, és aki a MOSZ magyarországi szemináriumán adott elő, továbbá az Ügynökség fókuszpontjainak – Dalius Bitaitis Vilniusban, és Milan Petkovski Skopjeben –, akik az LDF és az NBH/UNASM szemináriumain adtak elő.

Végül, de nem utolsósorban, az ő hozzájárulásaik által ösztönözve fog az EZA pályázni az Európai Munkaügyi Biztonsági és

Egészségvédelmi Ügynökséggel való partnerségre a 2016/2017-es „Egészséges munkahelyet minden életkorban” témájú kampányában.

Az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága tartalmilag és pénzügyileg támogatta tevékenységeinket.

E brosúra eredményeivel és cselekvési javaslataival ötleteket szeretnénk kínálni munkavállalói szervezetek és multiplikátorok számára a mindennapi munkájuk elősegítésére, és örvendenénk, ha javaslatokat és visszajelzéseket kapnánk ezekkel a minden európai munkavállaló számára aktuális és nagyon sürgető, a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó kérdésekkel kapcsolatban.

*Sigrid Schraml*  
EZA Főtitkár

# Bevezetés

Az utóbbi három évtizedben alapos átalakítások történtek a munka világában – különösen az információ és kommunikációs technológia bevezetése során és a globális versenyképességre való törekedés által –, és ezek a változások új foglalkoztatási kockázatok megjelenéséhez vezettek, miközben a hagyományos kockázatok előfordulása visszaesett. A legerőteljesebben megnövekedett kockázatok köréhez tartoznak a pszichológiai kockázatok és különösen a munkahelyi stressz.

A munkahelyi pszihoszociális kockázatok, mint a stressz, a zaklatás, a támadás és a munkahelyi erőszak, vélhetően a legfőbb jelenlegi kihívást jelentik a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében.

Jelenleg a pszichológiai kihívások, párban az izomzati gyulladásokkal és a vegyi anyagok jelenlétéből keletkező kockázatokkal, a legfőbb okozói a munkahellyel kapcsolatos betegségeknek és haláleseteknek az Európai Unióban.

A problémakört speciális európai ügynökségek kutatták és fedték fel, mint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (OSHA) és az Európai Alapítvány a Munka- és Életkörülmények Javításáért (Eurofound), valamint más európai munkavállalói szervezetek. Ennek hatására az EZA hálózat egyes képzési központjai szemináriumokat szerveztek a pszihoszociális kockázatok témakörében. A szemináriumok az EZA által támogatott „Új kihívások a munkahelyi biztonság és egészségügy előmozdításában” című projekt koordináció keretében lettek összefogva, a csoport koordinációs feladatát én végeztem.

Az első ilyen szemináriumot az LDF Képzési Központ Litvániából szervezte (Vsl Litván Szakszervezeti Szövetség Képzési Központja), “A bizonytalan foglalkoztatástól a tisztességes foglalkoztatás irányába való mozdulás. A szakszervezetek szerepe a bántalmazás és a munkahelyi erőszak megelőzésében” címmel. A rendezvényre Vilniusban került sor, 2015. május 8. és 10. között.

A második szemináriumot a Krifa (Kristelig Fagbevægelse) tartotta Dániából, az “Öröm a munkahelyen: Hogyan segíthetjük elő az alkalmazottak elégedettségét és milyen szerepet játszhatnak a szakszervezetek?” címmel. A rendezvényt 2015. szeptember 16. és 18. között rendezték meg Koppenhágában.

A harmadik szemináriumot a német NBH (Nell-Breuning-Haus) szervezésében a YHACM-UNASM-UIATUM (Macedónia Független Autonóm Szakszervezetek Egyesülete), Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaságból, a következő címmel tartotta: “Az egészségvédelem fejlesztése a munka világában, különleges tekintettel a nemi egyenlőség perspektívájára- ajánlott eljárások a szociális párbeszéd számára”. Az eseményt Ohridban tartották 2015. október 12. és 14. között.

A negyedik szemináriumot a magyarországi MOSZ (Munkástanácsok Országos Szövetsége) rendezte, a “Több és jobb munkahely különös tekintettel a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre – Pszichoszociális kockázatok a munka világában”. A szemináriumot Miskolcon tartották 2015. november 12-én és 13-án.

Néhány kutatást és jelentést követve – különösen az OSHA és az oktatás és képzés terén folytatott uniós együttműködés (Oktatás és képzés 2020) anyagait felhasználva – e négy szeminárium a következő kihívásokat határozta meg:



- A tudatosság növelése a pszichoszociális kockázatok növekvő jelenlétével és a tanulságokkal szemben – különösen a stressz, a bántalmazás és az erőszakosság esetében – a munka világában, valamint a megelőzés fontos szerepe
- A biztonság és egészségvédelem fejlesztése, különösen kisebb cégeknél (e tekintetben Dánia kivételt képez)
- A kompetenciák elsajátítása a dolgozói szervezetekben a pszichológiai kockázatokra vonatkozóan
- A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályok végrehajtása, különösen kis cégeknél (e tekintetben Dánia kivételt képez)
- A pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos kompetenciák elsajátítása a szakszervezetekben, ezáltal fontosabb szerepet kaphatnak a munkavállalói szervezetek az effajta kockázatok megelőzésében
- A nemi egyenlőség szempontjának beillesztése a munkahelyi biztonság és egészségvédelem előmozdítására való törekvésekbe
- A “munkahelyi boldogság” küszöbének elérése

# 1 Pszichoszociális kockázatok

A pszichoszociális kockázatok az üzleti gyulladások mellett a leggyakoribb okát képezik a munkával kapcsolatos betegségeknek és a munkahelyi hiányzásoknak Európában.

Ezen kockázatok közül a projekt különös figyelmet szentelt a stressznek és a morális zaklatásnak. A stressz problémája mind a négy szemináriumon megvitatásra került, több szakember különböző nézeteinek megközelítéséből. A munkahelyi stressz jelenleg az egyik legnagyobb problémát képezi mind a cégeknél, mind a közszolgáltatásban, amely komoly családi és egészségügyi problémákhoz vezethet, és ennek hatására csökkenhet a teljesítőképesség is.

Minden szemináriumon – nevezetesen a litván és a magyar szemináriumokon – a pszichoszociális kockázatok okait, tüneteit és következményeit elemezték.

Szintén központi szerepet játszott a szemináriumokon a megelőző stratégiák megvitatása szakszervezeti szemszögből. A szemináriumok fő következtetéseit szeretném felsorolni:

- A pszichoszociális kockázatok jelenléte erős mind a közszféra, mind a magánszféra munkahelyein. Néhány ágazatban ezek a kockázatok katasztrofális méreteket öltöttek és romboló hatással vannak az áldozatok és családjaik egészségére, valamint a társadalombiztosítási rendszerekre és az egész gazdaságra.
- a fő kockázati tényezők között szerepel a munka és a magánélet közötti egyensúly hiánya és a technológiai és szervezeti

átalakulások által a munkavállalókra helyezett fizikai és szellemi teher. Ezentúl léteznek más kulturális és életviteli elemek, amelyek hozzájárulnak a pszichoszociális kockázatok megjelenéséhez.

- a pszichoszociális kockázatok megelőzésében részt kell vegyen az adott cég vagy szolgáltatást nyújtó intézmény vezetősége, és a megelőzés részét kell képezze a cég vagy intézmény munkahelyi biztonság és egészségvédelem előmozdítására (és a kockázatok megelőzésére) irányuló terve. Létre kell hozni belső és külső mechanizmusokat a stressz, a bántalmazás és az erőszak jeleinek korai felismerésére. Ugyanolyan fontos az áldozatot egyéni szinten támogató intézkedéseket tartalmazó szervezeti szinten való megelőzés megnyilvánulása.
- Köztudott, hogy a vállalatok, és különösen a kis- és középvállalkozások, a megelőzést költségként fogják fel. A legtöbb kis cégben nincs szakszervezeti képviselet vagy bármely más olyan struktúra, amely a munkavállalók érdekeit képviselné a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseiben. Ezekben az esetekben nehezebb a megelőzés, és a közintézmények aktívabb szerepét igényli a pszichoszociális kockázatok iránti tudatosság növelésében és annak kimutatásában, hogy a megelőzés egy jelentős megtérüléseket eredményező befektetés.
- Szintén köztudott, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvosok számára néha nehézséget okoz bizonyos foglalkozási betegségek felismerése és diagnosztizálása, különösen a szellemi betegségek esetében. A legtöbb országban a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások nem a vállalatokon belül folynak és ezért hiányzik a megfelelő tudás arról, hogy milyen konkrét kockázatok veszélyeztetik a vállalat munkavállalóit a munkahelyeiken.

- A pszihoszociális kockázatok váljanak részeivé a szakszervezeti tevékenységnek, figyelembe véve a nemzeti sajátosságokat és az Európai Unió jogszabálykeretét.
- A szakszervezeti vezetőket és tárgyaló feleket fel kell készíteni arra, hogy megfelelő figyelmet szenteljenek a foglalkozás-egészségügynek a tárgyalásokon – mind az eszközök, mind az eredmények területén.
- A munkavállalói szervezeteket serkenteni kell abban, hogy tapasztalatokat és tudást cseréljenek a módszerfejlesztés területén.
- Fontos a vállalatok munkahelyi biztonság-és egészségvédelmi területén történő jó gyakorlatok megfelelő elismerése. Ez más cégeket is ösztönözhet arra, hogy egy egészséges szervezeti kultúrát fejlesszenek ki, amely hangsúlyt helyez a munkavállaló részvételére és jólétére a szociális párbeszéd keretein belül. A különböző szinteken – az Európai Uniótól a munkahelyekig – folytatott szociális párbeszéd felhívja a figyelmet a pszihoszociális kockázatokra és hozzájárul minden egyes országhoz, vállalathoz vagy szolgáltatáshoz illő politikai lépések és intézkedések kifejlesztéséhez.

## 2 A munkahelyi biztonság és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok végrehajtása

Az Európai Unió a szociális előrelépések néhány legnagyobb sikerét a munkahelyi biztonság és egészségvédelem szabályozásában érte el. Ezen a területen különös jelentőséggel bír a 89/391/EGK számú irányelv, amely “Keretirányelv” név alatt is ismert. Ez a jogszabály képezte számos speciális irányelv kidolgozásának alapját, amelyeket az államok kötelesek átültetni nemzeti szinten. Az előrelépések ellenére az effajta jogszabályok érvényesítése a munkahelyi szinten továbbva is nagyon problémás – minél inkább olyan cégekben, ahol nincs szakszervezeti képviselő és/vagy olyan országokban, ahol a munkaügyi felügyelői szolgálatok működése gyenge. Ezt a kihívást az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Stratégia 2014–2020 is elismerte.

Az országok, amelyekben megrendezésre kerültek a fent említett szemináriumok, sokszínű képet mutatnak ebben a tekintetben. Magyarország és Litvánia most ültetik át az európai szociális és munkajogokat saját nemzeti jogszabályrendszerükbe, miközben Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaság még nem is EU-tag. Ezzel ellentétben Dániában a nagyon előrehaladott jogszabályok végrehajtása ezen a területen nem jelent problémát. Ezeknek a különböző helyzeteknek megvitatása a következő konklúziókhöz vezetett:

- Fontos lenne egy, a pszichoszociális kockázatokról szóló, specifikus európai irányelvet kifejleszteni, amely ezzel kapcsolatos kötelezettségeket és kötelességeket határoz meg. Azonban a “Keretirányelv” és az európai szociális partnerek megállapodásai

a stresszről (2004) és a bántalmazásról és erőszakról a munkahelyen (2007) már hatékony eszközöket nyújtanak az ezen a területen történő megelőző intézkedések érvényesítéséhez.

- a pszihoszociális kockázatok megelőzésére vonatkozó nemzeti jogszabályok átláthatóbbak és teljesebbek lehetnének. Bizonyos országokban, mint például Macedónia Volt Jugoszláv Köztársaságban és Magyarországon, az ezen és hasonló területeken meghozott jogszabályok – például a munkahelyi balesetek és munkával kapcsolatos betegségek megelőzése és kártérítése – hiányos, különösen a szankciók vagy munkával kapcsolatos betegségek listájára tekintve.
- A munkaügyi ellenőrzések szerepe a jogszabályok végrehajtásában, az információ terjesztésében és a méltányos munka előmozdításában kevés hangot kapott a szemináriumokon. Ez talán arra utal, hogy a résztvevők keveset tudnak ezen intézményekről, annak ellenére, hogy jelen vannak majdnem minden európai országban. 2012-ben a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottsága egy kampányt rendezett a munkahelyi pszihoszociális kockázatok megelőzéséről és több európai országot célzott meg a kampánnyal.

### 3 A munkahelyi biztonság és egészség előremozdítása a nemi egyenlőség szempontjából

A nemi egyenlőség szemszögének figyelembevétele a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén fontos lépést jelent a férfiak és nők egyenlőségének megteremtése irányába a munka világában. Ez központi témája volt a macedóniai szemináriumon zajló vitáknak, és aránylag új és innovatív megközelítésként ismerték el – annak ellenére, hogy még mindig másodlagos szerepet játszik a megelőző gyakorlatok területén. A szeminárium következtetése több javaslatot tartalmaznak arról, hogy hogyan lehet a nők munkájával szemben történő diszkriminációt és előítéleteket kezelni.

- a nemi egyenlőség kérdését általánosságban el kell ismerni a közpolitika keretein belül, valamint szükséges a specifikus vonatkozásainak elismerése a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén. A diszkriminációt meg kell előzni anélkül, hogy figyelmen kívül maradnának a sajátosságok. A biztonságra vonatkozó átfogó megközelítés figyelembe kell vegye a belső diverzitást a nők és férfiak esetében.
- a munkahelyi egészségvédelem előremozdításának folyamatában végig szerepet kell játsszon a nemi egyenlőség, beleértve a kockázatok meghatározását és értékelését, valamint a kollektív és egyéni megelőző intézkedések megszabását. Ezt a célt úgy lehet a legjobban elérni, ha serkentjük a nők részvételét ezekben a folyamatokban, illetve a kockázatok meghatározásában és értékelésében, az ergonómiai intézkedések kidolgozásában és az egyéni védelmi felszerelés tervezésében.

- fontos az oktatásba és képzésbe való, a nemi egyenlőséget figyelembe vevő befektetés, akár iskolai szinten, szakiskolai szinten vagy a szakszervezeti vezetők és munkavállalói képviselők képzésében a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén.
- a diszkrimináció elleni harc és az egyenlőség előremozdítása minden szakszervezet céljait képezi. A női tagok növekedő száma a szakszervezetekben fontos fellendülést jelent a fent említett célok eléréséhez.



## 4 A “munkahelyi boldogság” mint fő kihívás

Lehetséges a munka által boldoggá válni? A munkahelyi elégedettség javíthat a személyes boldogságérzeten? Mik a fő tényezők, amelyek boldoggá teszik az embert a munkahelyén?

A dán szeminárium ezekre és más kérdésekre próbált választ adni azáltal, hogy javaslatokat dolgozott ki a pszichoszociális kockázatok rontó következmények felkutatása és a munkahelyi elégedettség, jólét és boldogság előremozdítása területén. A dán szakszervezetek egyik fontos feladata a munkavállalók egészségének megőrzése és az olyan munkahelyi körülmények kialakítása, amelyek a munkát az ember anyagi és szellemi elégedettségének fontos részévé teszik. A következő fő konklúziókat szeretném kiemelni:

- a pszichoszociális kockázatokat megfelelően figyelembe kell venni a foglalkoztatási kockázatok megelőzésére irányuló rendszerekben, mivel erőteljes akadályokat jelentenek a munkavállaló boldogságával és egészségével szemben.
- a megfelelő biztonsági feltételek, az egészség és a bér szükséges, de nem elégséges feltételei a munkahelyi elégedettségnek. Ugyanúgy szükséges más tényezőkbefektetni, mint a munkakörnyezetbe, célokba, a kollégákkal és a vezetőséggel ápoltskapcsolatokba és a munka és magánélet közötti egyensúlyba.
- a technológiai előrehaladásnak kétoldalú szerepe van ebben a vonatkozásban. Hozzá tud járulni a munkahelyi elégedettséghez, ugyanakkor akadályozhatja is.

- A szakszervezetek fontos szerepet játszanak a munkavállalók jólétének és boldogságának előremozdításában. A tárgyalások és egyeztetések mellett a szakszervezetek kidolgozhatnak és végrehajthatnak olyan szociális és kulturális stratégiákat, amelyek hozzájárulnak a boldogabb és egészségesebb munkahelyek megteremtéséhez.

## 5 A munkavállalói szervezetek szerepe a pszihoszociális kockázatok megelőzésében

A pillanatnyilag Európára jellemző magas munkanélküliség és növekvő bizonytalanság tükrében, nehezebb a szakszervezetek számára a munkavállalók biztonságának és egészségének előmozdítását előtérbe helyezni, mivel a munkahelyek megmentése és a bérszintek megtartása prioritást szokott élvezni. Ugyanakkor nem elfogadható, hogy a munkavállaló személyének legfontosabb értékeit – az egészségét és életét – másodlagos fontosságú gondolatként kezeljük.

A magyar szemináriumon az egyik munkacsoport javasolta, hogy a terület összetett jellege miatt legyen szakosodott foglalkozás-egészségügyi tanácsadója minden szakszervezeti vezetőnek. A szakszervezeti vezetők ugyanakkor képesek és hivatottak arra, hogy a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet előmozdítsák és kulcsfontosságú szerepet szenteljenek ennek a szakszervezeti fellépésben.

A foglalkozási kockázatok – a stressz és az erkölcsi és szexuális zaklatás – megelőzésének területe aránylag újnak és kényesnek nevezhető. Hagyományosan ezt a kérdéskört egy, a személyes ügyekhez tartozó problémának tartották, és nem képezte részét a szakszervezeti kollektív akcióknak. Másrészt a pszihoszociális kockázatok miatt új készségekre és külön képzésekre van szükség annak érdekében, hogy a megelőzésre és beavatkozásra irányuló szakszervezeti stratégiákat hozzáértők, valamint foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók és üzemorvosok segítségével lehessen kialakítani.

Ezen feltevések alapján vitatták meg a szemináriumok résztvevői a szervezeteik szerepét a foglalkoztatási kockázatok megelőzésében. A vitákból a következő következtetések és javaslatok születtek:

- a pszihoszociális kockázatok megelőzése váljon a szakszervezeti akciók részévé, és legyen része a munkavállalók biztonságának, egészségének és jólétének előmozdítására irányuló erőfeszítéseknek.
- be kell fektetni a szakszervezeti vezetők és munkavállalói képviselők képzésébe a pszihoszociális kockázatok témakörében, különös hangsúllyal a stressz problémakörére
- a kollektív tárgyalások és más szociális párbeszéd intézmények igénybe vétele a problémakör – a stressz és más kockázatok megelőzése – bevezetésére
- a tudatosság és aktív részvétel serkentése a munkavállalók köreiben, és ugyanúgy olyan eszközök fejlesztése, amelyek beazonosítják a pszihoszociális kockázatokat és lehetőséget adnak a munkavállalóknak arra, hogy ezekről nyíltan beszéljenek, valamint az áldozatoknak és családjaiknak támogatási lehetőségeket nyújtanak, miközben a támadó felet leállítják, illetve a támadást megelőzik.

## 6 Az Európai Parlament 2015. novemberi állásfoglalása

Miközben a negyedik és egyben utolsó szeminárium zajlott, az Európai Parlament egy fontos állásfoglalást adott ki az “Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretéről”.

Ebben a dokumentumban az Európai Parlament képviselői több megjegyzést és javaslatot tettek az Európai Bizottság és a tagállamok felé olyan ügyekről, amelyek valódi kihívást jelentenek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén.

A kihívások közül több megegyezik a projektmunkánk következő témáival: a pszichoszociális kockázatok megelőzése és a munkahelyi stressz jelentősége; a jogszabályok végrehajtása és javítása; a munkavállalók és munkavállalói szervezetek aktív részvétele a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikákban a munkahelyen; a nemi egyenlőség kérdése; és a munkavállaló/egyen középpontba helyezése a termelési folyamatban.

## 7 Következtetés: a vita folytatása

Az "Új kihívások a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén" című EZA projekt sikeresen kiemelte az európai munkavállalók egészségvédelme témakörében fontosnak számító kérdéseket. A különböző országok eltérő szociális valóságának és munkahelyi világmodelljeinek ellenére világossá vált, hogy számos közös probléma és nehézség létezik.

Nyilvánvaló, hogy a munkahelyi pszihoszociális kockázatok terjednek és fizikai és pszichológiai betegséget okoznak, valamint okai a hiányzásoknak, elkedvetlenítésnek és boldogtalanságnak. A szemináriumok keretében alaposan megvizsgáltuk ezeknek a jelenségeknek az okozóit, szimptomáit és kihatásait az egyénekre és a gazdaságra. A kockázatok leküzdéséhez konkrét megelőzési szakpolitikák terjesztésére van szükség a szociális párbeszéd intézményein keresztül, országos és vállalati szinten.

Néhány fontos szempontnak kevesebb figyelmet szenteltünk a viták keretében, ezeknek is fontos a megvitatása a jövőben. Itt ki szeretném emelni a modern munkaszervezés – és különösen néhány menedzsment forma – és a stressz és zaklatás megerősödése közötti kapcsolatot.

A vita tükrében az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel való együttműködés – képviselőit három szemináriumra meghívtuk – különös fontossággal bírhat. Közelmúltbeli felmérések Franciaországban kimutatták, hogy a jelenlegi gazdasági paradigma által okozott szervezeti akadályok a munka sebességének felgyorsulásához vezetett az utóbbi 30 év alatt. Kiemelt fontossága van e fejlődés kihatásain elgondolkodni,

amely az információs és kommunikációs technológiák fejlődésével és ennek kihatásával a családra és a munkavállalók magánéletére is összefügg.

Ugyanilyen fontos volt a nemi egyenlőséggel kapcsolatos kérdések bevezetése a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi folyamatokba. Ez a témakör is további megvitatást és információcserét igényel a munkavállalói szervezetek között, valamint az EZA hálózat keretében, különös tekintettel az olyan intézkedésekre, amelyek más intézményekkel együttműködésben kerülnek megvalósításra. Ilyen intézmény az Európai Szakszervezeti Intézet, amely kiemelkedő munkát végzett ebben a tekintetben.

Egy másik növekvő trendet képez Európában a bizonytalan munkaviszonyok elterjedése, amely összefüggésben áll bizonyos kihatásokkal a munkavállaló egészségére. Ennek a kérdésnek szintén kevés figyelmet szenteltünk a szemináriumok keretében.

A szakszervezeteink és az EZA hálózatába tartozó képzési intézmények szerepe a munkavállalók egészségének előmozdításában a vita egy további fontos részét képezi, különösen a globalizáció és a gazdasági blokkok, országok és vállalatok közötti kemény verseny tükrében. Hogyan válhatnak szervezetek hatékony eszközökké a munkavállalói érdekek megvédésében, a méltányos munka elősegítésében, és a munkahelyi elégedettség és boldogság előmozdításában egy olyan gazdasági világban, amelyben a piacok állnak a középpontban és az embereket kizárólag erőforrásként kezelik?

Szükséget látunk arra, hogy újonnan átgondoljuk a jövőt és tovább kifejtjük ezeket a következtetéseket és ajánlásokat, amelyeket az EZA felé feltártunk a záró találkozón, bevonva mindenkit, aki felelősségteljes szerepet játszott a szemináriumokon. Erre a találkozót

ra Portugáliában került sor 2016. februárban. A találkozón létrehoztunk egy munkacsoportot, amely követni fogja ezt a témakört az EZA hálózat keretén belül.