

KOMMÜNIKÉ A MUNKAHELYI STRESSZEL KAPCSOLATBAN

AZ ORSZÁGOS MUNKAVÉDELMI ÉS MUNKAÜGYI FŐFELÜGYELŐSÉG TÁJÉKOZTATÁSA

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008. január 1-jétől hatályos módosítása emeli be a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába a **pszichoszociális kockázati tényezők** kezelésének munkáltatói feladatát, egyben meghatározva ezen tényező fogalmát is.

A törvényi rendelkezés szerint **pszichoszociális kockázatnak minősül** a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben **stressz**, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

Az új feladat helyes értelmezéséhez és a helyes gyakorlat kialakításához - a közvélemény érdeklődésére is tekintettel - szükséges a szakmai és hatósági szempontokat érintő *alábbi tájékoztatás*.

I.

A stresszhez vezető ún. stresszorok előfordulnak a tágabb és szűkebb értelemben vett munkahelyi fizikai, szociális, társadalmi környezetünkben egyaránt.

- *A munkahelyi fizikai környezetben* előfordul az zaj, pl. a fokozott figyelemösszpontosítást igénylő munkáknál, vagy klimatikus hatások, már régóta ismert stresszorok (stresszhatást kiváltó tényezők), és jól szabályozott területei a munkahelyi egészség védelemnek. A hatályos jogszabályokon alapuló munkahelyi normatívák, határértékek megtartása ezekben az esetekben kellő védelmet jelent a fizikai munkakörnyezetből eredő stressz kialakulásával szemben. Ezeket az előírásokat a munkáltatók ismerik, és a hatóság rendszeresen ellenőrzi is.
- *Az utóbbi években irányult mind nagyobb figyelem az ún. pszichés, szociális munkahelyi környezet tényezőire – az ún. pszichoszociális tényezőkre – visszavezethető stressz jelentőségére.* Egy hazai felmérés szerint, melyet a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézete folytatott le, minden ötödik felnőtt lakos az idült stressz állapotában van. **A munkavédelmi törvény módosítása ez utóbbi problémakör munkahelyi vonatkozására irányul, és hívja fel a munkáltatók figyelmét a megelőzés fontosságára az ilyen esetekben is.**
- Hazai viszonylatban új és a munkáltatók, a munkavállalók, sőt az egész társadalom közgondolkodásába még kevésbé beépült, fel nem ismert problémakörrel van szó, amelyet még számos *tévhit* is övez.

A stressz ugyanis nem betegség, és a stresszhez vezető kihívások önmagukban szükségesek a testi, lelki fejlődéshez. Elsősorban a *hosszú távú stressz hatás* vezethet:

- *magatartási zavarokhoz:* ingerlékenység, fokozott dohányzás, alkoholfogyasztás, alacsony munkateljesítmény,
- *pszichológiai hatásokhoz:* depresszió, agresszió, zavartság, figyelmetlenség,
- *fizikai panaszokhoz, tünetekhez:* vérnyomás emelkedése, fejfájás,

- *pszichoszomatikus megbetegedésekhez: emésztőrendszeri, szív-érrendszeri megbetegedések.*

Ilyen, tartós stresszt a munkahelyi bizonytalanság, értékvesztés, képességgel arányban nem álló munkahelyi, társadalmi, családi elvárások, konfliktusos interperszonális kapcsolatok munkatársakkal, főnökkel, vagy a magánéletben, túlzott munkateher okozhatnak.

Továbbá ide sorolandók az olyan kérdések is, mint: mennyi beleszólása van a munkavállalóknak abba, hogy miként végzik a munkájukat, értik-e vagy sem a feladatukat, részesülnek-e vagy sem a munkavállalók a kollégák és a vezetők részéről kellő támogatásban, kaptak-e képzést a feladatok ellátásához stb.

II.

Meghatározhatók azon tünetek, amelyek arra hívhatják fel a munkáltató figyelmét, hogy a munkahelyen ilyen szempontból „baj” van: a nagymértékű fluktuáció, nem szervi betegségekkel járó, többnyire ismétlődő távollétek, határidők csúszása, be nem tartása, fegyelmi problémák, agresszív megnyilvánulások, balesetek, tévedések, munkateljesítmény visszaesése, és a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának jelzései, aki az időszakos alkalmassági vizsgálatok keretében a korai panaszok, tünetek halmozódását észlelheti.

Mit tehet az ilyen esetek megelőzése érdekében a munkáltató:

- ***Jogsabály írja elő számára, mint kötelezettséget, hogy fel kell mérnie, van –e probléma, az milyen kört érint, milyen intézkedés történt eddig, és ha történt, elegendő-e, és mit kell tenni. Ehhez közreműködőként igénybe veheti a munkavállalók képviselőit, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosát és a kockázatbecsléshez a munkavállalók egészségügyi szaktevékenység végzésére jogosult szakértőket.***
- Az azonban már kevésbé ismert a munkáltatók számára is, hogy a pszichoszociális stressz csökkentése érdekében szükséges *munkáltatói „intézkedés” jellege, eszköztára* – a probléma természete folytán - eltér a már ismert munkavédelmi intézkedésektől.
- A megelőzésben nagy szerepe van ugyanis a munkahelyi egészséget előmozdító *egészségfejlesztő tevékenységnek*, a konfliktuskezelő, *stresszkezelő tréningeknek*, felvilágosító anyagoknak is, a helyes munkaszervezés, az oktatás, a megfelelő irányítás, szerepek és feladatkörök világos meghatározása, a munkavállalók (pl. szociális) támogatása, ösztönzése mellett.

III.

A fent kifejtettekre is tekintettel, Magyarországon és a nemzetközi gyakorlatban új feladatot jelent az ilyen kockázatok ellenőrzése és kezelése a munkavédelmi hatóság számára. A klasszikus hatósági fellépés, ellenőrzési és szankcionálási gyakorlat az ilyen kérdések kezelésére nem alkalmas. (pl. mert a kérdéskör jellegéből adódóan nem állapíthatók meg mérhető normatívák, az egyéni, csoportos változatosságok kezelésére alkalmas definitív követelmények).

Ezzel kapcsolatban a következő jogi megközelítésre kell felhívni a figyelmet.

1. **A munkavédelmi törvény új feladatot meghatározó hivatkozott rendelkezése az ún. általános megelőzési követelmények között jelenik meg.** E szerint [54. § (1) bekezdése] az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében **a munkáltató köteles figyelembe venni** a következő általános követelményeket:

a) a veszélyek *elkerülése*;

b) a nem elkerülhető veszélyek *értékelése*;

c) a veszélyek keletkezési *helyükön történő leküzdése*;

d) **az emberi tényező figyelembevétele** a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, **különös tekintettel** az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, **a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére**;

e) a *műszaki fejlődés* eredményeinek alkalmazása;

f) a veszélyes *helyettesítése* veszélytelenel vagy kevésbé veszéllyel;

g) egységes és átfogó *megelőzési stratégia* kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;

h) a *kollektív műszaki védelem elsőbbsége* az egyéni védelemhez képest;

i) a munkavállalók megfelelő *utasításokkal* történő ellátása.

A vonatkozó közösségi irányelven (89/391/EGK) alapuló konkrét jogszabályhely – **jogi természetét illetően** – szakmai elvi tételként, a veszély, ártalom megelőzését szolgáló alapvetést tartalmazza **a munkáltató főbb cselekvési irányait** orientálva. Ezek önmagukban, általános, elvi jellegüknél fogva nem szankcionálással alátámasztott konkrét kötelezettségek. **Az itt felsorolt tételek nagy része speciális szabályként a munkavédelmi törvény megfelelő más helyein, illetve a végrehajtási rendeletek egyedi szabályaiban jelenik meg.** Például: a veszélyek értékelése [*b) pont*] a kockázatértékelés szabályában [Mvt. 54. §-ának (2)-(5) bekezdései], az utasítási jog gyakorlása [*i) pont*] a főbb munkáltatói kötelezettségek között [Mvt. 54. §-a (7) bekezdésének *a) pontja*]. Több elvárás [pl. *a) és c), e), f) h) pontok*] amolyan cselekvési szemléletet fogalmaz meg a munkáltató irányában, amelyek át kell hogy hassák a tételes kötelezettségeken alapuló teljesítés módját. Nehezen elképzelhető, hogy ellenőrizni és szankcionálni lehessen a műszaki fejlődés kínálta eredmények alkalmazásának mellőzését, ha egy egyszerűbb, régi, de hatékony, az előírt védelmet megvalósító műszaki megoldást alkalmaz a munkáltató.

Ilyen típusú előírás a munkavédelmi törvény más helyein is megjelenik – a jogharmonizációt tükrözve -, ugyancsak elvárásként és nem szankcionálható tételes kötelezettségként. (pl. 54. § (7) *h) pontja* szerint a munkáltató köteles teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására.)

A pszichoszociális kockázatok figyelembevételének előírása hasonló jellegű megfogalmazás, amelynek lényegi tartalma tehát az, hogy a munkáltató minden lehetséges módon igyekezzék elkerülni a káros stresszt okozó, tartós hatásokat. Ez egyedi mérlegelést, a konkrét helyzet minden irányú, a dolgozó tulajdonságaira, változó stressz tűrő képességére is tekintettel történő elemzését jelenti. Ebben maradéktalanul segítenie kell a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak mind a munkaköri alkalmasság vizsgálatait, mind a munkahelyek, munkafolyamatok ellenőrzése során.

A munkavédelmi eljárásokban alkalmazható bírságolásnak (szabálysértés, munkavédelmi bírság) komoly jogi előfeltételei vannak, többek között a tételes jogi vagy jogi jellegű (szabványi, munkáltatói, egyéb műszaki) kötelező előírás megsértése. A 10 millió forintos felső bírságtétellel fenyegető objektív alapú munkavédelmi bírság további előfeltétele az élet, testi épség, egészség súlyos, és lényegében közvetlen veszélyeztetésének bizonyított tényállása, illetve az ilyennek minősülő, törvény által leírt néhány konkrét tényállás. A törvény 82. § (2) bekezdésének *d) pontjában* leírt tényállás („kockázattértékelés elmulasztása”) nem valósulhat meg – paraméterek, konkrét és kötelező vizsgálati módszerek előírása hiányában – az egyébként helyesen elvégzett kockázattértékelés pszichoszociális kockázati tényezőkre vonatkozó ún. szakszerűtlensége (szakmailag vitatható megoldása), hiányossága miatt.

A fentiekből következően az 54. § (1) bekezdés d) pontjában foglaltak ilyen bírságolásnak alapjául nem szolgálhatnak, ugyanakkor megalapozhatják a hatóság figyelemfelhívását a munkáltató irányában. Ugyanis *a munkáltató hatósági ellenőrzése, vizsgálata*, akár egyedi, akár rendszerszemléletű átfogó ellenőrzésről van szó, *kiterjed a szabályok teljességére* [függetlenül azok konkrét, szankcionálható jellegétől], ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok működését is [81. §-ának (4) bekezdése].

2.

Mindezek miatt új típusú képességekre, technikák alkalmazására van szükség a munkavédelmi hatóság részéről is. Elsősorban a témához kapcsolódó tudást, ismeretterjesztést, egészségfejlesztést, a helyes munkáltatói gyakorlat módszertanának fejlesztését egyaránt magában foglaló programok vezethetnek el a széleskörű, hatékony megelőzéshez. Ebben azonban nemcsak a munkavédelmi hatóságnak van szerepe, hanem a munkáltatók feladataiban közreműködő foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak, az ÁNTSZ egészségfejlesztéssel foglalkozó szakembereinek, a civil szervezeteknek (pl. egészséges munkahelyek mozgalomnak) is.

Ennek érdekében az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, a keretében működő munkavédelmi tanácsadó szolgálat, valamint az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet munkatársainak bevonásával tervezi a közeljövőben a felvetődött kérdés megoldását - különösen a következőkkel - elősegíteni:

- egyszerűen kivitelezhető *kérdőívek* alkalmazásával, pl. hogy fel lehessen mérni (munkáltatónak, foglalkozás-egészségügyi orvosnak, vagy akár az egyéneknek is), hogy kell-e stresszhez vezető pszichoszociális tényezőkkel számolni a munkaköri feladataik ellátásával összefüggésben,

- munkáltatóknak és a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosainak szóló *módszertani ajánlásokkal* a helyzet felmérést követő helyes megoldásokhoz, az előzetes és időszakos – egyébként jogszabály által kötelező - munkaköri alkalmassági vizsgálatok korszerű lefolytatásához,
- írott és elektronikus *ismeretterjesztő anyagokkal* a munkavállalók és munkáltatók érzékenyítése és helyes hozzáállásának formálása érdekében,
- a felügyelő-tanácsadók speciális, *mentálhigiénés továbbképzésével*,
- az *egészségfejlesztés területén működő szervezetekkel való kapcsolatok* kiszélesítésével.

Végezetül azonban hangsúlyozni kell, az nem reális elképzelés, miszerint kizárólag a munkáltatón múlik, hogy ne alakuljon ki stressz, és az sem reális feltételezés, hogy eltüntethetők az élet különböző színtereiről – ideértve a munkahelyet is – a stresszt okozó tényezők.

Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség