

**A munkahelyi stressz különös tekintettel a szociális partnerek feladataira**  
**dr. Borbély Szilvia**

Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság

2008. szeptember

## Tartalom

Bevezető.....	3
1. A munkahelyi stresszel foglalkozó un. autonóm Keretmegállapodás sajátosságai...	5
1.1. Az autonóm Keretmegállapodás alkalmazásának folyamata az egyes tagállamokban; a bevezetés módozatai.....	8
1.2. A Keretmegállapodás Magyarországon: a megvalósult törvénymódosítások .	12
2. A Keretmegállapodás tartalmának gyakorlati alkalmazásával összefüggő kérdések és megoldások .....	15
2.1. A munkahelyi stressz fogalma, tartalma, megállapításának módozatai.....	15
2.2. Jó példák: az agrárágazatbeli stressz-helyzetek felmérésének gyakorlata az EU-ban .....	21
3. A munkahelyi stressz állapota Magyarországon, különös tekintettel az agrárágazatra .....	26
3.1. A munkahelyi stressz lehetősége a mezőgazdaságban; a mezőgazdaságot illető speciális vonatkozások: un. stresszorok az ágazatban.....	26
3.2. A hazai szociális partnerek feladatainak meghatározása és elemzése a munkahelyi stresszel kapcsolatos jogszabályt illetően különös tekintettel a mezőgazdasági ágazatra.....	41
Forrásjegyzék .....	49
Melléklet .....	50
Munkahelyi stressz. Keretszerződés a munkahelyi stresszről.....	50
A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008 januárjában életbe lépett változata (részletek) .....	55

## Bevezető

A stressz önmagában nem számít káros tényezőnek, valójában nem is ettől betegszünk meg. A stresszel mégis azért kell komolyan foglalkozni, mert **előkészíti a terepet** a betegségek számára. A munkahelyi stressz nemcsak a betegségeknek, hanem a munkahelyi baleseteknek is táptalaja. Nem véletlen tehát, hogy az elmúlt évtizedben a munkahelyi stressz jelentős érdeklődésre tett szert egész Európában. 2001-ben az EU egészségügyi miniszterek felkérték a tagállamokat, hogy úgymond különleges figyelmet szenteljenek a munkahelyi stressz és a depresszió egyre növekvő problémájának. Az Európai Munkakörülmények Felmérése (European Working Conditions Survey, 2000) és a bilbaói Európai Munkahelyi Egészség és Biztonság Ügynökség szerint a stressz a hátfájás után a második leggyakoribb, munkavégzéssel kapcsolatos egészségügyi probléma: a dolgozók közel 30%-át érintve (Maarten van Klaveren, Kea Tijdens (2008)); illetve az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (az un. bilbaói Ügynökség) szerint az unióban évente több mint 41 millió dolgozót érint a munkahelyi stressz. A munkahelyi stresszből eredő károk mértéke - statisztikai felmérések szerint - meghaladja az országok GDP-jének egy százalékát. A munkából való kiesés ötven százalékáért a munkahelyi stressz okolható. A Canon 2007 évi felmérése szerint pl. az európai munkahelyeken ötven százalékban az elhúzódo, értelmetlen megbeszélések okoznak felesleges stresszt az ott dolgozóknál.<sup>1</sup>

A magyarországi helyzettel kapcsolatban a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézetének kutatása azt mutatja, hogy minden ötödik magyar munkavállaló az idült stressz állapotában van, és minden második dolgozó komoly feszültségben tölti munkaóráit (Consultation (2008)). A bilbaói Ügynökség legutóbbi adatai szerint (is) a munkahelyi stressz képezi az egyik legnagyobb kihívást Európában a munkahelyi egészség és biztonság terén, s a le nem dolgozott munkanapok 50%-60%-a a stresszel van összefüggésben. Azaz jelentős károkat okoz emberileg is és gazdaságilag is, visszaszorítása egyaránt érdeke a munkavállalóknak és a munkaadóknak, s nem véletlenül szentelték 2002-ben a Munkahelyi Biztonság és Munkaegészségügy Európai Hetét a stressznek, illetve annak, hogy felhívják rá a figyelmet.

Leszögezhetjük, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos stressz komplex kérdéskör az egészségügyi problémák széles skáláját érintve, valamint a komplexitás abban is

---

1

megnyilvánul, hogy szorosan összefügg a munka és a munkavégzés minőségével és körülményeivel, s egészségügyi, pszichés kihatásai mellett jelentős gazdasági kihatásai is vannak.

## 1. A munkahelyi stresszel foglalkozó un. autonóm Keretmegállapodás sajátosságai

**Az 1989-es európai iránylevél a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelméről (89/391/EGK)** leszögezi, hogy a munkaadó általános kötelezettségei közé tartozik a munkavállaló egészségének és biztonságának a munka minden vonatkozásában történő biztosítása. Ebben az iránylevélben **még nem találunk konkrét utalást a munkahelyi stresszre, de** „munkának az egyénhez igazítása, főleg (...) a munka- és a gyártási módszereket illetően, különösen **az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására, és azok egészségre gyakorolt hatásának a csökkentésére**” (6. cikk). **Ez a stresszel kapcsolatos indirekt rendelkezésként is értelmezhető.**

**2000-ben az EP** <sup>2</sup> felhívta a figyelmet, hogy a munkának kell alkalmazkodni az emberek képességeihez és szükségleteihez és nem fordítva, és egyben sürgette a Bizottságot, hogy vizsgáljon ki olyan „új problémákat, amiket nem fed le a jelenlegi szabályozás, például a stresszt és a kiégést.” A Parlament azt is megjegyezte, hogy **a gerinc- és izombetegségekkel egyetemben- a pszichoszociális faktorok jelentik a legnagyobb veszélyt a dolgozók egészségére.** Felhívta a figyelmet azokra a problémákra, amik a munkahelyi autonómia hányából, a monoton és ismétlődő munkából, vagy az igen kevésbé változatos munkából fakadnak. (E jellemzők különösen a nők munkájára jellemzők a határozat szerint.)

**Egy 2001-es EIRO (European Industrial Relations Observatory) felmérés úgy találta az akkori 15 EU tagországban és Norvégiában, hogy sehol nem szabályozzák a pszichoszociális kockázati tényezőket és/vagy a munkahelyi stresszt.** Sem az általános egészségügyi és biztonsági szabályozásban (az összes szektorra vonatkozóan), sem a specifikusban (egy bizonyos szektorra, foglalkozási kategóriára vagy munkára vonatkozóan) nem utalnak cikkelyek közvetlenül és specifikusan a munkahelyi stresszre.

**2002-ben az EP Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Bizottsága** emlékeztetett a **munkaszervezés modernizációjának** fontosságára, mint a munkavégzéssel kapcsolatos stressz kezelésének kulcselemére. <sup>3</sup>

<sup>2</sup> In Resolution A4-0050/99.

<sup>3</sup> Bouwman, 2002.

**Az európai szintű szociális partnerek (az ETUC és a három európai munkaadói szervezet, az UNICE, a CEEP és az UEAPME) 2003 szeptemberében** kezdte meg a tárgyalást, majd **2004 október 8-án aláírták** a munkahelyi stresszel foglalkozó, un. autonóm Keretmegállapodást. **A Keretmegállapodás egyes tagállamokban való bevezetésének határideje 2007. október 8.** volt. Az európai szociális partnerek, un. autonóm keretmegállapodásainak az EU-tagállamok **szociális partnerei (szakszervezetei és munkaadói szervezetei) vagy saját (országos, ágazati vagy vállalati) megállapodásaikon keresztül szerezhethetnek érvényt, vagy a törvénykezést hívhatják segítségül.** A munkahelyi stresszről szólón kívül még egy ilyen van, a távmunkáról szóló, amit Magyarországon a Munka Törvénykönyvének módosítása során vezettek be.

A munkahelyi stresszről szóló **Keretmegállapodás célja, hogy erősítse a munkavállalók és a munkaadók tudatos magatartását a munkahelyi stresszel kapcsolatban, keretet biztosítson számukra a munkahelyi stressz problémáinak meghatározásához, ezek megelőzésére vagy kiküszöbölésére.** A Keretmegállapodás egyik sajátossága és döntő vonása az, hogy hangsúlyozza, **a munkahelyi stressz nem egyéni probléma, hanem kollektív.** Ilyen formán a munkahelyi stressz nem csupán **munkavédelmi kérdés, hanem komplex kérdéskör** felől közelíthető meg, ide tartozik pl. a **munka szervezése, a munkaidő, a munkavégzés körülményei, a kommunikáció hiánya (mit várnak el a dolgozótól), a munkavállaló képességét meghaladó feladatok, a munkával való elégedetlenség, a foglalkoztatás bizonytalansága, a várható vállalati szerkezetváltás, stb..** Az ETUC fontos, stressz-csökkentő tényezőnek tartja pl. a munkaidőnek a munkavállaló által történő beosztását. A Keretmegállapodás hangsúlyozza, hogy a stressz nem betegség, viszont a hatásának való tartós expozíció, csökkentheti a munkavégzés hatékonyságát, egészségkárosodást okozhat és hozzájárulhat a munkahelyi hiányzásokhoz.

A Keretmegállapodás többek között megszabja, hogy „ha a munkahelyi stresszel kapcsolatos problémát észlelünk, cselekedni kell, hogy megelőzzük, megszüntessük, vagy csökkentjük azt.

A munkahelyi stressz megelőzésére, kiküszöbölésére vagy csökkentésére irányuló intézkedések bevezethetők a meghatározott stressz-tényezőkre orientált specifikus intézkedések formájában vagy mint preventív intézkedések.

**A megfelelő intézkedések kiválasztása a munkaadó felelőssége.**

A Keretmegállapodás alapján a stressz csökkentéséhez alkalmazott eszközök között olyanokat találunk, mint a

- kommunikációs eszközöket,
- a cég és a munkavállaló céljainak összehangolását,
- vezetői támogatást,
- a felelősségi körök elkülönítését,
- jobb munkaszervezést,
- a munkakörnyezet javítását, stb.

Az intézkedéseket a dolgozók és/vagy képviselőik részvételével és közreműködésével kell megvalósítani.” Szakszervezeti oldalról felvetették, hogy habár a Keretmegállapodás nem tartalmazza a stressz definícióját, a fő egészségügyi és biztonsági hangsúly egyértelműen a szűrési mechanizmusra és a munkahelyi stressz által okozott mindennapi problémák megoldására esik, többek között a munkaszervezéssel, a munkakörülményekkel, a munka tartalmával és a kommunikációval kapcsolatos témákban.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Gauthy, 2004.

## **1.1. Az autonóm Keretmegállapodás alkalmazásának folyamata az egyes tagállamokban; a bevezetés módozatai**

Az Európai Szakszervezeti Szövetség három regionális munkacsoportban nyújtott segítséget az új EU-tagállamok szakszervezeteinek a munkahelyi stresszről szóló európai Keretmegállapodás alkalmazásához. Három helyen, Rigában, Budapesten és Brüsszelben rendeztek regionális konferenciákat az új tagállamok részvételével. 2005. novemberében a budapesti munkacsoportban 8 EU-tagállam (Magyarország, Szlovákia, Szlovénia, továbbá Olaszország, Ciprus, Málta és Portugália), valamint a tagjelölt Románia szakszervezeti képviselője beszélt meg, hogy mi történt addig az európai szintű szociális partnerek (az ETUC és a három európai munkaadói szervezet, az UNICE, a CEEP és az UEAPME) által 2004 októberében elfogadott, a munkahelyi stresszel foglalkozó un. autonóm Keretmegállapodás hazai alkalmazása ügyében, és mit kell a továbbiakban csinálni. A helyzetfelmérést követően a brüsszeli szakértők segítségével minden ország kialakította saját munkatervét a Keretmegállapodás megismerése és bevezetése érdekében, országonként egy-egy összekötőt is kijelölve az ETUC megfelelő részlege (szakértői) és az egyes országok szakszervezetei között. 2006. szeptember 22-én Prágában a három regionális konferenciát lezáró találkozón valamennyi új tagállam szakszervezeti képviselői megjelentek, és leltárt készítettek, hol is tart a Keretmegállapodás végrehajtása, mennyire volt sikeres a regionális konferenciák figyelemfelkeltése.

A konferenciát megelőzően az Európai Szakszervezeti Szövetség egy kérdőívet küldött ki az egyes tagállamoknak, amely a folyamat előrehaladottságának értékelését lehetővé tevő kérdéseket tartalmazott. Rendelkezésre állt az európai szociális párbeszéd bizottság 2006. június 28-i ülésén elfogadott értékelő jelentés. Ilyen jelentést a munkaadók és a munkavállalók nemzeti szervezetei évente kötelesek megtenni és benyújtani az európai szociális partnerszervezetek felé.

Az első témakör a Keretmegállapodás nemzeti nyelvekre történő fordítása volt.

Az nemzeti nyelvű verziókkal kapcsolatban a következő főbb gondok fordultak elő:

- a munkáltatók és a munkaadók külön-külön változatot készítettek, és a fordítás során néhány dolgot különbözőképpen értelmeztek;
- az egyes szakszervezeti konföderációk fordítása is más és más lett (pl. ez volt a helyzet Olaszországban);

- nem tudták tisztázni az egy-egy szó, fogalom mögött álló tartalmat.

A záró-konferencia idején, 2006 szeptemberében, csupán az ész fordítás hiányzott.

Az európai szociális partnerek több esetben automatikusan – kérés nélkül – is lefordították a Keretmegállapodást, ez történt pl. Magyarország esetében.

A fordítást követő lépés a munkahelyi stressz problematikájának és az erről szóló európai Keretmegállapodásnak a **tudatosítása volt**. E tudatosítást az egyes ágazatokban, régiókban kellett (volna) elvégezni, felhasználva az írott és az elektronikus sajtót, a szociális partnerek weboldalait, nyomtatott kiadványokat, tréningeket, szemináriumokat.

Az európai szociális partner szervezetek Keretmegállapodásának nemzeti alkalmazásánál felmerült gond volt, hogy mi történjen akkor, ha az egyik országos szintű szociális partner nem tagja az európai szociális partnerszervezetnek? Ekkor nem kötelezhető arra, hogy részt vegyen a Keretmegállapodás hazai meghonosításában.

Több ország esetében felvetődött az, hogy **a közszektor és a versenyszféra** különbözőképpen áll hozzá a Keretmegállapodás hazai alkalmazásához. Egyes országok tapasztalatai szerint a közszektorban általában könnyebbnek bizonyult a Keretmegállapodás alkalmazása.

### **Országos szint**

A munkahelyi stresszről szóló Keretmegállapodás bevezetésére az egyes tagállamokban sokféle példa, minta akad. Pl. **Spanyolországban országos szintű ágazatközi kollektív megállapodáshoz csatolták 2005-ben mellékletként**. Megjegyezzük, hogy ez a megállapodás képezi az alapját a vállalati szintű kollektív alkuknak. **Belgiumban az országos ágazatközi kollektív megállapodás részét** képezi. **Svédországban** a helyi önkormányzatok országos szintű kollektív megállapodásába vették bele.

### **Ágazati szint**

2005-ben Dániában az állami szektorban a került bevezetésre a megállapodás és megkezdődött az alku a helyi és regionális önkormányzatokkal a megállapodás alkalmazására. Spanyolországban az országos ágazatközi kollektív szerződés mellékleteként történt megjelenését követően a Keretmegállapodást három ágazati kollektív egyezménybe is belevették, nevezetesen a tele-marketing, a vegyipari és a szállodaiipari megállapodásokba.

### **Vállalati szint**

Németországban a munkavédelemmel kapcsolatos intézkedések és előírások fő helyszínéhez hasonlóan a munkahelyi stresszel kapcsolatos megállapodás gyakorlati

bevezetésének is fő helye a munkahely, vállalat. Ausztriában hasonlóképpen, a munkahelyi szinten törekszenek leginkább a Keretmegállapodás megvalósítására.

Spanyolországban, az országos megállapodásban és a néhány ágazati kollektív megállapodásban való megjelenítés mellett, munkahelyi stresszel foglalkozó részeket találunk néhány vállalati megállapodásban is, igaz ezek függetlenek az európai szociális partnerek által megkötött Keretmegállapodástól.

### **Jogrendbe történő beillesztés**

Néhány EU-s tagállamban a munkajogot vagy a munkavédelmi törvénykezést is igénybe vették a munkahelyi stresszről szóló Keretmegállapodás bevezetéséhez. Ez volt a helyzet egyebek mellett pl. Bulgáriában, ahol az 1997-es munkavédelmi törvényt módosítása során került sor a Keretmegállapodás kritériumainak törvénybe iktatására.

Csehországban és Szlovéniában a munka törvénykönyvének módosítása során került szóba a Keretmegállapodást is, míg Szlovákiában a Keretmegállapodás egyes részei az új munkavédelmi törvénybe kerültek be.

### **Egyéb módosítók**

Csehországban munkavédelmi tananyag része lett a munkahelyi stressz kérdésköre. Máltán a tömegkommunikációs eszközöket, a rádiót, televíziót használták a téma népszerűsítésére. Nevezetesen egy közkezdvelt talk-show-ban érintették a munkahelyi stressz kérdését és a meghívottak között ott ültek a szakszervezet képviselői is.

### **Monitoring**

Az egyes tagállamok szociális partnereinek fel kell arra is készülniük, hogy rendszeresen jelenteni kell a Keretmegállapodás bevezetésének előrehaladását, és az e téren elért eredményeket az európai szociális partnerszervezeteknek. A jelentés magába foglalja a hatásfelmérést is, milyen hatással van a már bevezetett Keretmegállapodás egy-egy országon belül a munkavállalók egészségére, csökkent-e vagy sem a munkahelyi stressz?

### **A Keretmegállapodás tartalmazza azt is, hogy**

- a szerződés aláírása napját követő első három év folyamán a Szociális Párbeszéd Bizottság évente összefoglaló táblázatot készít a szerződés valóra váltásának folyamatáról.
- A megvalósítási intézkedésekről szóló átfogó jelentést a negyedik évben készíti el a Szociális Párbeszéd Bizottsága.
- Az aláíró felek értékelik és felülvizsgálják a szerződést az aláírása napját követő öt évben minden olyan alkalommal, ha bármelyikük kéri.



## 1.2. A Keretmegállapodás Magyarországon: a megvalósult törvénymódosítások

Magyarországon a Keretmegállapodás bevezetésénél a törvénykezés segítségével bevezetés módszerét alkalmazták, a hazai szakanyagot az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkavállalói oldala készítette elő. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Törvény 2008. január 1-jétől hatályos módosítása emelte be a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába az uniós szintű Keretmegállapodás tartalmát, s ezzel rögzítette a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatát, meghatározva magát a pszichoszociális kockázat fogalmát is:

*87§ 1/H. Pszichoszociális kockázat: 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.*

A munkavédelemről szóló törvény rögzíti a foglalkozási megbetegedés és a pszichoszociális tényező viszonyát, amikor úgy fogalmaz, hogy

**87§1/D. Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely**

**a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve**

**b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.**

**A törvénymódosítással hatályba lépett a munkahelyi stressz kötelező vizsgálata a munkáltatók számára. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelme érdekében a munkáltatóknak fokozott figyelmet kell fordítani a stressz előidézésére is alkalmas munkahelyi kockázatok értékelése során a munkavégzés pszichoszociális kockázatainak felmérésére, megelőzésére, csökkentésére vagy kiküszöbölésére.** E munkáltatói kötelezettséget emeli be a törvényi szabályozásba egy törvénybekezdés, illetőleg meghatározza az értelmező rendelkezések között ennek az új kockázati tényezőnek a fogalmát.

Az 54. § (1) szerint 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 veszéllyessel;
- 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 jogszabály általános megfogalmazásai miatt lényeges a jogszabály gyakorlati alkalmazásában a külső segítségnyújtás. Ennek során az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) szerint a munkaadók segítségére lehet a kérdőívek használata, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosainak szóló módszertani ajánlás, az írott és elektronikus ismeretterjesztő anyagok, a felügyelő-tanácsadók speciális, mentálhigiénés továbbképzése, valamint az egészségfejlesztés területén működő szervezetekkel való kapcsolatok kiszélesítése. (Consultation (2008)).

Mi a helyzet, ha valaki nem tartja be a munkavédelmi törvénynek az emberi tényező figyelembevételére vonatkozó passzusát, különös tekintettel a pszichoszociális kockázatokra (54. § (1) d pont)? Az **OMMF kommunikéje** szerint **a törvény 82. § (2) bekezdésének d) pontjában leírt tényállás („kockázátértékelés elmulasztása”) nem valósulhat meg – paraméterek, konkrét és kötelező vizsgálati módszerek előírása hiányában, így az 54. § (1) bekezdés d) pontjában foglaltak bírságolás alapjául nem szolgálhatnak, ugyanakkor megalapozhatják a hatóság figyelemfelhívását a munkáltató irányában.**



## **2. A Keretmegállapodás tartalmának gyakorlati alkalmazásával összefüggő kérdések és megoldások**

Nem egyszerű a gyakorlatban alkalmazni sem a stressz Keretmegállapodást, ahol pedig a Keretmegállapodás alapján jogszabályt alkottak, ott a jogszabály gyakorlati megvalósítása sem könnyű.

### **2.1. A munkahelyi stressz fogalma, tartalma, megállapításának módozatai**

A Európai Bizottság 1999-es „Útmutató a munkahelyi stresszről” című kiadványa a munkahelyi stressz jelenségét úgy jellemzi, mint ami „a munka tartalmának, szervezésének és környezetének kedvezőtlen és ártalmas aspektusaira adott érzelmi, kognitív, viselkedési és pszichológiai reakciók mintázata. Olyan állapot, amit magas fokú izgatottság és aggodalom jellemez, és gyakran kíséri a dolgokkal való meg nem birkózás érzése.”

Az Európa Tanács e kiadványa hangsúlyozta, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos stressz gyakran betegséget gerjeszt, és a megfelelő válasz a megelőzés vagy semlegesítés, amit akár a munka átalakításával, a munkavállalók döntéshozatallal való felruházásával, akár az alul- vagy túlterheltség megszüntetésével, akár a pszichoszociális támogatás növelésével, vagy a befektetett erőfeszítés megfelelő jutalmazásával lehet elérni.<sup>5</sup>

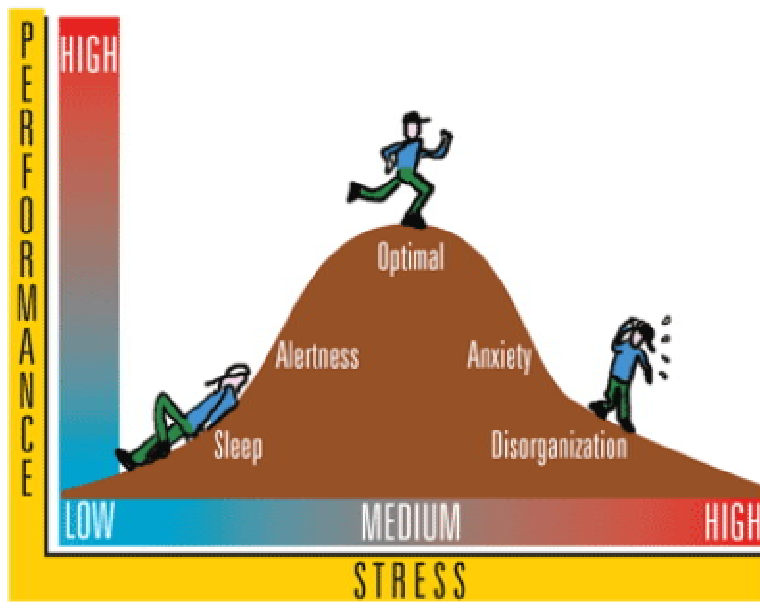
A munkahelyi stresszről szóló **Keretmegállapodás a következő definíciót adja: „a stressz fizikai, pszichológiai vagy szociális panaszokkal vagy működési zavarokkal kísért állapot, amely abból ered, hogy a személyek úgy érzik, nem képesek áthidalni a szakadékot a képességeik és a tőlük elvárt követelmények vagy a velük szemben támasztott elvárások között.”**

### **Teljesítmény és stressz közötti összefüggés**

---

<sup>5</sup> EC, 2000, 5, 17.

## Stress Performance Connection



[www.ruralstress.ca/inside/ruralstress.html](http://www.ruralstress.ca/inside/ruralstress.html)

A legelső kérdés, ami felmerül, vajon hol a határ az egészséges, teljesítményösztönző feszültség és a már káros munkahelyi stressz között?

### *Mi okozhat tartós stressz-állapotot?*

Olyan tényezők okozhatják, mint

- a munkahelyi, szakmai bizonytalanság,
- az értékvesztés,
- a túlzott, a munkavállaló képességeit tartósan meghaladó munkahelyi, társadalmi, családi elvárások,
- a túlzott munkateher, a túlóra, a túlmunka,
- a konfliktusos interperszonális kapcsolatok munkatársakkal, főnökkel vagy a magánéletben.
- az időnyomás,
- a döntéskényszer,
- a megbecsülés hiánya

Hasonló tényezőket említ az európai szociális partnereknek a munkahelyi stresszről szóló Keretmegállapodása, amikor úgy fogalmaz, hogy „A munkahelyi stressz problémájának meghatározása során olyan tényezők elemzését lehet figyelembe venni, mint a munkaszervezés és a folyamatok (a munkaidőre vonatkozó intézkedések, az autonómia foka, a megfelelés a munkavállalók jártasságai és a feladatkör szabta követelmények között, a munkaterhelés, stb.), a munkafeltételek és a környezet (visszaélés lehetősége, zaj, hő, veszélyes anyagok, stb.), a kommunikáció (bizonytalanság a tekintetben, hogy mit várnak el tőle a munkában, a foglalkoztatási kilátások, vagy a várható változás, stb.) és a szubjektív tényezők (emocionális és társadalmi nyomás, olyan érzés, hogy nem képes lépést tartani, a támogatás vélelmezett hiánya, stb.)”.

***Milyen jelenségek utalhatnak arra és figyelmeztethetik a munkáltatót?***

Ezek pl.

- a nagymértékű fluktuáció,
- a nem szervi betegségekkel járó, többnyire ismétlődő távollétek,
- határidők csúszása, be nem tartása,
- fegyelmi problémák,
- agresszív megnyilvánulások,
- balesetek,
- tévedések,
- a munkateljesítmény visszaesése,
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának jelzései, aki az időszakos alkalmassági vizsgálatok keretében a korai panaszok, tünetek halmozódását észlelheti.

***Mit érzel az egyén, a munkavállaló és a munkaadó fokozott stressz fennforgása esetén?***

<b>Fizikai jelenségek</b>	<b>Érzelmi jelenségek</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Emelkedett vérnyomás</li><li>• Fejfájás, nyak-és vállfájdalom, hátfájdalom</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Depresszió</li><li>• Túlzott érzékenység</li><li>• Dühkitörések</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alvászavar (kevés alvás vagy túl sok alvás)</li> <li>• Testsúly megváltozása (túlevés vagy étvágyhiány)</li> <li>• Krónikus fáradtság</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bizonytalanság érzése</li> <li>• Érzelmi kontroll elvesztése</li> <li>• Reménytelenség érzése</li> <li>• Öngyilkosság képze</li> </ul>
<p><b>Kognitív jelenségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Romló koncentráció</li> <li>• Feledékenység és zavart gondolkodás</li> <li>• Döntéshozási nehézségek</li> <li>• Negatív gondolkodás</li> </ul>	<p><b>Viselkedésbeli jelenségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A munka iránti érdeklődés elvesztése/szociális tevékenységek iránti érdeklődés elvesztése</li> <li>• Növekvő mennyiségű italfogyasztás, dohányzás, drog használat</li> <li>• Eltávolodás a barátoktól, családtól</li> <li>• Szexuális problémák</li> <li>• Szülő-gyerek és házastársi konfliktus</li> </ul>
<p><b>Lelki jelenségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Üresség</li> <li>• Céltalanság</li> <li>• Kétkedés</li> <li>• Iránytévesztés</li> </ul>	<p><b>Munkahelyi jelenségek – amire a munkaadónak fel kell figyelnie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nagymértékű fluktuáció</li> <li>• a nem szervi betegségekkel járó, többnyire ismétlődő távollétek</li> <li>• határidők csúszása, be nem tartása</li> <li>• fegyelmi problémák</li> <li>• agresszív megnyilvánulások</li> <li>• balesetek</li> <li>• tévedések</li> <li>• munkateljesítmény visszaesése</li> <li>• az üzemi orvos jelzései az időszakos alkalmassági vizsgálatok keretében észlelt korai panaszok, tünetek halmozódásáról.</li> </ul>

E jelenségek esetén a munkáltatónak el kell gondolkodnia, azon, hogy miképp kellene beavatkoznia. Kérdés, hogy mit tegyen?

Első lépésben be kell azonosítani, hogy mi is okozhatja ezeket, azaz melyek az ún. munkahelyi stresszorok, amelyek a munkahelyi stressz kiváltói? Megpróbáltunk összegyűjteni néhány stresszort, különös tekintettel a mezőgazdaság speciális vonásaira.

### **Stresszorok általában véve és a specifikusan a mezőgazdasági ágazatban**

#### *a. Munkafeladattal kapcsolatosak:*

- túl sok munka, nem reális munkaterhelés
- az önállóság hiánya; a főnök folyamatos beavatkozása az önálló munkavégzésbe; túlszabályozottság
- a munkaidő nem megfelelő szervezése
- elkésés a munkából külső körülmények miatt
- túlóra, túlmunka
- túlságosan magas teljesítmény-, teljesítés- és elvárási kényszer
- időnyomás; túlságosan szoros határidők
- utolsó pillanatban megvalósítandó projektek
- döntéskényszer
- képzettség és képesség szerinti meg nem felelés adott munkakörnek vagy feladatnak
- túlvállalás
- az állandóság hiánya a feladattal kapcsolatban

Mezőgazdasági ágazat specifikus stresszorai:

- szezonitásból fakadó változatos munkaterhelés
- a bizonytalan külső körülmények következtében változó, előre nem teljesen tervezhető munkaterhelés

#### *b. Munkakörnyezettel kapcsolatosak:*

- zaj, hő, hideg, szagok, világítás minősége
- pszichológiai zaklatás
- nem megfelelő, vagy rossz minőségű munkaeszközök, szerszámok
- légszennyezés, veszélyes anyagok, rezgésártalmak
- ergonómiai tényezők
- a személyes tér hiánya
- a szociális helységek hiánya vagy elégtelen volta

Mezőgazdasági ágazat specifikus stresszorai:

- állattartás esetén megbetegedések, járványok
- növények megbetegedései
- mezőgazdaságban kemikáliák, növényvédő-szerek, stb. használata

#### *c. Szervezeti szereppel kapcsolatosak:*

- a pontos munkaköri leírás hiánya
- bizonytalanság a feladattal kapcsolatban, azaz kommunikációs hiány
- az előreléptetés hiánya
- a megbecsülés, dicséret hiánya
- a munkahely légköre; nem kooperatív munkatársak

- bizonytalan állás, rossz fizetés
- a munka, a szervezet és a vezetés felépítésében beálló változások
- bizonytalan szerződések

*d. Szubjektív tényezők:*

- lépéstartás vélelmezett hiánya
- támogatás vélelmezett hiánya
- kisebbségi érzés
- munka és családi élet összehangolásának nehézségéből fakadó aggodás
- állás esetleges elvesztéséből fakadó félelem

Mezőgazdasági ágazat specifikus stresszorai:

- létbizonytalanság,
- mezőgazdaság eltartóképessége állandóságának hiánya

*e. Külső objektív tényezők:*

- személyes, és/vagy családi problémák
- a gazdasági környezet bizonytalansága (a finanszírozás és az értékesítés problémái, a hazai és a világpiac változásai)
- jogi környezet bizonytalansága, gyakori változása
- túlzott bürokratikus elvárások

Mezőgazdasági ágazat specifikus stresszorai:

- időjárás
- állattartás esetén külső járványok

Figyelemre méltók annak a (2007. évi) felmérésnek az adatai is, amely szerint az európai munkahelyeken ötven százalékban az elhúzó, értelmetlen megbeszélések stresszelik a munkavállalókat, negyvennyolc százalékukat pedig a munkahelyi faragatlanság és gorombaság hozza ki a sodrából. (VG (2008)).

Az USA-ban sem jobb a helyzet, a 2006. február 21-től március 6-ig tartó CareerBuilder.com által vezetett (e-mail-en keresztül lekérdezett) 2500 főt felölelő országos felmérés szerint a munkavállalók több mint a fele vallotta magát stresszesnek a munkahelyén, 70 %-uk pedig a kiégés jeleit észlelt magán (CareerBuilder.com (2006)).

A leggyakoribb stresszorok a következők voltak:

- Túlzott munkaterhelés (15%)
- Szoros határidők (11 %)
- Utolsó pillanatban megvalósítandó projektek (10 %)
- Túlságosan beavatkozó főnök (9 percent)

## 2.2. Jó példák: az agrárágazatbeli stressz-helyzetek felmérésének gyakorlata az EU-ban

2002-ben az Európai Munkahelyi Egészség és Biztonság Ügynökség, az un. Bilbao-i ügynökség számos kiadványt publikált a stressz megelőzéséről, többek között intézményi szintű beavatkozások részletes leírását mutatta be követendő példaként.

2002-ben a Fémmunkások Nemzetközi Szövetsége (IMF) elindított egy projektet a stressz-megelőzés (legjobb) gyakorlatáról, amelyben a német, svéd, holland és dán leányvállalatok vettek részt. Ez a projekt olyan paradoxonra mutatott rá, amely szerint: azoknál a vállalatoknál, ahol a foglalkozási stressz jelentős problémát okoz, **a kulcspozícióban lévő szakszervezeti képviselőknek kevés idejük van arra, hogy érdemben foglalkozzanak a stressz okozta problémákkal.**<sup>6</sup>

### A brit HSE (Health and Safety Executive) agrárágazatbeli jó példája

Nagy-Britanniában a mezőgazdasági farmokon jelentős gondot jelentenek a növekvő eredményességi követelmények, az egyre jobban szorító időkorlátok és a farmok irányításával kapcsolatos bizonytalanságok. A megoldás keresése során a W.K. Kellogs Alapítvány segítségével kifejlesztésre került a Farm Partners (FP) program. A program célja az volt, hogy elősegítse, a családi farmok ismerjék meg és fel a munkahelyi stressz állapotát, és tudják használni a helyi, közösségi forrásokat, segítséget. A program a helyi érdekelt szervezetek, egészségügyi szakalkalmazottak és különösképpen önkéntesek segítségével érte el a célcsoportot, azaz a farmereket. A programban dolgozók előzőleg felkészítést kaptak, hogyan kell felismerni egy-egy család vagy egyén esetében a stressz jelenlétét. A projekt szociális munkásai ellátogattak a farmokra és bemutatták magát a programot. Ezt követően a projektszemélyzet megvitatta a helyi közösség szervezeteivel a tapasztaltakat, továbbá a helyi szervezeteket is ellátta megfelelő információval a munkahelyi vagy foglalkozási stressz természetét illetően; illetve támogatói csoportokat hozott létre.

A nyújtott szolgáltatások értékelése végett interjú készült 1000 személlyel, **a legtöbben (17.9%) a pénzügyi tanácsadást vették igénybe, 10.6% az egészségügyi**

---

<sup>6</sup> Jansen *et al*, 2005, 5.

szakszemélyzetet, 10% a támogatói csoportokat, 9.3% pedig a pszichoszociális támogatást.

A projekt indításakor azzal a nehézséggel álltak szembe, hogy – és ez általános jelenségnek is tekinthető – nincs elegendő kutatás az agráriumban dolgozók stressz helyzetét illetően, annak ellenére, hogy nyilvánvaló a stressz jelenléte az itt dolgozóknál, s különösen megnőtt az utóbbi években, nem utolsósorban az olyan megbetegedések következtében, mint a kerge-marha kór vagy a száj-és körömfájás.

Nagy-Britanniában ráadásul – s ez is a magas fokú stressz jelenlétét (mintegy a jéghegy „csúcsát”) bizonyítja – az egyes foglalkozási csoportok közül a farmerek öngyilkossági aránya a legnagyobb, csaknem kétszerese az átlagnak. Az öngyilkosság a második leggyakoribb halálozási ok a 45 év alatti farmerek esetében.

A tapasztalat ráadásul az, hogy a farmerek nem igazán kérnek segítséget probléma esetén, inkább igyekeznek saját maguk megoldani a gondot, ám ez a hozzáállás nem ritkán válsághelyzetbe sodorja őket. Azaz a farmerek, mezőgazdaságban dolgozók stressz-terhelését nehéz diagnosztizálni. Ez azt is jelenti, hogy egészen előrehaladott állapotáig kezeletlen marad. A stresszt gyakran külső, az egyén hatáskörén kívüli tényező okozza.

#### **A brit projekt során feltárt fő stresszorok:**

##### **Munkához kapcsolódó stresszorok**

- pénzügyi nyomás
- túlmunka
- nyomtatványok kitöltése (azaz a bürokratikus követelményeknek való megfelelés)
- jogszabályok változása
- megbetegedések
- földrajzi és társadalmi izoláció
- időjárás

##### **A munkától független stresszorok, amelyek visszahatnak a munkavégzésre**

- Családi problémák
- Személyes, magánjellegű gondok

#### **Mit ajánl még a HSE az agráriumban dolgozók munkahelyi stresszének orvoslására?**

- Míg a kismértékű munkaterhelés pozitívan hathat a munkavégzésre, a túlzott munkaterhelés mindenképpen stresszor.

- Ha valaki úgy érzi, hogy stressz alatt áll, mindenképpen forduljon a vezetőjéhez, vagy valaki máshoz, akivel ezt a gondot nem szorong megosztani. Ha ezt a munkavégzés okozza, akkor a vezetőnek – racionálisnak tekinthető keretek között – lépéseket kell tennie az ok megszüntetése érdekében. Ha nem a munkakörülményekkel függ össze, a munkahely akkor is segíthet valamilyen módon, amíg a stresszt okozó személyes problémák meg nem oldódnak.
- A nem munkahellyel összefüggő stressz felmérést az egyén elvégezheti egy egyszerű lista végigtekintésével

#### **Egyéni lista**

- futva vagy rendetlenül étkezik
- túlzott mértékben
- folyton siet
- mindenkinek rendelkezésére áll
- egyszerre több dolgot csinál
- nem tart pihenőt
- haza visz munkát
- nincs ideje testedzésre vagy pihenésre

#### **A HSE által kidolgozott kérdőív**

A HSE kidolgozott a stressz kimutatására szolgáló kérdőívet. A válaszokat 5-ös skálán lehetett megadni, a 1= soha, a 2= ritkán, 3= időnként, 4= gyakran, 5=mindig értékelést jelent.

A kérdőív kérdései a következők:

1. Világos számomra, mit várnak el tőlem a munkám során
2. Eldönthetem, mikor tartok szünetet
3. Különböző, nehezen összeegyeztethető követelményeknek kell eleget tennem a munkám során
4. Tudom, mit kell csinálni, hogy a munkám készen legyen
5. Ki vagyok téve kellemetlen szavakkal vagy magatartással történő zaklatásnak
6. Teljesíthetetlen határidőkkel kell dolgoznom
7. Ha a munka nehéz, a kollégáim segítenek
8. Támogató háttérrel rendelkezem munkám elvégzése során
9. Nagyon intenzíven dolgozom

10. Befolyásom van saját munkasebességemre
11. Világos számomra milyen kötelességeim és felelősségeim vannak
12. El kell hanyagolnom néhány feladatot, mert nagyon sok a munkám
13. Világosak közvetlen munkahelyem céljai
14. Viták vagy súrlódások vannak a munkatársaim között
15. Mindig megválogathatom, hogyan végezzem a munkámat
16. Nincs lehetőségem, hogy pihenőt tartsak
17. Értem, hogy függ össze az én munkám a szervezet egészének céljaival
18. Nyomaszt a hosszú munkanapom
19. Eldönthetem mit csinálok a munkám során
20. Nagyon gyorsan kell dolgoznom
21. Ki vagyok téve az erőszaknak a munkavégzés alatt
22. Nem reális időnyomás alatt kell dolgoznom
23. Támaszkodhatom a műszakvezetőmre, ha valamit nem tudok megcsinálni
24. Kaphatok segítséget a kollégáimtól, ha kell
25. Van beleszólásom abba, amit csinálok
26. Van elegendő lehetőségem arra, hogy megkérdezzem a vezetőimet a változásokról
27. Tisztelet övez a kollégáim részéről
28. A dolgozókat mindig megkérdezik a változásokkal kapcsolatban
29. Megbeszélhetem a közvetlen vezetőmmel, ha valami bánt a munkavégzés során
30. Munkaidőm rugalmas lehet
31. A kollégáim hajlandóak meghallgatni a munkával kapcsolatos problémáimat
32. Amikor változások vannak kilátásban a munkahelyemen, világos számomra, hogyan fognak ezek a gyakorlatban megvalósulni
33. Támogatnak emocionálisan nehéz munkámban
34. Munkahelyemen a kapcsolatok feszültek
35. Közvetlen vezetőm ösztönöz a munkára

### **IMF (Fém munkások Nemzetközi Szövetsége) akciók**

Az Európai Szakszervezeti Szövetség, az ETUC és az európai ágazati szakszervezetek – mint pl. a Fém munkások Nemzetközi Szövetsége, az IMF – több mint egy évtizede igyekeznek felhívni a munkavállalók és munkáltatók figyelmét a munkával kapcsolatos stressz okaira és veszélyeire. Eszközeik között főleg kampányok és az

információterjesztés szerepelt, de egyre erősebben hangsúlyozzák a kollektív szerződés szerepét a munkaköri stressz legyőzésében. 2002-ben a Fémmunkások Nemzetközi Szövetsége (IMF) elindított egy projektet a stressz-megelőzés (legjobb) gyakorlatáról, ebben német, svéd, holland és dán leányvállalatok vettek részt. E projekt keretében napvilágra került egy paradox jelenség: azoknál a vállalatoknál, ahol jelentős munkahelyi stresszt tapasztaltak, a kulcspozícióban lévő szakszervezeti képviselőknek kevés idejük volt arra, hogy érdemben foglalkozzanak a stressz okozta problémákkal. (Marteen van Klaveren, Kea Tijdens (2008).

### **3. A munkahelyi stressz állapota Magyarországon, különös tekintettel az agrárágazatra**

GfK Hungária (Piac és Profit (2008)) 2008. áprilisi felmérése szerint, amely ezer fő – 15-69 éves - időgazdálkodására terjedt ki, 15 állítást értékelték 1-4-ig terjedő skálán, ahol 1-gyel értékelték azt, ha valami nagyon jellemző, 4-gyel pedig az egyáltalán nem jellemző állítást. Legmarkánsabban az a vélemény jött elő, hogy a stressz nagyon rossz hatással van rájuk (átlag: 2,1). A GfK felmérése szerint a nőkre - saját bevallásuk szerint - erőteljesebben hat a stressz-helyzet, mint a férfiakra. Csaknem azonos mértékben tartják fontosnak a megkérdezettek a rugalmas időbeosztást, azt, hogy ők maguk határozhassák el azt, hogy mit mikor csinálnak. A stressz, mint külső körülmény ma már nem szolgál egyértelműen mentségül a túlhajszoltságra, hiszen a többség azt vallja, azok az emberek, akik a stressz miatt panaszkodnak, gyakran maguk a hibásak.

Az EQUAL BérBarométer projekt keretében 2007-ben létrejött, a munkavállalók bér-és munkakörülményeivel, továbbá szubjektív véleményével és érzeteivel is foglalkozó adatbázis lehetőséget nyújt, hogy ágazati bontásban vizsgáljuk, hogyan vélekednek munkájukról a mintában szereplők. (Magáról a projektről, a létrejött adatbázisról és eredményeiről lásd a [www.berbarometer.hu](http://www.berbarometer.hu) honlapon található tanulmányokat, kérdőívet és un. bérellenőrzőt, amely az adatbázis saját adatain alapul).

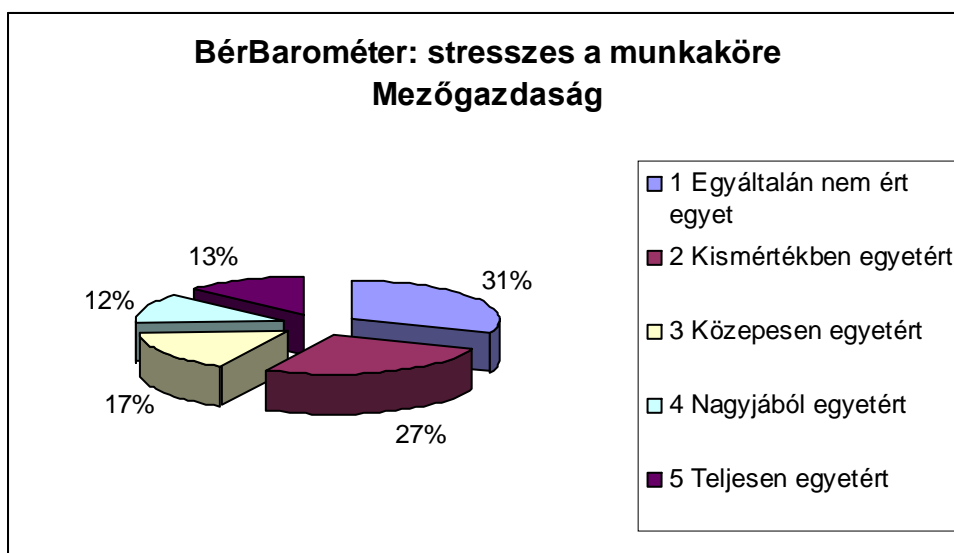
#### **3.1.A munkahelyi stressz lehetősége a mezőgazdaságban; a mezőgazdaságot illető speciális vonatkozások: un. stresszorok az ágazatban**

A Bérbarométer adatbázis létrehozásául szolgáló kérdőív több olyan kérdést is tartalmazott, amely a munkahelyi/munkaköri stressz, illetve az annak alapjául szolgáló okok vizsgálatára alkalmas. Így a kérdőíves lekérdezés során feltették a kérdést, hogy mennyire érzi a megkérdezett stresszesnek a munkakörét? A mezőgazdasági ágazatból 236 feleletet adtak erre a kérdésre.

#### **BérBarométer adatbázis: Stresszes-e a munkaköre?**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	69	29,2	29,2
2 Kismértékben egyetért	61	25,8	55,1
3 Közepes mértékben egyetért	38	16,1	71,2
4 Leginkább egyetért	28	11,9	83,1
5 Teljesen egyetért	30	12,7	95,8
Nincs véleménye	10	4,2	100,0
Összes	236	100	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A kérdésre választ adók 31%-a nem értett egyet azzal, hogy stresszes lenne a munkája, s a megkérdezettek valamivel több mint egyharmada – 27 %-uk – csak kismértékben ért egyet ezzel a feltevessel.

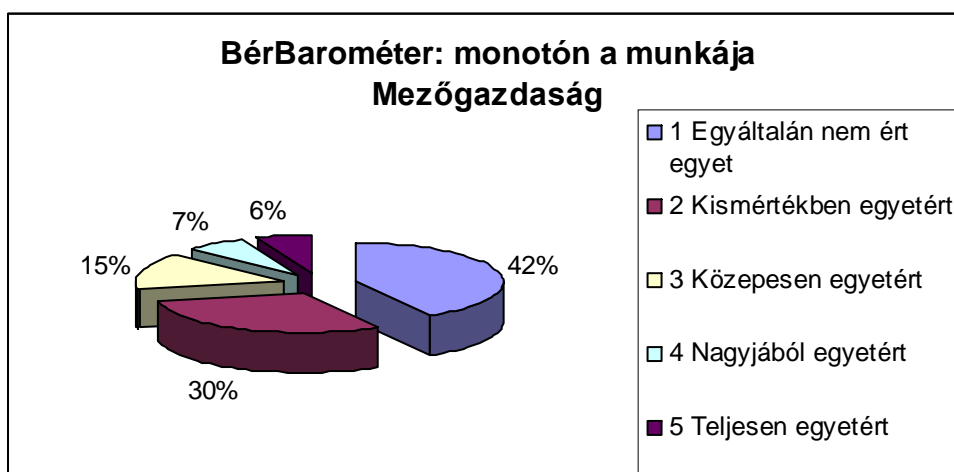
Akikre oda kell figyelni, azok azok, akik teljesen egyetértettek a feltevessel (13%), illetve akik nagyjából egyetértettek (12%), de nem lehet elhanyagolni azokat sem, akik közepes mértékben értettek a feltevessel egyet (17%).

*Megállapíthatjuk, hogy a legalább közepes mértékben a mezőgazdaságban dolgozók 42%-ának a stressz (közvetlenül is) gondot jelent a munkahelyén. Ha a stresszes munkakör állításával akár csak kismértékben egyetértőket is belevesszük, akkor már csaknem 70%-ra nő azoknak a választ adóknak az aránya, akik számára a munkaköri stressz valamilyen, akár csak kismértékben, de gondot jelent.*

**Mezőgazdaságban dolgozók: monoton a munkája?**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	94	40,2	40,2
2 Kismértékben egyetért	68	29,1	69,2
3 Közepesen egyetért	34	14,5	83,8
4 Nagyjából egyetért	15	6,4	90,2
5 Teljesen egyetért	14	6,0	96,2
Nincs véleménye	9	3,8	100,0
Összes	234	100	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



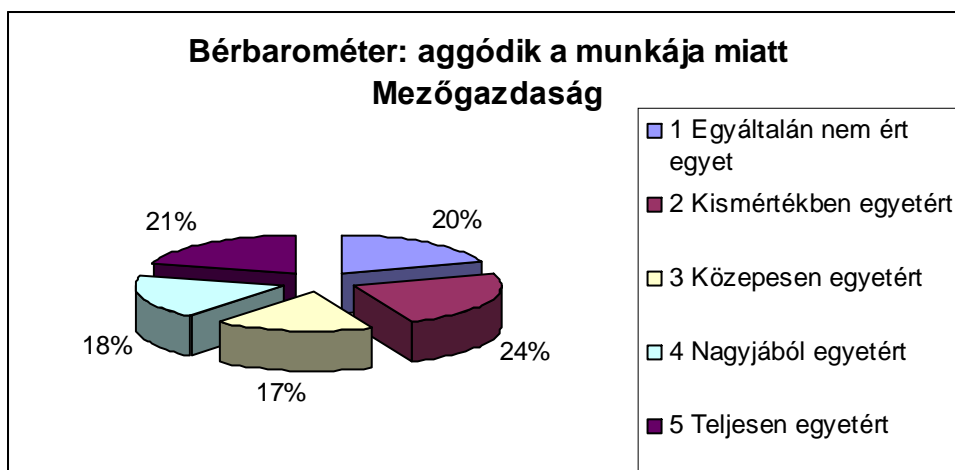
A kérdésre érdemi választ adó mezőgazdaságban dolgozók 42%-a vallotta úgy, hogy munkája nem monoton, 30%-a pedig úgy, hogy csak kismértékben az. Összességében a válaszolóknak csupán 28%-a szerint teljesen, nagyjából vagy közepesen monoton a mezőgazdaságban végzett munka.

*Leszögezhetjük, hogy a monotonia kevésbé (28%) veszélyezteti a mezőgazdaságban dolgozókat.*

### BérBarométer adatbázis: aggódik-e a munkája miatt?

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	45	19,1	19,1
2 Kismértékben egyetért	55	23,3	42,4
3 Közepesen egyetért	39	16,5	58,9
4 Nagyjából egyetért	42	17,8	76,7
5 Teljesen egyetért	48	20,3	97,0
Nincs véleménye	7	3,0	100,0
Összes	236	100	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A válaszolók több mint 56 %-a nagyon, nagyjából illetve közepesen aggódik a munkahelye miatt. Mindössze 20 % nem aggódik egyáltalán és 24 % kismértékben aggódik.

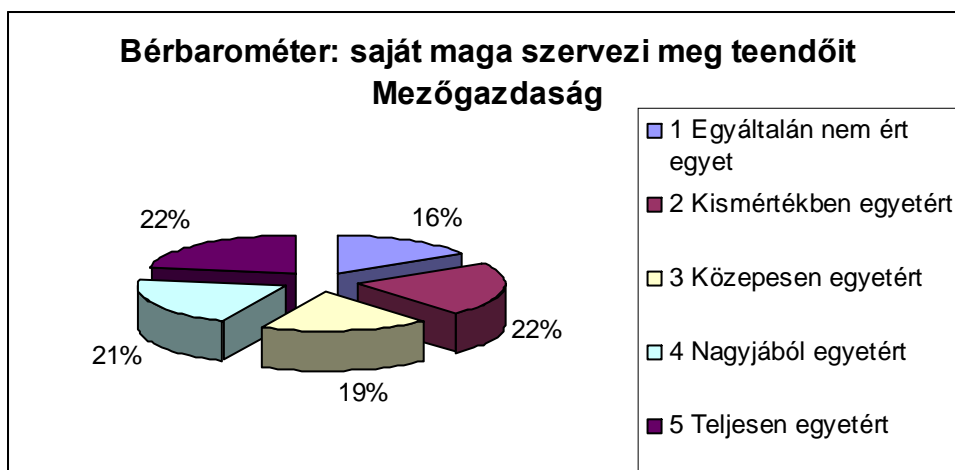
*Megállapíthatjuk, hogy a mezőgazdasági ágazatban nem a direkt stressz, illetve nem a munka monotonitása – mint stresszt megelőző vagy okozó állapot – a legfigyelemreméltóbb, hanem a munkahelyért való aggodás, amely a BérBarométer kérdéseire választ adó mezőgazdasági dolgozók több mint 56%-át érintette.*

## Rugalmasság és családi élet

### BérBarométer: saját maga szervezi meg teendőit

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	36	15,3	15,3
2 Kismértékben egyetért	51	21,6	36,9
3 Közepesen egyetért	42	17,8	54,7
4 Nagyjából egyetért	48	20,3	75,0
5 Teljesen egyetért	50	21,2	96,2
Nincs véleménye	9	3,8	100,0
Összeg	236	100,0	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



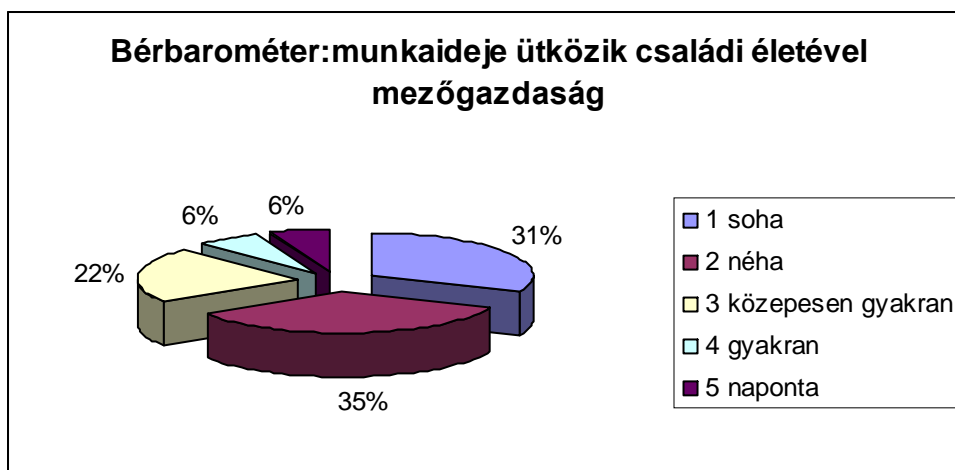
A munkahelyi stressz szempontjából nagy jelentősége van annak, ha valaki maga szervezheti – egyéni ritmusa, saját maga és a család szükségletei szerint a feladatait. Döntő többségük - 62%-uk - teljesen, nagyjából vagy közepes mértékben saját maga szervezi a munkáját.

*Megállapíthatjuk, hogy a mezőgazdaságban dolgozóknak relatíve kis hányada (38%) az aki nem maga vagy csak kismértékben maga szervezi a teendőit.*

#### **BérBarométer: munkaideje ütközik családi elfoglaltságával**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Soha	68	28,9	28,9
2 Néha	74	31,5	60,4
3 Közepesen gyakran	47	20,0	80,4
4 Gyakran	14	6,0	86,4
5 Naponta	13	5,5	91,9
Nincs véleménye	19	8,1	100,0
Összeg	235	100	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A családi élet és a munkavégzés összehangolásának nehézségei jelentős stresszorként szerepelhet, különösen a gyermekeket nevelő nők esetében. Kérdés, hogy mi a helyzet a mezőgazdaságban? A válaszokból azt állapíthatjuk meg, hogy a mezőgazdaság nem tipikusan az az ágazat, hol olyan nehéz lenne összeegyeztetni a családi életet és a munkaidőt. A mintában szereplők 66%-a esetében ez soha, vagy csak néha történik meg. A mezőgazdasági minta 6%-a esetében fordul elő az, hogy a munka naponta ütközik a családi élettel, és további 6%-a vallja, hogy ez gyakran, és 22% szerint közepes gyakorisággal fordul elő.

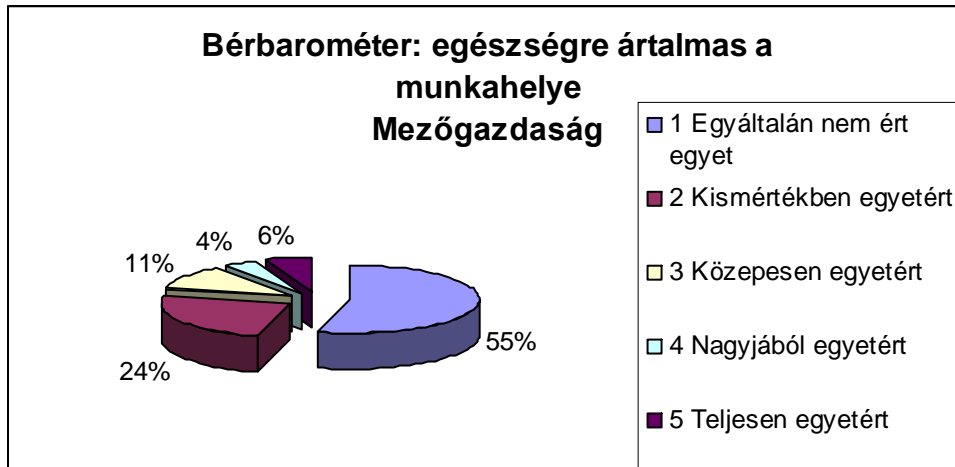
*Megállapíthatjuk, hogy végső soron a mezőgazdaságban dolgozó mintában szereplők 34 %-a esetében fordul elő az, hogy a munkaidőnek a családi élettel történő ütközése esetlegesen stresszorként szerepelhet. Ez a relatíve alacsony arány összefügg azzal is, hogy a mintában szereplők döntő többsége saját maga szervezi meg munkaidejét.*

## Munkahelyi egészség és biztonság

### BérBarométer: egészségre ártalmas a munkahelye

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	118	53,6	53,6
2 Kismértékben egyetért	53	24,1	77,7
3 Közepesen egyetért	25	11,4	89,1
4 Nagyjából egyetért	9	4,1	93,2
5 Teljesen egyetért	13	5,9	99,1
Nincs véleménye	2	0,9	100,0
Összeg	220	100	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A munkahelyi stressz kiváltói – a stresszorok között – szerepel a munkahely és a végzett munka egészségtelen és veszélyes volta, a közvetlen egészségügyi hatások és az aggodás – amennyiben a munkavállaló tudatában van ezekkel a tényezőkkel.

Kérdés, hogy mennyire érzik az ott dolgozók az egészségre ártalmasnak, illetve veszélyesnek a mezőgazdaságban végzett munkát?

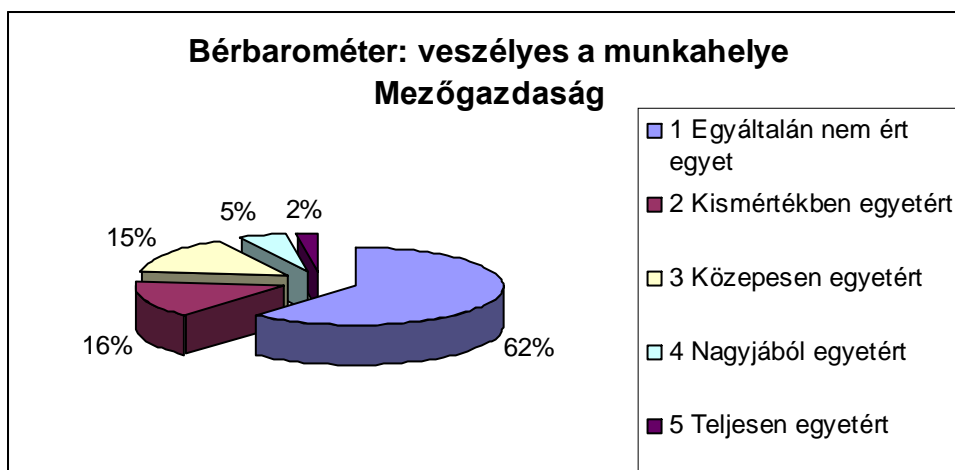
Úgy tűnik, hogy a mezőgazdaságot nemigen tekintik az ott dolgozók az egészségre ártalmasnak: a választ adók 55%-a egyáltalán nem ért egyet azzal a feltevéssel, hogy munkahelye az egészségre ártalmas lenne, s 24 %-uk csak kismértékben ért egyet. Azaz tulajdonképpen a választ adók közel 80%-a szerint a mezőgazdasági munkahelyek nem vagy csak kismértékben ártalmasak az egészségre.

*A mezőgazdasági mintának 20%-a esetében merül fel az, hogy a munkahelynek az egészségre való ártalmassága, mint olyan stresszorként szerepelhet.*

### **BérBarométer: veszélyes a munkahelye**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	131	60,6	60,6
2 Kismértékben egyetért	33	15,3	75,9
3 Közepesen egyetért	32	14,8	90,7
4 Nagyjából egyetért	11	5,1	95,8
5 Teljesen egyetért	5	2,3	98,1
Nincs véleménye	4	1,9	100,0
Összeg	216	100,0	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A mintában választ adók szerint a mezőgazdasági munkahelyek többnyire nem veszélyesek, 62%-uk egyáltalán nem ért egyet azzal az állítással, hogy a munkahelye veszélyes lenne, 16%-uk pedig legfeljebb csak kismértékben ért egyet ezzel az állítással. Hasonló eredményt kaptunk, mint a munkahely egészségre ártalmas voltával feltett kérdésünkre, a választ adók csaknem 80%-a szerint egyáltalán nem vagy csak kevésbé veszélyes a munkahelye.

*Ebben az esetben is – ugyanúgy, mint a munkahelynek az egészségre ártalmas volta esetében - a mezőgazdasági minta 20%-a esetében merül fel az, hogy a munkahelynek a veszélyes volta, mint olyan stresszorként szerepelhet.*

## Túlterheltség

### BérBarométer: helytelen munkaszervezés vagy alulfoglalkoztatás következtében mások feladatának elvégzése

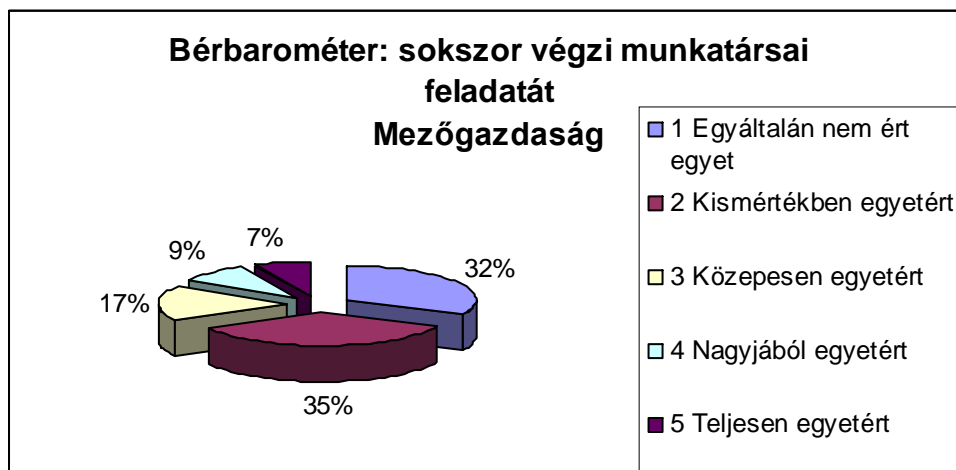
A BérBarométer kérdőív rákérdezett arra is, hogy a válaszoló sokszor végzi-e munkatársai feladatát, dolgozik-e helyettük, ami egyrészt a rossz munkaszervezés, másrészt annak a következménye lehet, hogy a kelletténél kevesebben végzik el a meglévő feladatokat, alulfoglalkoztatás van a szóban forgó munkahelyen.

#### BérBarométer adatbázis: Sokszor végzi munkatársai feladatát?

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	72	30,8	30,8
2 Kismértékben egyetért	78	33,3	64,1
3 Közepesen egyetért	38	16,2	80,3

4 Nagyjából egyetért	20	8,5	88,9
5 Teljesen egyetért	16	6,8	95,7
Nincs véleménye	10	4,3	100,0
Összes	234	100,0	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



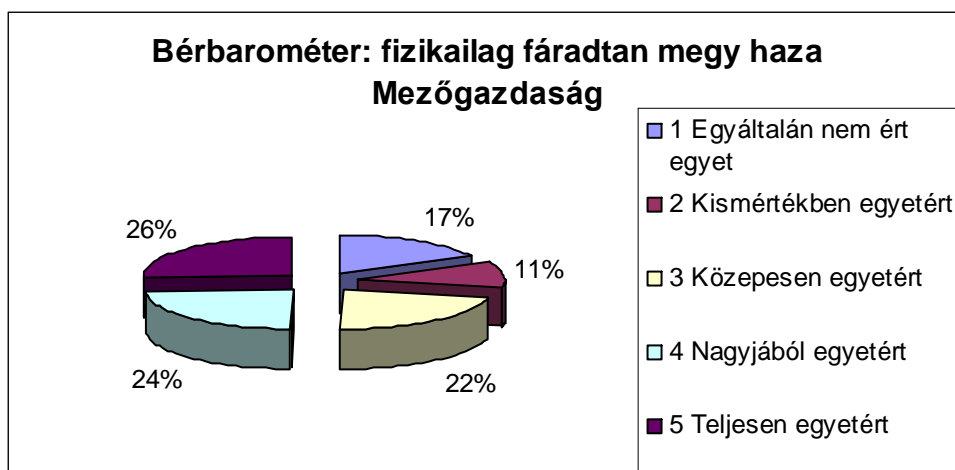
A mezőgazdaságra kevésbé jellemző az, hogy valaki társai feladatának elvégzésére is rákényszerülne, a minta 33%-a válaszolt úgy, hogy teljesen, nagyjából vagy közepesen egyetért azzal az állítással, hogy sokszor végzi munkatársai feladatát, 67%-uk számára ez egyáltalán nem vagy csak kismértékben jelent gondot.

*Megállapíthatjuk, hogy minta 33%-a veszélyeztetett olyan szempontból, hogy nemcsak a saját, hanem a munkatársai feladatát is el kell végeznie kisebb vagy nagyobb gyakorisággal.*

### **BérBarométer: fizikailag fáradtan megy haza?**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	41	17,4	17,4
2 Kismértékben egyetért	25	10,6	28,0
3 Közepesen egyetért	52	22,0	50,0
4 Nagyjából egyetért	56	23,7	73,7
5 Teljesen egyetért	61	25,8	99,6
Nincs véleménye	1	0,4	100,0
Összes	236	100,0	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



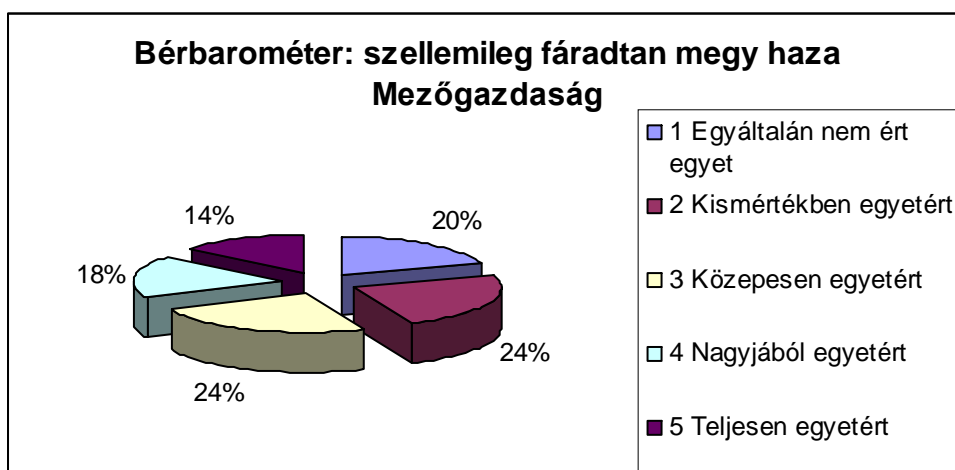
A mezőgazdaságban dolgozók 72%-a vallotta azt, hogy teljesen, nagyjából és közepesen egyetért azzal a kijelentéssel, hogy fizikailag fáradtan megy haza.

*Ez azt is jelenti, hogy a fizikai fáradtság a mezőgazdaságban munkát végzők egyik legjellemzőbb olyan tényezője, amely stresszes állapotot válthat ki. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a mezőgazdaságban különösen fontos a pihenőidő betartása.*

#### BérBarométer: szellemileg fáradtan megy haza?

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Egyáltalán nem ért egyet	45	19,1	19,1
2 Kismértékben egyetért	55	23,3	42,4
3 Közepesen egyetért	56	23,7	66,1
4 Nagyjából egyetért	41	17,4	83,5
5 Teljesen egyetért	32	13,6	97,0
Nincs véleménye	7	3,0	100,0
Összeg	236	100	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A gyakori szellemi kifáradás – ha ráadásul nem sikerül kellőképpen kikapcsolódnival – stresszt kiváltó tényező. A mezőgazdaságban dolgozók jelentős hányada – 56% azt

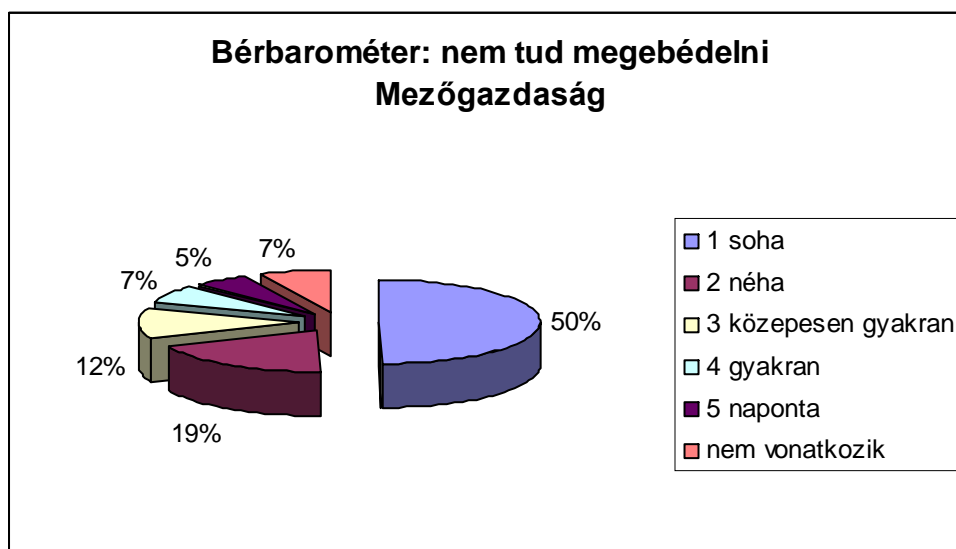
vallja, hogy teljesen, nagyjából, illetve közepesen egyetért azzal a kijelentéssel, hogy szellemileg fáradtan megy haza.

*Megállapíthatjuk, hogy mezőgazdaságban mind a fizikai, mind a szellemi kifáradás olyan tényező, amellyel mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalók képviselőinek komolyan kell foglalkoznia, ha a munkahelyi stressz megelőzése vagy kezelése kerül napirendre.*

### **Bérbarométer: nem tud megebédelni**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Soha	118	49,8	49,8
2 Néha	45	19,0	68,8
3 Közepesen gyakran	28	11,8	80,6
4 Gyakran	16	6,8	87,3
5 Naponta	13	5,5	92,8
Nincs véleménye	17	7,2	100,0
Összeg	237	100,0	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



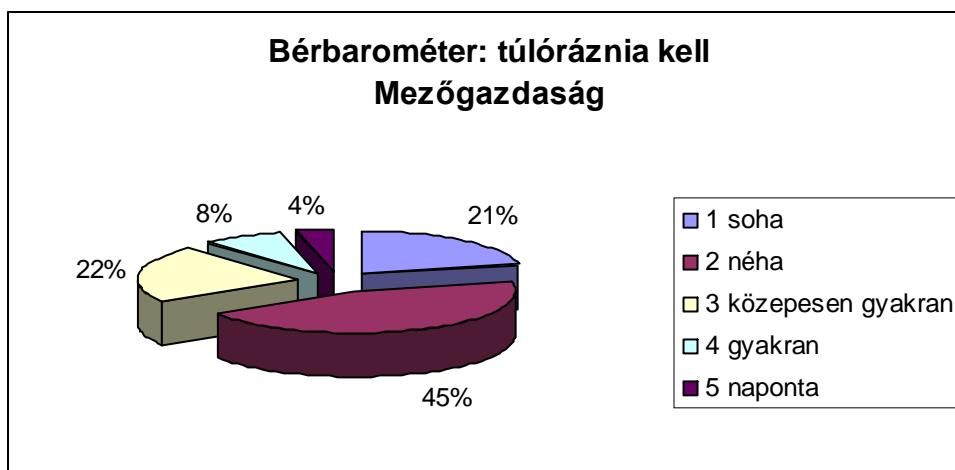
A mintában választ adók fele úgy véli, hogy ez az állítás „nem tud megebédelni” soha nem történik meg, azaz mindig tud ebédelni.

*Az ebéd és az ebédszünet igénybevételének hiánya fizikai és/vagy szellemi pihenés hiányát, túlhajszoltságot eredményezhet, s ezzel komoly stressztényezőként, stresszorként értékelhető. A mezőgazdasági minta 24%-a – közel egyharmada – számára jelent napi, gyakori vagy közepes mértékű gondot az, hogy megebédeljen.*

### **Bérbarométer: túlóránia kell**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Soha	44	18,8	18,8
2 Néha	93	39,7	58,5
3 Közepesen gyakran	45	19,2	77,8
4 Gyakran	17	7,3	85,0
5 Naponta	8	3,4	88,5
Nincs véleménye	27	11,5	100,0
Összeg	234	100,0	

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007

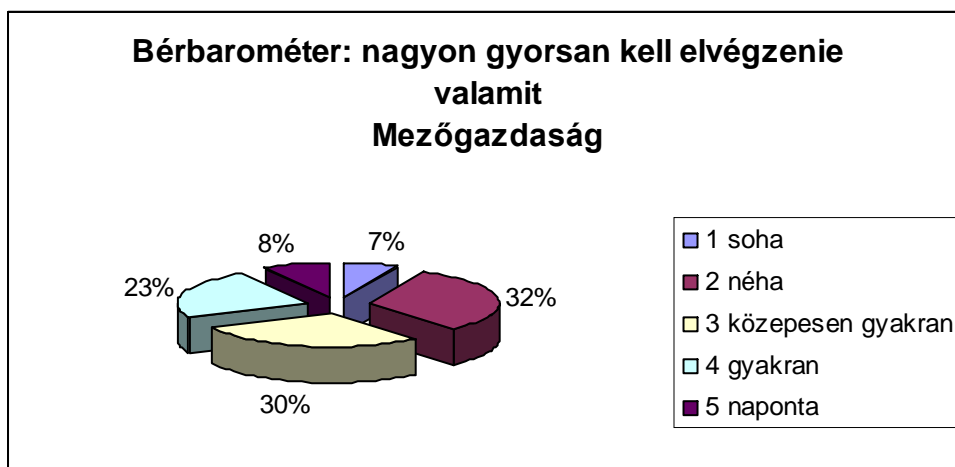


A túlóra, a feszített munkatempó fokozott stressz-hatással jár, s lehet egyrészt az alulfoglalkoztatás jele (kevesebben dolgoznak, mint ahány főre valójában szükség lenne adott munka elvégzésére), s lehet a rossz munkaszervezés jele.

*A mezőgazdasági ágazatban a minta 21%-a soha, 45%-a néha túlórázik. A minta 4%-a viszont naponta túlórázik, 8%-a gyakran és 22 %-a közepesen gyakran, azaz a minta 34%-át érinti súlyosan illetve közepesen a túlóra, mint a stressz lehetséges forrása.*

#### **Bérbarométer: nagyon gyorsan kell elvégeznie valamit**

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Soha	15	6,4	6,4
2 Néha	68	29,1	35,5
3 Közepesen gyakran	64	27,4	62,8
4 Gyakran	50	21,4	84,2
5 Naponta	18	7,7	91,9
Nincs véleménye	19	8,1	100,0
Összeg	234	100	

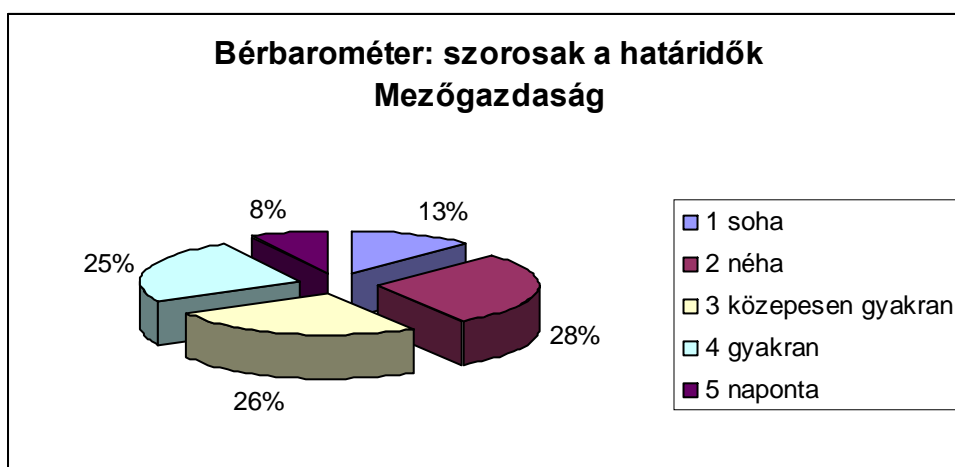


A feszített munkatempó, az, hogy valamit nagyon gyorsan kell elvégezni erőteljes stresszornak tekinthető. A mezőgazdasági mintánk 8%-a naponta találkozik ezzel a problémával, 23% gyakran és 30% közepesen gyakran, miközben mindössze 7 % nyilatkozott úgy, hogy soha, illetve 8% úgy, hogy néha érinti ez a probléma.

*Megállapíthatjuk, hogy a minta 51%-át érinti a jelentős stresszornak tekinthető feszített munkatempó.*

#### BérBarométer: szorosak a határidők

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Soha	26	11,1	11,1
2 Néha	59	25,2	36,3
3 Közepesen gyakran	54	23,1	59,4
4 Gyakran	52	22,2	81,6
5 Naponta	16	6,8	88,5
Nincs véleménye	27	11,5	100,0
Összeg	234	100	



A minta 41%-a számára soha nincsenek vagy csak néha fordulnak elő szoros határidők. Ez azt jelenti, hogy a minta csaknem 60 %-a - közöttük 8 % naponta, 25% gyakran, 26% közepesen – gyakran szembesül a szoros határidőkkel.

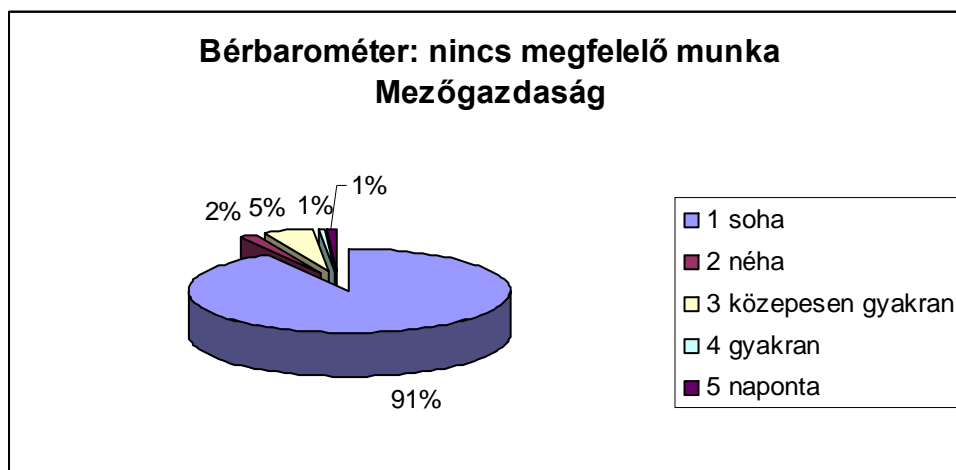
*Megállapíthatjuk, hogy a minta 60 %-a ki van téve a szoros határidőknek, mint jelentős stresszornak.*

## Bizonytalanság

### BérBarométer: nincs megfelelő munka

	Fő	%-os megoszlás	Kumulált %-os megoszlás
1 Soha	177	75,3	75,3
2 Néha	3	1,3	76,6
3 Közepesen gyakran	10	4,3	80,9
4 Gyakran	1	0,4	81,3
5 Naponta	2	0,9	82,1
Nincs véleménye	42	17,9	100,0
Összeg	177	75,3	75,3

Forrás: BérBarométer adatbázis (EQUAL), 2007



A minta alapján a megfelelő munka hiánya nem jelent stresszt okozó tényezőt, a minta 91 %-a nyilatkozott úgy, hogy soha nem fordul elő az, hogy nincs megfelelő munka.

### 3.2. A hazai szociális partnerek feladatainak meghatározása és elemzése a munkahelyi stresszel kapcsolatos jogszabályt illetően különös tekintettel a mezőgazdasági ágazatra

**Az európai szociális partnerek által aláírt Keretmegállapodás rögzíti, hogy ha munkahelyi stressz problémáját állapították meg, intézkedést kell tenni a megelőzésére, a kiküszöbölésére vagy a mérséklésére. A Keretmegállapodás azt is hangsúlyozza, hogy a megfelelő intézkedések meghatározásáért a felelősség a munkáltatót terheli. Ezeket az intézkedéseket azonban a munkavállalók és/vagy képviselőik részvételével és együttműködésével valósítják meg.**

A 2008. január elsejétől a hazai munkaadók kötelessége, hogy felmérjék - az egyéb kockázati tényezők mellett - milyen kört érint a tartós stresszhelyzet, milyen intézkedések történtek eddig, ezek megfelelőek voltak-e, illetve hogyan lehet elhárítani a stresszhelyzetet. Ehhez a munkaadók közreműködőként igénybe vehetik a munkavállalók képviselőit, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosát és a kockázatbecsléshez a munka- egészségügyi szaktevékenység végzésére jogosult szakértőket is.

#### **Stresszor-felmérés a Bérbarométer adatai alapján**

A BérBarométer EQUAL adatbázis felmérése alternatív forrásként és kiindulópontként szolgálhat a kockázati tényezők (stresszorok) felmérésére az egyes ágazatokban, beleértve a mezőgazdasági ágazatot.

#### **Bérbarométer, stresszre utaló vagy stressz megelőző állapotra jellemző változók, mezőgazdasági ágazatban dolgozó minta válaszai, fő**

	Soha ill. egyáltalán nem ért egyet, fő	Néha ill. kismértékben egyetért, fő	Közepesen gyakran ill. közepesen egyetért, fő	Gyakran ill. nagyjából egyetért, fő	Mindig ill. teljesen egyetért, fő	Nem vonatkozik vagy nincs véleménye, fő
Stresszes munkakör	69	61	38	28	30	10
Monotonia	94	68	34	15	14	9
Munkahely miatti aggodás	45	55	39	42	48	7
Munkaideje ütközik	68	74	47	14	13	19

családi életével						
Egészségre ártalmas a munkahely	118	53	25	9	13	2
Veszélyes munkakörülmények	131	33	32	11	5	4
Sokszor végzi munkatársai feladatát	72	78	38	20	16	10
Fizikailag fáradtan megy haza	41	25	52	56	61	1
Szellemileg fáradtan megy haza	45	55	56	41	32	7
Nem tud megebédelni	118	45	28	16	13	17
Túlóráznia kell	44	93	45	17	8	27
Nagyon gyorsan kell elvégeznie valamit	15	68	64	50	18	19
Szorosak a határidők	26	59	54	52	16	27
Nincs megfelelő munka	177	3	10	1	2	42

**Bérbarométer, stresszre utaló vagy stressz megelőző állapotra jellemző változók, mezőgazdasági ágazatban dolgozó minta válaszainak %-os megoszlása**

	Soha ill. egyáltalán nem ért egyet, %	Néha ill. kismértékben egyetért, %	Közepesen gyakran ill. közepesen egyetért, %	Gyakran ill. nagyjából egyetért, %	Mindig ill. teljesen egyetért, %	Nem vonatkozik vagy nincs véleménye, %
Stresszes munkakör	29	26	16	12	13	4
Monotonia	40	29	15	6	6	4
Munkahely miatti aggodás	19	23	17	18	20	3
Munkaideje ütközik családi életével	29	31	20	6	6	8
Egészségre ártalmas a munkahely	54	24	11	4	6	1
Veszélyes munkakörülmények	61	15	15	5	2	2
Sokszor végzi munkatársai feladatát	31	33	16	9	7	4
Fizikailag fáradtan megy haza	17	11	22	24	26	0
Szellemileg fáradtan megy haza	19	23	24	17	14	3
Nem tud megebédelni	50	19	12	7	5	7
Túlóráznia kell	19	40	19	7	3	12
Nagyon gyorsan kell elvégeznie valamit	6	29	27	21	8	8
Szorosak a határidők	11	25	23	22	7	12
Nincs megfelelő munka	75	1	4	0	1	18

Tekintsük stressz-előtti állapotnak azt a helyzetet, amikor a felmért – és stresszornak tekinthető – mutatók esetében a megkérdezettek úgy válaszoltak, hogy a szóban forgó élethelyzet előfordul ugyan, de csak néha, vagy kismértékben, vagy közepes sűrűséggel, valamint a **mintának legalább a fele** ezt a választ adta meg. Megállapíthatjuk, hogy e feltételek figyelembe vételével a Bérbarométer felmérés szerint a mezőgazdaságban a

felmérték legalább fele néha, kis- vagy közepes gyakorisággal találkozik a következőkkel:

**a. Stressz-megelőző állapot a mezőgazdasági ágazatban a Bérbarométer felmérése alapján**

**Bérbarométer, stresszt megelőző állapotra jellemző változók, mezőgazdasági ágazatban dolgozó minta válaszainak %-os megoszlása, összevont válaszok**

Rangsor	Felmért elemek	„Néha” ill. „kismértékben” ill. „közepes mértékben fordul elő” választ adók az összes választ adó %-ában, kumulált érték
1	Túlóráznia kell	59
2	Nagyon gyorsan kell elvégeznie valamit	56
3	Munkaideje ütközik családi életével	51
4	Sokszor végzi munkatársai feladatát	49
5	Szorosak a határidők	48
6	Szellemileg fáradtan megy haza	47
7	Monotónia	44
8	Stresszes munkakör	42
9	Munkahely miatti aggodás	40
10	Egészségre ártalmas a munkahely	35
11	Fizikailag fáradtan megy haza	33
12	Nem tud megebédelni	31
13	Veszélyes munkakörülmények	30
14	Nincs megfelelő munka	5

A szociális partnereknek a mezőgazdasági ágazatban a következő – még nem súlyos (kis vagy közepes gyakorisággal előforduló), de figyelmeztető – stresszorokat kell tehát figyelembe venni (legalább 50%-os kumulált válasz)

***Munkafeladattal kapcsolatosak:***

- túlóra, túlmunka
- időnyomás (nagyon gyorsan kell elvégezni valamit)

***Szubjektív tényezők:***

- munka és családi élet összehangolásának nehézségéből fakadó aggodás

Meghúzhatjuk másutt is a választóvonalat, és tekinthetjük úgy is, hogy a szociális partnerek által elkészítendő stratégiánál stressz-előtti állapotnak tekintjük már azt a helyzetet is, amikor a felmért – és stresszornak tekinthető – mutatók esetében a megkérdezettek egyharmada vagy egynegyede úgy válaszolt, hogy a szóban forgó élethelyzet néha, kismértékben, vagy közepes sűrűséggel előfordul. Ekkor szigorúbban értékelünk, és persze a több lesz a feladat is. Az értékelés szigorúsága ebben az esetben a szociális partnerek döntésétől függ.

### **b. Stresszt közvetlenül okozó állapot a mezőgazdasági ágazatban a Bérbarométer felmérése alapján**

Tekintsük a munkahelyi stresszt közvetlenül kiváltó vagy okozó állapotnak azt a helyzetet, amikor a felmért – és stresszornak tekinthető – mutatók esetében a megkérdezettek úgy válaszoltak, hogy a szóban forgó élethelyzet mindig illetve gyakran fordul elő, valamint a mintának legalább az egynegyede ezt a választ adta meg. Úgy gondoljuk, hogy ebben az esetben – mivel nagy valószínűséggel közvetlen stresszt okozó tényezőkről van szó – nem elég a határt ott meghúzni, ahol a kumulált válaszok elérik az összes válasznak legalább felét, hanem minden olyan elemet figyelembe kell venni a készítendő stratégiánál, ahol a kérdésekre választ adóknak legalább egynegyede (összesítve) úgy válaszolt, hogy mindig vagy nagyon gyakran előfordul vele. A határvonalat tehát ebben az esetben a 25%-nál húzzuk meg.

### **Munkahelyi stresszt közvetlenül kiváltó állapot, rangsor (a választ adók legalább 25%-a bejelölte a „gyakran” ill. „mindig előfordul” választ, kumulált érték**

<b>Rangsor</b>	<b>Felmért elem</b>	<b>„Gyakran” ill. mindig előfordul” választ adók az összes választ adó %-ában, kumulált érték</b>
<b>1</b>	<b>Fizikailag fáradtan megy haza</b>	<b>50</b>
<b>2</b>	<b>Munkahely miatti aggodás</b>	<b>38</b>
<b>3</b>	<b>Szellemileg fáradtan megy haza</b>	<b>31</b>
<b>4</b>	<b>Nagyon gyorsan kell elvégeznie valamit</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>Szorosak a határidők</b>	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>Stresszes munkakör</b>	<b>25</b>
7	Sokszor végzi munkatársai feladatát	16
8	Monotónia	12

9	Munkaideje ütközik családi életével	12
10	Nem tud megebédelni	12
11	Egészségre ártalmas a munkahely	10
12	Túlóráznia kell	10
13	Veszélyes munkakörülmények	7
14	Nincs megfelelő munka	1

E feltételek figyelembe vételével a Bérbarométer felmérés szerint a mezőgazdaságban a felmérték legalább egynegyede mindig vagy gyakran találkozik, szembesül a következőkkel:

*Munkafeladattal kapcsolatos stresszorok*

- **Fizikailag fáradtan megy haza**
- **Szellemileg fáradtan megy haza**
- **Nagyon gyorsan kell elvégeznie valamit (időnyomás)**
- **Szorosak a határidők (időnyomás)**
- **Stresszes munkakör (döntéskényszer)**

*Szervezeti szereppel kapcsolatos stresszorok:*

- **Munkahely miatti aggodás**

### **Stratégia a stressz előtti és a már kialakult stressz helyzetek kezelésére**

Az állapotfelmérést követi a stratégia kidolgozása, melynek magába kell foglalnia egyrészt a megelőzést (figyelembe véve a figyelmeztető jeleket), illetve a már kialakult stressz-helyzetek kezelését. Melyek lehetnek a munkaadók konkrét feladatai a megelőzés során a BérBarométerben feltárt állapot szerint?

### **Stressz-kezelési stratégia**

*1. Megelőzés a Bérbarométer szerint a mezőgazdaságban meglévő figyelmeztető stresszorok alapján*

- a helyes munkaszervezés

- ✓ a túlóra csökkentése
- ✓ a túlmunka csökkentése
- ✓ az időnyomás csökkentése
- a megfelelő irányítás
- a szerepek és feladatkörök átvilágítása, optimalizálása, a mezőgazdaságban dolgozók munkaidejének optimális kihasználása
- a munka és a családi élet összehangolásának figyelembevétele a munkaszervezés során

## 2. Munkahelyi stressz-kezelés Bérbarométer adatbázis szerint a már kialakult stresszorok alapján

- a helyes munkaszervezés
  - ✓ a fizikai fáradtság csökkentése
  - ✓ a szellemi fáradtság csökkentése
  - ✓ az időnyomás csökkentése (nagyon gyorsan kell valamit elvégezni)
  - ✓ határidők szorossága
- stresszes munkakör – döntéskényszerrel kapcsolatos szorongások oldása különféle eszközökkel (pl. több információval való ellátás, szakmai ismeretek bővítésének elősegítése, stb.)
- A munkahely miatti aggodás csökkentése különböző eszközökkel – pl. felkészítés a szakmaváltásra; pszichoszociális támogatás erősítése, stb.

Milyen eszközök állhatnak a szociális partnereke rendelkezésére?

A munkahelyi szociális partnereke közös feladata a megelőzés során

- A munkahelyi stressz fogalmával és gyakorlati megnyilvánulásaival, valamint következményeivel kapcsolatos felvilágosító munka, a probléma tudatosítása mind a munkahelyi vezetők, mint a munkavállalók képviselői, mind a munkavállalók irányába.
- A munkaszervezés átvilágítása – munkaidővel való gazdálkodás áttekintése, optimalizálás.
- A kellő pihenőidő rögzítése és a gyakorlatban történő biztosítása.

- A munka és a családi élet összehangolását az ágazatban legjobban biztosító konkrét lépések feltárása (munkaidő rugalmasságának bevezetése; gyermekellátás közös megszervezése, munkahelyek és önkormányzatok lehetséges együttműködésének feltárása, a krónikus vidéki bölcsődehiány enyhítése irányába tehető konkrét lépések az egyes helyeken; stb.).
- Kellő mennyiségű és minőségű információval való ellátás a döntések meghozatalának elősegítése érdekében; szakmai (aktuális) információk eljuttatása a mezőgazdaságban dolgozók számára elektronikus, papír formátumban; szakmai tréningek, továbbképzések szervezése.
- Tovább-és átképzések szervezése az ágazatban dolgozók részére; a munkaerő rugalmasságának erősítése.
- Könnyen illetve közvetlenül elérhető pszichoszociális támogatás/szolgáltatás nyújtása a konfliktus- vagy válsághelyzetben lévők számára, stb.

Míg a felvilágosító munkában, a probléma tudatosításában jelentős szerepe lehet az ágazati szintű szociális partnereknek, a helyi (vállalati, üzemi szintű) szociális partnerek alapvető fontosságú szerepet játszanak egyrészt a helyi sajátosságokat, a helyi feladatokat, a konkrét technológiai folyamatot, a vállalati, üzemi célrendszert, másrészt a rendelkezésre álló munkaerő mennyiségét és minőségét figyelembe vevő normarendszer megfogalmazásában, rögzítésében és gyakorlati megvalósításában.

Mint említettük 2008 elején a Munkavédelmi törvény módosításával hatályba lépett a munkahelyi stressz kötelező vizsgálata a munkáltatók számára. Ez a munkáltatók feladata, de ugyanakkor nem zárja ki a munkavállalók érdekképviselői szervezeteinek részvételét, együttműködését. Hasonlóképpen az a célszerű, ha a szociális partnerek a munkahelyeken közösen állítják össze és dolgozzák ki a mérhető normatívákat, az egyéni, és csoportos sajátosságok kezelésére alkalmas követelményeket. Nem véletlen, hogy számos tagállamban az uniós Keretmegállapodás bevezetésére nem jogszabályban került sor, hanem a munkahelyi szociális partnerek megállapodása alapján rögzítik a követelmény-és feltételrendszert a kollektív megállapodásokban.

A jogszabály alapján a munkáltatónak a pszichoszociális kockázatok elkerülésére alkalmaznia kell a műszaki fejlődés eredményeit, igaz ezek konkrétan nem kerülnek meghatározásra. Végző soron – azt mondhatjuk – hogy ez is a munkaadók és a

munkavállalók szervezetei közötti alku során konkretizálódhat, figyelembe véve a szükségleteket és a lehetőségeket.

Hasonlóképpen a szociális partnerek együttműködésével jóval egyszerűbb megfelelni a **54. § (1) bekezdése** g. pontjának, amely szerint a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására kiterjedő egységes és átfogó *megelőzési stratégiát kell kialakítani*.

Az európai szociális partnerek munkahelyi stresszről szóló Keretmegállapodása hangsúlyozza, hogy a munkahelyi stressz problémáinak megelőzése, kiküszöbölése vagy csökkentése különböző intézkedéseket ölelhet fel. Ezek az intézkedések lehetnek kollektívak, egyéniek, vagy mindkettő. Maga a Keretmegállapodás utal arra is, hogy ha a munkahelyen a szükséges szakértelem nem lenne elegendő, kompetens külső szakértőt lehet bevonni az európai és nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések és gyakorlatok szerint. A stressz ellenes intézkedéseket a bevezetésük után pedig rendszeresen felül kell vizsgálni a hatékonyságuk értékelése céljából, hogy biztosítják-e a források optimális felhasználását, és még mindig megfelelőek vagy szükségesek-e.

A munkahelyeken bevezetésre kerülő intézkedések többek között az alábbiakat foglalhatják magukban: vezetési és kommunikációs intézkedések, pontosítva a vállalat céljait és benne az egyes munkavállalók szerepét, megfelelő vezetési támogatást biztosítva az egyének és team-ek számára, a munkaszervezés, az eljárások, a munkafeltételek és a környezet javítását, a vezetők és a munkavállalók képzése a stressz lényegének, lehetséges okainak és kezelési módjának megértéséhez. Külön hangsúlyozzuk hogy a Keretmegállapodásban a lehetséges intézkedések között kiemeli a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel való konzultáció illetve információ lehetőségét, az EU-s és a hazai jogszabályokkal összhangban.

Bár messze vagyunk még a külföldön néhány nagyvállaltnál alkalmazott módszertől, ahol a vezetés ún. stressz-menedzsmentet alkalmaz, relaxációs tréningeket, vagy munkaidőn belül és kívül kikapcsolódási lehetőséget és feszültségoldásban jártas szakembereket pszichológusokat, masszőröket biztosít dolgozóinak, a folyamat már nálunk is megkezdődött.

## **Forrásjegyzék**

CareerBuilder.com (2006) Three Out of Four Workers Report Burnout on the Job, CareerBuilder.com Survey Finds, CHICAGO, May 3, 2006, [http://www.careerbuilder.typepad.com/job\\_blog\\_jobs/job\\_surveys/](http://www.careerbuilder.typepad.com/job_blog_jobs/job_surveys/)

Consultation (2008) Stresszt hozó stressztörvény, 2008.08.25

ETUC (2005) Framework Agreement on work-related stress

 Európai kampány a kockázatértékelésről  
<http://osha.europa.eu/topics/stress>

James L. Walker, Ph.D., and Lilly J. Walker, Ph.D. (2000) The Human Harvest - Changing Farm Stress to Family Success; <http://www.gov.mb.ca/agriculture/homeec/cba26s01.html#activity>

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens (2008): A kollektív alku kérdésköre Európában: Országok és ágazatok összehasonlítása, AIAS Amszterdam

OMMF (2008) Kommuniké a munkahelyi stresszel kapcsolatban, OMMF tájékoztatása

Piac és Profit (2008) Így osztjuk be az időnket 2008-ban! Piac és Profit, 2008-08-26

VG (2008) Nem játék a munkahelyi stressz. Gondban a munkáltatók!, 2008. 03.04

## **Melléklet**

### **Munkahelyi stressz. Keretszerződés a munkahelyi stresszről**

#### **1. Bevezetés**

A munkahelyi stresszt nemzetközi, európai és nemzeti szinteken is mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára gondot okozó kérdésként határozták meg. Az e kérdéssel kapcsolatos, specifikus közös intézkedés szükségességének meghatározása után és feltételezve egy bizottsági konzultációt a stressz kérdéséről, az európai szociális partnerek felvették ezt a kérdést a 2003-2005. évi szociális párbeszéd munkaprogramjába.

A stressz potenciálisan befolyásolhat bármely munkahelyet és bármely munkavállalót, tekintet nélkül a társaság méretére, a tevékenységi területre vagy a munkaszerződés vagy a munkaviszony formájára. A gyakorlatban azonban ez nem szükségképpen érint minden munkahelyet és minden munkavállalót.

A munkahelyi stressz kezelése nagyobb hatékonysághoz vezethet és javíthatja a foglalkozási betegségek és a munkavédelem helyzetét, következésképp gazdasági és társadalmi előnyöket nyújthat a társaságok, a munkavállalók és az egész társadalom számára. A munkaerő sokrétősége fontos szempont a munkahelyi stressz problémáinak kezelésekor.

#### **2. Cél**

E szerződés célja, hogy fokozza a tudatosságot és a megértést a munkáltatók, a munkavállalók és a képviselőik körében a munkahelyi stresszel kapcsolatban, felhívja a figyelmüket az olyan jelzésekre, amelyek a munkahelyi stressz problémáira utalhatnak.

E szerződés feladata az, hogy kereteket biztosítson a munkáltatók és munkavállalók számára a munkahelyi stressz problémáinak meghatározására és e problémák megelőzésére vagy kezelésére. Nem az egyént kell hibáztatni a stresszért. Elismerve, hogy a munkahelyi zaklatás és erőszak potenciális munkahelyi stresszt okozó tényező, de mivel a 2003-2005. évi szociális párbeszéd munkaprogramjában az EU-beli szociális partnerek foglalkoznak az ilyen kérdésekre irányuló specifikus szerződés

kidolgozásának lehetőségével, e szerződésnek nem tárgya az erőszak, a zaklatás és a poszt traumatikus stressz.

### **3. A stressz és a munkahelyi stressz meghatározása**

A stressz fizikai, pszichológiai vagy szociális panaszokkal vagy működési zavarokkal kísért állapot, amely abból ered, hogy a személyek úgy érzik, nem képesek áthidalni a szakadékot a képességeik és a tőlük elvárt követelmények vagy a velük szemben támasztott elvárások között. Az egyén rövidtávon képes alkalmazkodni a nyomáshoz, ami pozitívnak tekinthető, de nagyon nehéz lépést tartani azzal, ha valaki tartósan nagy nyomásnak van kitéve. Sőt, az egyének igen eltérően reagálnak hasonló szituációkra, és élete különböző szakaszaiban ugyanaz az egyén is eltérően reagálhat hasonló szituációkra.

A stressz nem betegség, hanem arról van szó, hogy a hatásának való tartós kitétel csökkentheti a munkavégzés hatékonyságát és egészségkárosodást is okozhat. A munkahelyi környezetben kívülről származó stressz megváltoztathatja a munkahelyi magatartást és ronthatja a munkavégzés hatékonyságát. A munkavégzés során megnyilvánuló bármilyen stressz nem tekinthető mindig munkahelyi stressznek. A munkahelyi stresszt különböző tényezők okozhatják, például a munkával való elégedetlenség, a munkaszervezés, a munkakörnyezet, a rossz kommunikáció, stb.

### **4. A munkahelyi stressz problémáinak meghatározása**

A stressz jelenség bonyolultságára tekintettel e szerződés nem kíván átfogó felsorolást adni a potenciális stressz-mutatókról. A gyakori hiányzás vagy a fluktuáció, a sokszor előforduló interperszonális konfliktusok vagy a munkavállalói panaszok azonban gyakran azt jelzik, hogy munkahelyi stressz problémájáról lehet szó.

A munkahelyi stressz problémájának meghatározása során olyan tényezők elemzését lehet figyelembe venni, mint a munkaszervezés és a folyamatok (a munkaidőre vonatkozó intézkedések, az autonómia foka, a megfelelés a munkavállalók jártasságai és a feladatkör szabta követelmények között, a munkaterhelés, stb.), a munkafeltételek és a környezet (visszaélés lehetősége, zaj, hő, veszélyes anyagok, stb.), a kommunikáció (bizonytalanság a tekintetben, hogy mit várnak el tőle a munkában, a foglalkoztatási kilátások, vagy a várható változás, stb.) és a szubjektív tényezők (emocionális és társadalmi nyomás, olyan érzés, hogy nem képes lépést tartani, a támogatás vélelmezett hiánya, stb.).

Ha munkahelyi stressz problémáját állapították meg, intézkedést kell tenni a megelőzésére, a kiküszöbölésére vagy a mérséklésére. **A megfelelő intézkedések meghatározásáért a felelősség a munkáltatót terheli. Ezeket az intézkedéseket a munkavállalók és/vagy képviselőik részvételével és együttműködésével** valósítják meg.

## **5. A munkáltatók és a munkavállalók felelőssége**

A 89/391 sz. keretirányelv szerint minden munkáltató törvényes kötelessége, hogy védje a munkavállalók biztonságát és egészségét a munkahelyeken. Ez a kötelezettség a munkahelyi stressz problémáira is alkalmazandó, amennyiben ez egészségügyi és biztonsági kockázattal is jár. Minden munkavállaló általános kötelezettsége, hogy betartsa a munkáltató által meghatározott védelmi intézkedéseket.

A munkahelyi stressz problémáinak kezelése történhet az általános kockázatkezelési eljáráson belül, a stresszre vonatkozó külön irányelv révén és/vagy a meghatározott stressz-tényezőkre orientált specifikus intézkedésekkel.

## **6. A munkahelyi stressz problémáinak megelőzése, kiküszöbölése vagy csökkentése**

A munkahelyi stressz problémáinak megelőzése, kiküszöbölése vagy csökkentése különböző intézkedéseket ölelhet fel. Ezek az intézkedések lehetnek kollektívák, egyéniek, vagy mindkettő. Ezek bevezethetők a meghatározott stressztényezőkre orientált specifikus intézkedések formájában, vagy mind a preventív, mind a reagálási intézkedéseket felölelő integrált stressz irányelv részeként. Ha a munkahelyen a szükséges szakértelem nem elegendő, kompetens **külső szakértőt** lehet bevonni az európai és nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések és gyakorlatok szerint.

A stressz ellenes intézkedéseket a bevezetésük után **rendszeresen felül kell vizsgálni** a hatékonyságuk értékelése céljából, hogy biztosítják-e a források optimális felhasználását, és még mindig megfelelőek vagy szükségesek-e.

Az ilyen **intézkedések** többek között az alábbiakat foglalhatják magukban:- **vezetési és kommunikációs intézkedések**, például, amelyek megvilágítják a társaság céljait és az

egyes munkavállalók szerepét, biztosítják a megfelelő **vezetési támogatást** az egyének és csapatok számára, a **megfelelő felelősséget és a munka ellenőrzését**, a **munkaszervezés és az eljárások, a munkafeltételek és a környezet** javítását,

- a vezetők és a munkavállalók **képzése**, hogy jobban átlássák és megértsék a stressz lényegét, lehetséges okait és kezelésének módját, és/vagy alkalmazkodjanak a változáshoz,

- **tájékoztatás és konzultáció** a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel az EU és a nemzeti jogszabályok, a kollektív szerződések és gyakorlatok szerint.

## **7. Megvalósítás és nyomon követés**

Az Alapító Szerződés 139. cikke szerint ezen önkéntes európai keretszerződés kötelezi az UNICE/UEAPME, CEEP és EUTC tagokat (és az EUROCADRES/CEC összekötő bizottságot) a megvalósítására a tagállamokban és az Európai Gazdasági Térség országaiban a vezetésre és a munkaerőre vonatkozó specifikus eljárások és gyakorlatok szerint.

Az aláíró felek felkérlik a jelölt országokban lévő tagszervezeteiket is e szerződés valóra váltására.

E szerződés valóra váltása az aláírása napját követő három éven belül történik. A tagszervezetek beszámolnak e szerződés valóra váltásáról a Szociális Párbeszéd Bizottságnak. **Az e szerződés aláírása napját követő első három év folyamán a Szociális Párbeszéd Bizottság évente összefoglaló táblázatot készít a szerződés valóra váltásának folyamatáról. A megvalósítási intézkedésekről szóló átfogó jelentést a negyedik évben készíti el a Szociális Párbeszéd Bizottsága. Az aláíró felek értékelik és felülvizsgálják a szerződést az aláírása napját követő öt évben minden olyan alkalommal, ha bármelyikük kéri.** Az e szerződés tartalmára vonatkozó kérdések esetén az érintett tagszervezetek egyetemlegesen hivatkozhatnak az aláíró felekre, akik egyetemlegesen válaszolnak. E szerződés valóra váltásakor az aláíró felek tagjai kerülnek a kis- és középvállalkozásokra szükségtelenül rótt terheket.

E szerződés valóra váltása nem képez érvényes alapot az e szerződés területén a munkavállalók számára biztosított általános védelmi szint csökkentéséhez. E szerződés nem csorbítja a szociális partnerek jogát arra, hogy megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, szerződéseket kössenek e szerződés adaptálásáról és/vagy kiegészítéséről az érintett szociális partnerek specifikus igényeinek figyelembe vételével.

John Monks, az ETUC főtitkára

(a szakszervezeti delegáció nevében)

Dr. Jüngen Strube, az UNICE elnöke

Paul Reckinger, az UEAPME elnöke

Rainer Plassmann, a CEEP főtitkára

Kelt, 2004. október 8-án

**A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008 januárjában életbe lépett változata (részletek)**

**IV. Fejezet**


***A MUNKÁLTATÓK ÉS A MUNKAVÁLLALÓK KÖTELESSÉGEI ÉS JOGAI AZ EGÉSZSÉGET NEM VESZÉLYEZTETŐ ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAVÉGZÉS KÖVETELMÉNYEINEK MEGVALÓSÍTÁSÁBAN***

**54. § (1)** 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 veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyessel;


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.

(2) A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató

valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe. A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül. A kockázatértékelést a kémiai biztonság területén a külön jogszabályban foglaltak szerint kell elvégezni.

 (3) A munkáltató a (2) bekezdésben meghatározott kockázatértékelést és megelőző intézkedéseket első alkalommal - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott I. veszélyességi osztályba sorolt munkáltatónál legkésőbb a munkáltató tevékenységének megkezdésétől számított hat hónapon belül, egyébként egy éven belül, azt követően indokolt esetben köteles elvégezni, és azt évenként felülvizsgálni. Indokolt esetnek kell tekinteni különösen a kockázatok (munkakörülmények, az alkalmazott technológia, veszélyes anyag, készítmény, munkaeszköz, munkavégzés) lényeges megváltozását, illetőleg új technológia, veszélyes anyag, munkaeszköz, munkaszervezés bevezetését, alkalmazását. Soron kívül kell elvégezni, illetve felülvizsgálni a kockázatértékelést, ha a kockázatok lényeges megváltozásával munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés hozható összefüggésbe, vagy a kockázatértékelés a külön jogszabályban meghatározott szempontokra nem terjedt ki.

(4) A munkavédelmi hatósági ellenőrzés során a munkáltatónak kell bizonyítania a tevékenység megkezdésének tényét, időpontját.

(5) A kockázatértékelés eredményeként a munkáltató felelőssége legalább a következők dokumentálása:

*a)* a kockázatértékelés időpontja, helye és tárgya, az értékelést végző azonosító adatai;

*b)* a veszélyek azonosítása;

*c)* a veszélyeztetettek azonosítása, az érintettek száma;

*d)* a kockázatot súlyosbító tényezők;

*e)* a kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése, a fennálló helyzettel való összevetés alapján annak megállapítása, hogy a körülmények megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, illetve biztosított-e a kockázatok megfelelően alacsony szinten tartása;

*f)* a szükséges megelőző intézkedések, a határidő és a felelősök megjelölése;

*g)* a tervezett felülvizsgálat időpontja;

*h)* az előző kockázatértékelés időpontja.

A kockázatértékelés dokumentumát a munkáltató köteles a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni.


(6) Az (1) bekezdés g) pontjában meghatározott megelőzési stratégia munkabiztonsági és munka-egészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.

(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a munkabiztonsági szaktevékenység, a munka-egészségügyi szaktevékenység, illetőleg az 57-58. §-okban előírtak ellátására megfelelő képesítéssel rendelkező személyt biztosítani, valamint

a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalónak megadni;

b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

c) a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;

 d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben, legkorábban a tervezési szakaszban megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;

e) a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;

f) a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az V. Fejezet rendelkezéseinek megfelelően eljárni;

g) biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiéniai állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását;

h) teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására.