A munkaegészségügy szervezésének kérdése nemcsak a munkavállalók, de a munkaadók számára is kulcsfontosságú a vállalkozások, cégek eredményes működésének és fejlődőképességének biztosítása érdekében. A jelen kutatásunkban bemutatásra kerülő felmérés során ezért arra kerestük a

választ, hogy a munkáltatók és a munkavállalók mennyire kezelik tudatosan a munkaegészségügy kérdését.

A vállalatok fő tevékenységétől, méretétől függetlenül minden szektorban szükséges hangsúlyozni a munkabiztonság és munkaegészségügy fontosságát. A munkabiztonság és munkaegészségügy kérdésével foglalkozni kell mindenütt, hiszen a munkahelyi kockázati tényezők mindenhol megvannak, csak jellegükben és súlyosságukban eltérőek. A munkavállalók egészségvédelme és a biztonságos, egészséges vállalkozás kialakítása úgy az irodai környezetben, mint a gyárakban, vagy az építési területen egyaránt fontos.

A vállalkozások komoly gondot fordítanak az eszközbeszerzésre és a munkakörnyezet modernizálására, azonban a felmerülő problémák arra mutatnak rá, hogy az emberi tényezőre még jobban kell figyelni. Meg kell előzni a munkavégző képesség csökkenését, a munkahelyi baleseteket okozó koncentrációcsökkenést, a stresszterheltséget, az akadályozó fizikai tü

netek kialakulását. Nagyobb figyelmet kell fordítani a munkavállalók munkakörnyezetének folyamatos javítása mellett az általános egészségfejlesztésre is.

A vállalkozások vezetési stratégiájában kiemelt helyet kell, hogy kapjon a munkavédelmi folyamatok elemzése. Rendszeresen legyen napirenden az egyeztetés a munkavédelmi és munkaegészségügyi szakértőkkel annak érdekében, hogy a vállalkozás élhető, versenyképes, sikeres lehessen mind a munkáltató, mind a munkavállalók számára.

Széles körben meg kell ismertetni a munkavédelem folyamatos fejlesztésében rejlő üzleti lehetőségeket, úgymint a csökkenő költségek és fluktuáció, illetve a növekvő termelékenység és versenyképesség.

Szükség van egy olyan keretrendszerre, mely támogatja a vállalatok önként vállalt, az adott ágazathoz, vállalatmérethez és a specifikus igényekhez igazodó kezdeményezéseit.

Amint azt a Közösségi Stratégia is kiemeli, a preventív hozzáállás nemcsak a munkahelyeken kell hogy főszerepet kapjon, hanem általában a társadalomnak kellene értéket látni az egészségben, biztonságban, a kockázatok elhárításában.

A minták

Az eredmények összefoglalása és összehasonlítása során nem vettük figyelembe a válaszhiányokat annak érdekében, hogy minél világosabb képet kapjunk a vizsgált területről és a válaszadókról.

A munkáltatói és munkavállalói képviselői felmérésekben való részvételre felhívó levelet a vállalatvezetőknek, HR-munkatársaknak juttattuk el, akik közül 46-an vállalták is a munkáltatói kérdőív kitöltését.

A munkavállalói képviselői kérdőíves felmérésben 1600-an vettek részt.

Munkáltatói visszajelzések

A közelmúltban bekövetkezett gazdasági recesszió a vállalkozások többségét negatívan érintette: a válság hatására 82%-uknak csökkent az árbevétele (1. ábra), és közel 20%-uknál jelentős mértékű elbocsátás is történt.

Az apadó bevételek mellett azonban a vállalkozások mindössze 19%-ánál jutott kevesebb pénz a munkabiztonsági és munkaegészségügyi tevékenységek finanszírozására.

A vállalatok több mint fele már külön pénzügyi keretet hozott létre a munkabiztonsági és munkaegészségügyi tevékenységekre,

A menedzsment munkavédelmi stratégiai döntéseit, lépéseit elsősorban a munkavédelmi vezetőkkel (63%), a foglalkozás-egészségügyi

szakemberekkel (51%) és a HR vezetőkkel egyezteti (42%). Munkabiztonsági és munkaegészségügyi folyamataik monitorozásához munkahelyi baleseti statisztikákat, a táppénzes napok számát, de kisebb százalékban a munkavállalók munkahelyi problémáit, igényeit és elégedettségét feltáró felmérések eredményeit is bekérik.

A vállalatok 81%-a vezet baleseti statisztikát. A pontos számadatokat megadó vállalatok adatai között 85,1%-ban kisebb (1-3 nap alatt gyógyuló), 12,2%-ban súlyos, de gyógyítható (8 napon túl gyógyuló), 0,9%-ban maradandó sérüléssel járó, és 0,2%-ban halálos kimenetelű esetek szerepeltek. A táppénzes napok átlaga a kérdést megválaszoló cégeknél 8,71 nap/fő/év (szórás: 7,99) volt.

A munkáltatók a fokozott stresszt, a váz- és izomrendszeri megterhelést, a dohányzást, illetve az idősödést látják a munkavállalói kört leginkább sújtó problémának.

Stresszterheltség

52,6%

44,8%

60,7%

58,3%

41,7%

52,3%

60,0%

Váz

és izomrendszeri

problémák

35,0%

29,3%

71,4%

36,1%

14,6%

30,7%

28,0%

Életmódbeli problémák

22,4%

24,1%

5,4%

29,9%

14,6%

20,5%

32,0%

Hozzáállásbeli problémák

26,6%

25,0%

19,6%

29,9%

33,3%

19,3%

44,0%

Kommunikációs problémák

29,6%

31,9%

25,0%

25,7%

37,5%

26,1%

48,0%

Szociális problémák

23,5%

24,1%

23,2%

33,3%

16,7%

3,4%

48,0%

Munkabiztonsági

problémák

8,4%

11,2%

7,1%

8,3%

8,3%

5,7%

8,0%

Rossz egészségi állapotú

munkavállalók

15,9%

14,7%

7,1%

13,9%

4,2%

34,1%

12,0%

Öregedő munkavállalói kör

34,4%

36,2%

33,9%

29,2%

14,6%

54,5%

24,0%

Koncentráció hiánya

12,6%

11,2%

12,5%

11,8%

20,8%

11,4%

12,0%

Alkohol problémák

14,3%

21,6%

8,9%

12,5%

4,2%

14,8%

20,0%

Nem megfelelő

munkakörnyezet

5,5%

8,6%

8,9%

3,5%

5,7%

4,0%

Dohányzás

33,5%

37,9%

37,5%

37,5%

14,6%

25,0%

48,0%

Fül/szem problémák

18,7%

16,4%

16,1%

20,1%

8,3%

25,0%

24,0%

Nem tudok róla

6,1%

5,2%

5,4%

5,6%

10,4%

5,7%

8,0%

Nincs ilyen

3,1%

1,7%

1,8%

3,5%

6,8%

4,0%

A vállalatok főként a munkakörnyezet korszerűsítésére, valamint a géppark fejlesztésére fordítottak nagyobb összegeket az elmúlt két évben, ezen kívül különböző egészségi vizsgálatokra, és szaktudást fejlesztő tréningekre is eljuttatták a dolgozóikat.

A munkáltatók egy része az adó- és járulékkedvezményekben, valamint a támogató törvényi szabályozásban látja fejlődésük lehetőségének kulcsát.

Munkavállalói képviselői visszajelzések

A válaszadások alapján a munkavállalókat inkább egészség-, semmint biztonságtudatosnak látják a képviselők.

A képviselők meglátása szerint az alkalmazottak munkájukat általában időben el tudják végezni.

A vállalatok egyharmadánál teljesítményértékelési rendszer működik, másik közel harmadánál a közvetlen felettes által, szóban, szubjektív módon értékelik a dolgozók munkáját, míg a cégek mintegy ötödénél kizárólag hibázás esetén adnak visszajelzést a munkatársaknak.

Az alkalmazottak munkahelyi problémáikkal elsősorban felettesükhöz fordulhatnak, másod

A munkahelyi egészségvédelem területén főként az ergonómiai fejlesztések (32%), illetve a testmozgást propagáló programok (25%) jelentek meg a munkahelyeken. A vállalatok közel negyedénél a stressz-menedzsment és egészséges táplálkozás témájával is foglalkoztak,

A vállalatok több mint 40%-a azonban semmilyen munkahelyi egészségfejlesztési programot nem hajtott végre az elmúlt két évben.

A munkavállalói képviselők meglátása szerint a mozgásszervi- (35%), valamint a szív- és érrendszeri megbetegedések (31%) a leggyakoribbak a munkavállalók körében.

A válaszoló munkavállalói képviselők többsége munkabiztonsági (57%), munkahelyi egészségfejlesztési programokat (36%) tervez a jövőben megvalósítani. További 23%-uk egészségfejlesztési, míg 31%-uk munkabiztonsági rendszert is szeretne kiépíteni.

A vállalatok munkahelyi biztonság- és egészségvédelmi

politikája

A fejlett vállalati kultúra működésének alapfeltétele a tervszerű, rend

szerszemléletű gondolkodás, melyben a kialakított standard folyamatok-nak kiemelt szerepük van. A vállalkozások 73,3%-ának van munkahelyi

biztonság- és egészségvédelmi szabályzata, mely működésük alapját képezi, és csupán 14,1%-uk jelezte, hogy nem rendelkezik tervezett, vagy dokumentált stratégiával. Azok a vállalatok, amelyek a kérdésre nemleges választ adtak, bevallásuk szerint azért nem készítették el eddig ezt a dokumentációt, mert a stratégiai gondolkodásnak a munkavédelmi területen nincs számukra jelentősége, vagy nem volt idejük az elkészítésére.

A felmérésben résztvevő vállalatok 54,9%-a rendelkezett a megnevezett minőségirányítási rendszerek valamelyikével. 27,2% munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági, 46,6% környezetközpontú irányítási rendszert működtet. 30,6%-nál még egyik rendszert sem vezették

be.

A rendszerszemléletű gondolkodás egyfajta működési előnyt mutat, azonban az is lényeges pont, hogy a vállalatvezetés mennyire tartja fontosnak a vállalat jövőjét, működését is befolyásoló munkaegészségügyi és munkabiztonsági kérdéseket.

Ahhoz, hogy a munkaegészségügy és munkabiztonság zavartalanul működhessen, a munkáltatóknak külön pénzügyi keretet célszerű biztosítani az éves kiadások megtervezésénél.

A vállalatok jelentős hangsúlyt fektetnek az innovatív megoldásokra, fejlesztésekre és kutatásokra. Kérdés azonban, hogy az innovációs projektekben munkaegészségügyi és munkabiztonsági fejlesztések is megvalósulnak-e, illetve ezek a szempontok szerepet játszanak-e? A vállalatok egyötödénél teljes mértékben, ugyanakkora arányban egyáltalán nem, míg 40%- nál részben építik be a munkavédelmi szempontokat fejlesztéseikbe A munkabiztonság és munkaegészségügy célja a munkavégzésből és munkakörnyezetből származó kockázatok csökkentése a munkavállalók egészségének védelme érdekében. A

munka hatékonyságát növeli, ha minél több szervezeti szintről tudnak részt venni a dolgozók a vizsgált terület folyamatainak megtervezésében. A középvezetők és felülvizsgálók (supervisorok) szerepe kiemelkedő lehet, hiszen ők állnak közvetlen kapcsolatban a dolgozókkal, és – a megfelelő tudás birtokában – odafi

gyeléssel és tájékoztatással növelhetik a dolgozók tudatosságát. A válaszok tanulsága szerint a legtöbb vállalati vezető (63,6 %) a középvezetőket, felülvizsgálókat is bevonja a MEB projektek megtervezésébe, megvalósításába

A vállalatvezetők a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területéhez köthető stratégiai kérdésekben leggyakrabban a munkavédelmi vezetőkkel és a foglalkozás-egészségügyi szakemberrel egyeztetnek, valamint harmadik helyen a HR vezetőket említik Utóbbiaktól elsősorban a munkabaleseti statisztikát, a táppénzes napok számát, valamint a munkahelyi munkavállalói problémákat feltáró felmérések eredményeit kérik be.

Munkahelyi kockázatbecslés és -értékelés

Minden vállalat kezében van egy eszköz, amelynek használata a munkáltató törvényben is előírt kötelezettsége. Ez a munkahelyi kockázatértékelés. Elkészítésével a vállalatok számon tarthatják azokat a munkahelyi kockázati tényezőket, amelyek veszélyeztethetik a dolgozók egészségét és biztonságát. A kvalitatív mérési eszközök felhasználásával, megfelelő méretű minta bevonásával készülő kockázatbecslés és annak értékelése a helyes problémavezérelt megoldások kidolgozására ad lehetőséget. A vállalatok felénél külső megbízott,

egyharmadánál belső munkatárs végzi el a kockázatok felmérését.

A baleseti statisztika mellett az egyik gyakran használt mérőszám a táppénzes napok száma. Noha a felmérésben résztvevők 35,9%-a konkrét választ adott, a feldolgozás során 29% válasza volt értékelhető. Az értékelhető válaszadások eredménye szerint az elmúlt évben a táppénzes napok átlaga a résztvevő vállalatoknál 7,97 nap/fő/év (szórás: 7,99) volt. 26,2% nem tudott válaszolni a kérdésre, vagy az adatok nem voltak elérhetőek számára, és rendkívül

magas, 37,9%-os volt a kérdésre nem válaszolók aránya.

Munkaegészségügyi és munkabiztonsági helyzetkép

Az egyén döntésén múlik, hogy a munkahelyén kívül milyen életmódot folytat, ezért természetesen nem minden kockázati tényező kezelhető a vállalaton belül.

Felmérésünk eredményei szerint a munkaadók úgy látják, hogy a fokozott stressz jelentette a legnagyobb gondot a munkavállalóknál. Ezen kívül a dohányzás, váz- és izomrendszeri megterhelés, valamint a szociális problémák is a jellemzőbb válaszok közé tartoztak. A munkaadók szerint a rossz munkakörnyezet jellemzően nem terheli a dolgozókat.

A problémák mellett megkérdeztük azt is, hogy az elmúlt két évben milyen munkahelyi egészséggel vagy biztonsággal összefüggő programokra költöttek leggyakrabban a vállalatok a felsorolt elemek közül. Az eredmények azt mutatják, hogy a kötelező foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon túl végzett egyéb vizsgálatok aránya a legmagasabb, 53,9%. Majdnem ugyanakkora százalékban a munkakörnyezet, géppark, munkavédelmi felszerelések korszerűsítésére költöttek a cégek (48-48%-ban), illetve 44%-uk közösségi rendezvényekre is áldozott az elmúlt két év folyamán.

Az egészségprogramokon a vállalatok 54,4%-nál vettek részt vezetők.

A szervezett munkaegészségügyi és munkabiztonsági programokat a a

többség (55,3%) sikeresnek ítélte. Munkabiztonsági és munkaegészségügyi szolgáltatásokat legnagyobb százalékban (36,9%) külső munkavédelmi, vagy egészségügyi szolgáltató cégek nyújtanak, azonban a vállalatok 26,7%-ánál külső és belső erőforrást is mozgósító programok, szolgáltatások is megjelentek.

Külön kérdés tért ki arra, hogy a vállalatok gyakorlatában jelen van-e olyan

munkahelyi rehabilitációs program, amely a munkájukból hosszabb időre kiesett alkalmazottakat hozzásegíti a munkába való visszatéréshez. A megkérdezettek 9,2%-a rendelkezik munkahelyi rehabilitációs programmal, a többségnél (46,1 %) ilyen jellegű kezdeményezés a kötelező munkavállalói rehabilitáción felül eddig nem volt, 12,6%-uk azonban szeretne ilyen programot később létrehozni.

A munkahelyi egészségfejlesztés szükségességéről és hasznáról

A munkavállalókra gyakorolt pozitív hatások

* Jobb közérzet
* Kevesebb egészségprobléma
* Kellemesebb munkakörnyezet
* Növekvő jól-lét és elkötelezettség

Vállalati hasznok

* Egészségesebb és motiváltabb munkavállalók
* A munkahelyi egészségfejlesztésbe
* Egészségesebb és motiváltabb munkavállalók
* Növekvő vállalati produktivitás
* Csökkenő hiányzások
* Avállalat javuló megítélése
* Csökkenő fluktuáció

A munkahelyi egészségfejlesztésbe befektetett minden euro költséghatékonysági elemzések alapján 2,5-4,8€ megtakarítást eredményez a vállalatoknak!