

Munkakörülmények és a munkavállalók egészsége

Bevezetés

A nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának biztosítása a lakosság előregedésének fényében kiemelten fontos lett: ehhez azonban az kell, hogy többen álljanak munkába, és tovább dolgozzanak. A munkavállalókra ugyanakkor egyre nagyobb nyomás nehezedik, részben a munka szervezésének és elvégzésének folyamatos átalakulása miatt; ez viszont kihát a munkával összefüggő kockázatok típusára és jellegére. Ahhoz, hogy a munkavállalók tovább maradhassanak a munkaerő részei, a munkát fenntarthatóvá kell tenni, amihez csökkenteni kell az egészségkárosító tényezőket, és erősíteni kell az egészséget támogatókat. Ennek érdekében kulcsfontosságú a munkakörülmények és a munkavállalók egészsége közötti összefüggések megismerése. Ez a jelentés az EU-28 területén, az európai munkakörülmény-felmérésből (EWCS) származó adatok alapján vizsgálja meg ezeket az összefüggéseket.

Szakpolitikai háttér

A munkakörülmények javítása régóta szerepel célként az európai politikában. A biztonságos és egészséges munkakörülményekből szociális jog lett, miután az Európai Unió Alapjogi Chartája kimondta, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez” (31. cikk). A 2017-ben ratifikált szociális jogok európai pillére ismételten nyomatékosította a munkakörülmények fontosságát, amikor kimondta, hogy a munkavállalóknak joguk van az egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezethez. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság területét az EU-ban az 1989-es keretirányelv, valamint sok egyedi irányelv szabályozza, amelyek alapelve, hogy a munkahely kialakítását, a berendezést és a módszereket az egyénhez kell igazítani, és minimálisra kell csökkenteni a monoton munkavégzést és a hátrányos egészségügyi hatásokat. Az Európai Bizottság több stratégiai keretet fogadott el a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén; a legfrissebb, 2014–2020-ra vonatkozó arra irányul, hogy az

Európa 2020 stratégiával összhangban az EU továbbra is vezető szerepet töltsön be a munkakörülményekre vonatkozó magas szintű előírások támogatásában.

Fő megállapítások

A munkavállalók az EU-28 területén összességében jónak mondták az egészségi állapotukat és jóllétüket. Krónikus egészségügyi problémát az alkalmazottak 17%-a nevezett meg; nagyon kevesen állították, hogy ezek a problémák akadályozzák a mindennapi tevékenységeiket. A férfiak átlagban jobbnak értékelik az egészségi állapotukat és jóllétüket, kevesebb az egészségügyi problémájuk és jobban alszanak, mint a nők. Bár az országok szintjén vannak különbségek az egyének egészsége és jólléte terén, ezek kevésbé jelentősek, mint a nemek közötti különbségek.

Az egyén egészségét tényezők sokasága határozza meg, köztük a genetika és az életmód is; a foglalkoztatottak esetében azonban a munkakörülmények is fontosak. A munkakörülmények és a munkavállalók egészsége és jólléte közötti kapcsolatot az európai munkakörülmény-felmérés adatai alapján egy modellel lehet leírni. Ez azt mutatja, hogy az egészségi állapotok két folyamatból következnek: az egészségkárosító folyamatokból (kimerülés) és a motiváló folyamatokból (szerepvállalás).

Az egészségkárosító folyamatok az ártalmas munkahelyi követelményeknek való kitettséggel függenek össze; a motiváló folyamatok a szerepvállalást támogató munkahelyi erőforrásokhoz való hozzáféréssel kapcsolódnak össze. A munkahelyi követelmények jellemzően fokozzák a kimerültséget (ami összefügg a rosszabb egészségi állapottal), míg a munkahelyi erőforrások nagyobb munkahelyi szerepvállalással és jólléttel járnak együtt. A fizikai kockázatok és szociális kötelezettségek közvetlenül befolyásolják a munkavállalók egészségét és jóllétét; más munkakörülmények esetében a hatások közvetetten jelentkeznek.

Az európai munkakörülmény-felmérés adatai alapján az elmúlt 15 évben nem történt nagy változás a munkahelyi kötelezettségek és erőforrások terén. Miközben a

felettesektől vagy munkatársaktól kapott támogatás nem változott, vannak arra utaló jelek, hogy a munka intenzitása és a munka feletti ellenőrzés 2010-hez képest kismértékben nőtt. Emellett az érzelmi követelmények is fokozódtak, ami nyomatékossítja a pszichoszociális kockázatok növekvő fontosságát. A jutalmazás terén pozitív, de lassú tendenciát lehet megfigyelni: úgy tűnik, hogy több állás lett biztos, és ezek jobb karrierkilátásokat és tisztességes fizetést kínálnak.

A legnagyobb valószínűséggel a 25 év alatti munkavállalók szembesülnek magas, gyakran fizikai jellegű követelményekkel, ugyanakkor a munkahelyi erőforrásokhoz ők férnek hozzá a legkevésbé. Úgy tűnik azonban, hogy a követelmények és erőforrások függetlenek az életszakasztól. Foglalkozások szerint nézve a legnagyobb kockázattal a szakképzetlen munkák járnak. A munkahely bizonytalanságáról beszámoló alkalmazottak relatíve több követelményt és kevesebb munkahelyi erőforrást is jeleztek, kisebb szerepvállalás, nagyobb kimerültség, rosszabb jóllét és az egészségügyi mutatókban nyújtott rosszabb teljesítmény mellett. A munkahelyi létszámleépítésnek kitett alkalmazottak az átlagosnál nagyobb munkaintenzitást, több szociális kötelezettséget és kevesebb erőforrást tapasztalnak. Az egészségügyi ágazatban dolgozók különösen nagy érzelmi és szociális követelményekkel szembesülnek, például dühös ügyfelekkel vagy betegekkel és érzelmileg megterhelő helyzetekkel kell foglalkozniuk. Az építőiparra jellemző a nagy fizikai kockázat, a munkaintenzitás és a hosszú munkaidő. Bár a közlekedésben és a feldolgozóiparban nem figyeltek meg kivételesen nagy követelményeket, az ezekben az ágazatokban dolgozók viszonylag kevés munkahelyi erőforrásról és az átlag alatti szerepvállalásról számoltak be.

A munkahelyi követelmények és erőforrások különbségeinek nagyjából 10%-a az országos szintű jellemzőknek tulajdonítható, ideértve a munkaerőpiaci közeget, a szociális védelmi rendszereket, a munkajogi szabályozási rendszereket és a nemek közötti egyenlőség mértékét.

Szakupolitikai iránymutatások

Továbbra is fontos a fizikai kockázatokkal és a munkaintenzitással szembeni védelem: a fizikai kockázatok és a munkaintenzitás továbbra is fontos tényezője a munkavállalók egészségének, és semmilyen jel nem utal a csökkenésükre.

Egyre nagyobb jelentősége van az érzelmi követelményeknek és a pszichoszociális kockázatoknak: az egészségügyi és oktatási ágazatban dolgozók (többségében nők) komoly érzelmi követelményekkel néznek szembe. Ezek a követelmények jelentős mértékben összekapcsolódnak a kimerüléssel, ami viszont összefügg az egészség és a jóllét romlásával. Mivel az öregedő társadalomban egyre nagyobb az igény a tartós gondozásra, ezek a követelmények valószínűleg tovább fognak fokozódni, ezért különös figyelmet érdemelnek.

A motivációs aspektusok döntőek lehetnek a munkahelyi egészség és jóllét szempontjából: a munka feletti ellenőrzés, a szociális erőforrások és a jutalmazó munkatapasztalatok pozitív hatással járnak. A szakpolitikai kezdeményezéseknek túl kell mutatniuk a munkavállalók túlzott munkahelyi követelményektől való védelmén, és az olyan kiegészítő stratégiai beruházásokat kell ösztönözniük, amelyek révén a munkavállalók hozzájutnak a szükséges erőforrásokhoz, hogy az egészségüket és jóllétüket meg tudják őrizni vagy javítani. A munkáltatókat arra kell bátorítani, hogy vezessenek be a munka motivációs aspektusaival foglalkozó munkahelyi kezdeményezéseket. Az ilyen beruházások azonban nem helyettesíthetik a munka olyan átszervezését, amellyel határt szabhatnak a munkahelyi követelményeknek. A munkavállalókat és munkahelyi képviselőiket arra kell ösztönözni, hogy vegyenek részt a megoldáskeresésben.

A munkakörülmények javításakor figyelni kell a különösen veszélyeztetett csoportokra: az alacsony szakképzettséget igénylő szakmákban dolgozó, a munkahelyüket bizonytalannak érzékelő vagy munkahelyi létszámleépítést tapasztaló munkavállalók egészsége és jólléte nagyobb veszélynek van kitéve, mivel jellemzően nagyobbak a követelmények, de kevesebb erőforráshoz jutnak hozzá. Az egészségügyi és építőipari alkalmazottak a nagyobb érzelmi, illetve fizikai igénybevétel miatt külön figyelmet érdemelnek.

A munkahelyi követelményeket és erőforrásokat az országos szint is meghatározza: a nagy szakszervezeti szervezethez, a munkahelyek védelme és a nemek közötti egyenlőség együtt jár a követelmények csökkenésével és az erőforrások növekedésével; a felsorolt területeket erősítő nemzeti stratégiák és intézkedések ezért várhatóan javítják a munkakörülményeket, és ezáltal hozzájárulnak a munkavállalók egészségéhez és jóllétéhez.

További információ

A „*Working conditions and workers' health*” (Munkakörülmények és a munkavállalók egészsége) című jelentés elérhető itt: <https://eurofound.link/ef18041>

Kutatásvezető: Jorge Cabrera

information@eurofound.europa.eu