

Dr. Plette Richárd: A munkavédelem és a stressz. Ergonómiai kérdések a munkahelyen

1. A kérdés jelentősége

A gazdasági visszaesés hatására a vállalatok több mint felénél érzékelhető mértékben nőtt a dolgozókra nehezedő stressz. Az elbocsátás lehetősége több stresszt indukál, az állásukat megtartók pedig úgy találták, több feladatuk van, de díjazásuk nem növekedett. Ez a feszültség ronthatja a munkavállalók teljesítményét, ami tovább nehezíti a vállalatok gazdasági stabilizálódását és megerősödését.

Az Európai Unió teljes dolgozó létszámának csaknem harmadrészére (41,2 millió ember) hatást gyakorolnak a munkahellyel összefüggő pszichés és pszicho-szociális tényezők, amelyet gyűjtőnéven **pszichoszociális kockázatoknak** is neveznek. Ezeket a kockázatokat gyakran munkahelyi (munkával kapcsolatos) stressznek nevezik. A stressz az EU-ban az egyik legnagyobb foglalkozás-egészségügyi probléma. Az egészségügyi panaszok első helyén a hátfájás, második helyen az izomfájdalom áll, ami szintén kapcsolatban állhat a stresszel.

A mozgásszervi megbetegedések azonban felvetik az ergonómiai kérdések vizsgálatát is.

Az Európai Unióban 2002-ben a munkahelyi stresszel, illetve a kapcsolódó mentálhigiénés problémákkal összefüggő költségek a becslések szerint a bruttó nemzeti össztermék mintegy 3–4%-át, évi 265 milliárd eurót tettek ki. Az összes kiesett munkanap 50-60 %-át a munkahelyi stressz okozza.

Mi a munkahelyi stressz?

A legáltalánosabb értelemben akkor beszélünk stresszről, amikor az emberek fizikai vagy pszichológiai jóllétüket veszélyeztető eseménnyel szembesülnek.

A stressz tehát egy olyan sajátos, védekező jellegű állapot, amellyel az emberi szervezet a külvilágból érkező, számára veszélyes ingerekre felel. **A stressz tehát az egyén és környezete közötti nagy feszültségből alakul ki.**

A tipikus első mondat, amikor egy stresszes személyt megkeresik, hogy „Tehetetlen vagyok”. Úgy érzi: olyan helyzetben van, amit nem tud kontrollálni. Nem rajta múlik. **A stressz egyik legfontosabb eredője a kontrollálhatatlanság, a bizonytalanság érzése.** Az, amikor az emberen történnek a dolgok, és nem ő irányítja ezeket.

„Munkával kapcsolatosan akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy e követelményeket teljesítse vagy kezelje”. (Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség)

A munkahelyi stressz egészségi kockázatai

A stressz lelki és testi hatásokat egyaránt előidézik az emberben, melyek között összefüggés áll fenn. A stressz-keltő tényezők folytonos jelenlétéhez való alkalmazkodási kísérlet kimerítheti a test erőforrásait, és hajlamossá teheti a betegségre.

A stressz közvetlenül pedig az immunrendszerre fejt ki hatását. A kialakuló ún. pszichoszomatikus betegségek olyan testi rendellenességek, amelyek létrejöttében az érzelmek központi szerepet játszanak.

Az időnként szorongó ember nehezen emészthet, de a krónikusan szorongó embernél gyomorfekély alakul ki örökletes vagy fejlődési alapon. A haragos embernek a vérnyomása magas, de aki mindig mérgeződik, annál a hipertónia állandó. A magas vérnyomás jelenleg a világ leggyakoribb betegsége, körülbelül 500 millió ember érintett benne. Az ezzel foglalkozó tanulmányok szerint legalább a betegségek egynegyedét el lehetne kerülni a munkahelyi stressz-szint csökkentésével.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a neurózist és a pszichoszomatikus megbetegedést általában nem egyetlen érzelm, mint a félelem vagy a szorongás okozza, hanem inkább *az ellentétes érzelmek közötti harc*.

Ha a stressz feltételek folyamatosak és az egyén nem küzd meg velük sikeresen, a fásultság depresszióba csaphat. A depresszió tehetetlen, reménytelen érzést kelt.

A lelki betegségek közvetetten okoznak szív- és érrendszeri megbetegedéseket, magas vérnyomást, szívinfarktust, érleszesedést. De nemcsak szív- és érrendszeri megbetegedéseket okozhat a krónikus stressz, hanem az egész testre hatással lehet, a legkülönbözőbb tünetekkel. Gyakori kezdeti tünet az alvászavar, a hasmenés, a gyomorpanaszok, végül fekélybetegség is kialakulhat.

A háziorvosi gyakorlatban a leggyakoribb alvással kapcsolatos panasz minden bizonnyal az *álmatlanság (inszomnia)*, hiszen a legóvatosabb becslések szerint is a népesség minimum egyharmad szenved álmatlanságban (bizonyos vizsgálatokban a népesség 65-66 %-át találták érintettnek).

A munkahelyi stressz szerepe a munkabiztonsági kockázatban

A munkavégzésben rendkívül fontos szerepe van az időnek, a tevékenység időszükségletének. A munka szervezetben a dolgozónak tevékenysége ritmusával, tempójával egyrészt a munkafolyamat technológiai-technikai sajátossága által diktált sebességéhez, másrészt a munkatársak tevékenységi üteméhez kell folyamatosan alkalmazkodnia. Napjaink jellemzője a munkaintenzitás fokozódása.

Ha a rendelkezésre álló idő kevés, a dolgozó könnyen kerül időzavarba, amikor a munkavégzés ideje meghaladja a betervezett időt, *ezt az időtartamot időhátránynak nevezzük*. Időhátrány felléphet például elfáradás hatására is.

A figyelem, illetve a figyelem összpontosításának képessége alapvető követelmény a munkavégzés során. A követelmények és a lehetőségek közötti feszültség feloldása alkalmazkodást, és ezáltal nagyfokú igénybevételt igényel. Az alkalmazkodás energiát követel, amely következménye az elfáradás. Az elfáradás tulajdonképpen a testi-lelki feszültség kifejeződése. Az elfáradás jelentkezhethet a teljesítőképesség megromlásában, másrészt jelentkezhethet a figyelem csökkenésében is. A fáradás már önmagában is csökkenti a munkabiztonságot, növeli a baleseti kockázatot, és ha ehhez az időhátrány okozta izgalom, bosszúság, szorongás járul, akkor nagymértékben megnövekszik a pánikállapot fellépésének valószínűsége.

Elmondhatjuk, hogy *az időhiány, a sürgetettség a pánikállapot keletkezésének egyik leggyakoribb forrása, és ezáltal a balesetek keletkezésében komoly szerepet játszó tényező*

A munkahelyi feszültség ártalmas mind az egyén, mind a cég szintjén. Ezért szükséges olyan stressz csökkentő eszközöket bocsátani a szervezetek és a munkavállalók rendelkezésére, melyek segítségével azonosíthatják a munkahelyi stressz kiváltó okait, és azokra megoldást kereshetnek.

II. Ergonómiai kérdések a munkahelyen

Manapság egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a fizikai környezet befolyásának az embere, hiszen környezetünk, otthonunk, családjunk, munkahelyünk nagymértékben befolyásolja egészségünket, biztonságunkat, közérzetünket. A kényelmetlen munkabútorok, eszközök, a szűk, vagy az ún. „egylégtérű” munkahely megbetegíthet, a huzatos, nem komfortos klímakörnyezet is egészségügyi panaszokat okozhat. Az ablakunk előtt dolgozó légkialapács zaja idegessé tesz.

Említettük, hogy Európában a váz- és izomrendszeri problémák (musculoskeletal disorders; MSD-k) jelentik a leggyakoribb munkahelyi egészségi problémát. Az EU 27 országa munkavállalóinak közel 25 %-a szenved hátfájástól, és csaknem 23 %-uk panaszodik izomfájdalmakra. A váz- és izomrendszeri problémák tehát összesen a munkával kapcsolatos egészségügyi problémák csaknem felét (48 %) jelentik. A 12 új tagállamban mindkét panasz előfordulása magasabb; 39 %, illetve 36 %.

Az ergonómia meghatározása

„Az ergonómia az ember és munkakörnyezete kölcsönhatásának tudományos tanulmányozása.” (Murrell, 1965)

Milyen eredmények érhetők el az ergonómiai tényezők figyelembe vételével?

- Hatékonyabb és komfortosabb munkavégzés
- Magasabb minőségű munka
- Biztonságosabb körülmények
- Munkavégző képesség növekedése
- Munkatársak közérzetének javulása
- Egészségi ártalmak kiküszöbölése

Napjainkban az irodai berendezéseknek szerves tartozéka lett a számítógép, függetlenül attól, hogy az illető munkahely számítógépes munkahelynek minősül, vagy sem. Ebből következően az irodáknak meg kell felelniük a képernyős munkahelyekkel kapcsolatos nemzetközi és hazai irányelvek, rendeletek követelményeinek.

Képernyős munkahelyek okozta igénybevétel

1. Látószervi igénybevétel

A képernyős munkahelyeknél különösen nagy követelmények hárulnak a látószervre. A szem igénybevételét több tényező is befolyásolja:

- a dolgozó szemének adottságai
- a képernyő fizikai jellemzői
- a munkahely megvilágítása, ergonómiai kialakítása.

Ergonómiai vizsgálatok szerint a preferált monitor-szem távolságok a 60-110 cm-es tartományba esnek, és a 66 cm-es távolságnál több látószervi panasz merült fel, mint 98 cm-es távolság mellett, vagyis a monitort minél messzebb érdemes elhelyezni a dolgozótól. A újabban elterjedt laptopok esetében a monitor-szem távolság kicsi,

maximum 50 cm, és nem is választható meg szabadon. Mivel a számítógépes munkahelyen a legtöbb panaszt a közletről nézés okozza, ezért a laptopok használata a munkahely egyik kockázati tényezője.

2. *Pszichológiai igénybevétel*

A képernyős munkák jelentős pszichológiai igénybevételt jelenthetnek, amelyet részben a tartós figyelemből eredő szellemi igénybevétel okoz, illetve a munkával járó érzelmi (pszichés) igénybevétel. A pszichológiai igénybevétel a végzett szellemi erőfeszítés és a munkavégzéssel járó emocionális tényezők nagyságának függvénye. Szellemi igénybevételt jelentenek olyan – a munkavégzésből eredő – kockázati tényezők, mint például a figyelem koncentráció, vagy figyelemváltás, nagyszámú döntéshelyzet

Érzelmi (pszichés) megterhelés a munka megzavarása, pl. a dolgozó el van a munkában merülve, és telefonon keresik. Érzelmi (emocionális) terhelés éri a dolgozót, amikor időkényszer alatt dolgozik, hogy a fokozott mennyiségű munkát minél hamarabb, határidőre elvégezze. Pszichés megterhelést okoz a zajos munkakörnyezet, a nem megfelelően beállított klímaberendezés. Szintén emocionális megterhelést jelentenek a „technikával” kapcsolatos problémák, jelszóbeállítás, email, lassú program, nyomtató hibája stb.

A munkatempó fokozódása a képernyős munkáknál **jelentős érzelmi (pszichés) igénybevételt jelenthetnek**, amelyet részben a tartós figyelemből eredő szellemi igénybevétel okoz, amelyet időkényszer és egyéb zavaró feltételek mellett kell végezni. A pszichológiai igénybevétel a végzett szellemi erőfeszítés és a munkavégzéssel járó emocionális tényezők nagyságának függvénye.

Jelentős stressz forrása a nem megfelelően kialakított munkaterület. A munkaterület kialakításánál figyelembe kell venni a dolgozók térszükségletét. *Az egyéni térszükséglet nem statikus jellegű, mivel cselekvéshez, és nem passzív szemlélethez kötődik*, tehát ahhoz, hogy az adott térben milyen tevékenységet folytatunk. Az egyén számára *szűk tér jelentősen akadályozza a munkavégzést*. A központi idegrendszer igénybevétele pszichés elfáradást okoz, majd kimerülés következhet be. Később neurotikus panaszok jelennek meg, amelyek un. pszichoszomatikus megbetegedésekhez is vezethetnek

3. *Mozgásszervi igénybevétel*

Az ülőmunka és a billentyűzet (egér) használatából eredő igénybevétel. Ülő munkánál a gerinc és a fej tartása statikus jellegű megterhelést jelent. A gerincoszlopot a hátizomzat tartja, a fej megtartására a tarkó és nyakizomzat szolgál. A gerincoszlop és a hátizomzat túlzott igénybevétele a munkaszék helytelen kialakításának következménye. A tarkó- és nyakizomzat jórészt azért fárad el, mivel sok esetben a monitor kialakítása olyan, hogy a gép használatához felfelé kell nézni. Az elfáradás csökkenthető, ha a monitort úgy helyezzük el, hogy a nézési tartomány 0° és 20° közötti nézővonal-szögben a vízszintes alatt legyen. A felkar, alkar és csukló izmai igénybevétele oka az alkarizmok (sok esetben a felkar izmok is) billentyűzés közben történő megfeszülése. Ezt az izom feszülést a megfelelő asztalmagasság és a billentyűzet helyes kialakítása, illetve a csukló megtámasztása csökkenti. A kéz ujjainak igénybevétele az ujjak gyors és gyakori mozdítása, a billentyűzet és az asztal nem megfelelő kialakítása okozza.

A mozgásszervek fokozott igénybevételét maga az ülőmunka jelenti. Az ülőmunka "kényelmetlen" testhelyzetnek tekinthető elsősorban azért, mert a gerinc élettani görbületeit - még megfelelően tartott munkaszékkel is - nehéz fenntartani, biztosítani. Ilyenkor a (főként deréktáji) porckorongokra gyakorolt nyomás (amely lényegében a fej és a felsőtest súlyát jelenti) megnő.

Tartósan fokozott igénybevétel esetén a porckorongokban degeneratív elváltozások léphetnek fel, amelyek mozgásszervi panaszokat okoznak, esetenként gerincbetegséget idézhetnek elő.

A tartós ülés miatt az alsó végtagi ízületek fájdalmassá válhatnak, a keringés is akadályozott.

A laptop használat egészségi kockázatai

Napjainkban, az irodákban PC helyett általában laptopot használnak. A problémát az okozza, hogy a számítógépes munkahely kialakítás általában a PC elhelyezését veszi figyelembe. A laptop komfortos elhelyezésére azonban kevés gondot fordítanak.

A laptop elsősorban mobil eszköz, arra találták ki, hogy szállítható munkaeszköz legyen, és amennyiben szükséges egy fix munkahelytől távoli ideiglenes munkahelyen is munkát lehessen rajta végezni.

A laptop kicsi, könnyen szállítható munkahelyen belül és kívül, és adott esetben terepen is használható. Perceken belül üzembe helyezhető, pl. ún. dokkoló segítségével. A laptop állandó munkaeszközként történő használata az alábbiakban ismertetett körülmények miatt csak megfelelő kiegészítőkkal javasolható.

A laptop használat jellemző egészségi panaszainál gyakorlatilag a látásromlást előidéző panaszok és a mozgásszervi panaszokat említhetjük. A képernyő használat harmadik jellemző panasza a pszichés (mentális) megterhelés nem köthető egyértelműen a laptop használatához.

A laptopok széleskörű elterjedése egyrészt növeli a kockázatokat a helytelen testtartás következtében, másrészt a síkképernyős monitor révén csökkenti a látószerv igénybevételét (tükröződés, villódzás hiánya). A kisméretű monitor miatti közletről történő figyelés viszont fokozza a szem igénybevételét.

4. Mit tehetünk a munkahelyi stressz ellen?

A bizonytalan gazdasági helyzet miatt a munkavállalók világszerte egyfajta érzelmi hullámvasúton érzik magukat. Az „elbocsátások” és a „költségvetési megszorítások” már jól ismert kifejezések a munkahelyeken, ennek következményei pedig a félelem, a bizonytalanság és a növekvő stressz. Mivel a munkahelyi stressz egyre nő, nagyon fontos, hogy új módszereket tanuljunk arra, hogy megbirkózzunk a ránk nehezedő nyomással. A munkahelyi stressz kezelésének képességén múlhat munkánk sikere vagy kudarca. Érzelmeink kiülnek arcunkra és ragályosak, ezért a stressz rányomja bélyegét kollégáinkkal való kapcsolatainkra is. Minél jobban tudjuk kezelni a ránk nehezedő nyomást, annál kedvezőbben tudjuk befolyásolni környezetünket, és annál kevésbé lesz rossz hatással ránk mások feszültsége. A munkahelyi stressz kezelése megtanulható.

Különböző módszerek állnak rendelkezésünkre úgy az általános stressz, mint a munkahelyen ránk váró nyomás enyhítésére. Íme, néhány hasznos lépés:

Vállaljunk felelősséget fizikai és érzelmi jólétünk javításáért!

A rendszeres edzés pl. az aerobik gyakorlatok – izzadás – egy hatékony szorongáscsökkentő kezelés, mely javítja a hangulatot, növeli az energiát, megkönnyíti a koncentrációt, pihenteti a testet és a lelket. A stressz hatékony csökkentése érdekében legalább napi 30 perc testgyakorlás szükséges, ezt az időt két-három részletre kell osztani. A fizikai aktivitás jótékony hatása megmutatkozik számos, az életminőséget alapvetően befolyásoló tényezőt is az étvágy javításától kezdve a nyugodt alváson, a kiegyensúlyozott kedélyállapoton át a nagyobb teherbíró képességig.

- A rossz beidegződések és a negatív hozzáállás felismerésével kerüljük el azokat a buktatókat, amelyek növelik a *munkahelyi stresszt*. Ne vállaljuk túl magunkat. Kerüljük a feladatok sorozatának megszakítás nélküli tervezését és ne zsúfoljuk túl a napjainkat tennivalókkal.
- Fejlesszük kommunikációs készségünket annak érdekében, hogy jobb legyen a kapcsolatunk a vezetőkkel és munkatársainkkal
- Tervezzünk rugalmas időbeosztást!
Az élet tele van meglepetéssel, és ez mindig is így lesz. A véletlen bármikor közbeszólhat és keresztülhúzhatja a legpontosabb számításainkat is. Az egyetlen lehetséges módja annak, hogy *számoljunk a véletlennel*, az, ha terveinkbe beiktatjuk. Az ütemterv készítésénél saccold meg, hogy egy adott tevékenység körülbelül mennyi időt igényel, és azt *szorozd be 1,25-tel*.

Jogszabályok a munkahelyi stressz megelőzésére

Az Európai Bizottság intézkedéseket hozott a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére. A Tanács 89/391/EK irányelve tartalmazza a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó alapvető előírásokat. Az irányelv legfontosabb előírásait a *munkavédelemről szóló* 1993. évi XCIII. törvény ülteti át a magyar jogrendbe, [1993. évi XCIII. tv. 54. § (1) 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];**

Ez a munkáltatókat teszi felelőssé, hogy gondoskodjanak arról, hogy a munkavállalókat a munka során ne érje semmiféle ártalom, beleértve a munkahelyi stressz hatásait is.

Ennek érdekében a munkáltató köteles:

- a munkával összefüggő stressz megelőzésére
- felmérni a munkával összefüggő stressz kockázatát, úgy hogy megvizsgálja, hogy **milyen pszichés megterhelés és pszichoszociális kockázat éri a dolgozót** a munka során, amely magas fokú, hosszan tartó stresszt okozhat, továbbá meghatározni a veszélyeztetettek körét,
- megelőző intézkedéseket hozni az ártalom megelőzésére.

Munkáltatói intézkedések a stressz és a balesetek csökkentése érdekében

- Megelőzés: a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése. Ezekre a mvt. III. fejezete ad útmutatást.
- Kockázatbecslés: A munkaadóknak a balesetek megelőzése céljából olyan biztonsági és egészségvédelmi igazgatási rendszert kell létrehozni, amely magában foglalja a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a monitoring eljárásokat.
- Pszichológiai szűrővizsgálat: Pszichológiai alkalmassági vizsgálat mindenképpen szükséges a fokozottan balesetveszélyes vagy felelősségteljes munkát végzők mellett, *a nagyfokú stressz helyzetben lévőknel*.
- Betanítás: igen fontos az oktató személye, és munkabiztonsági szemlélete
- Képzés: a képzés, az oktatás (példamutatással párosulva) egyik legfőbb eszköze a biztonságos munkavégzés elősegítésének, és a stresszel való megküzdésnek.

A megelőzés lehetőségei – kockázatértékelés

A munkahelyi stressz megelőzhető, és a mérséklésére irányuló cselekvések igen költséghatékonyak bizonyulhatnak. *A munkahelyi stresszt okozó tényezők azonosítását követően* a pszichés és pszichoszociális kockázatok megszüntetése legnagyobb mértékben munkavédelmi jellegű intézkedésekkel megoldható. A pszichés és pszichoszociális kockázatok megszüntetéséhez a munkavégzés követelményeit kell megvizsgálni.

Minden munkahely más és más, így a munkahelyi gyakorlatokat és a problémákra adott válaszokat a kockázatelemzés elvégzését követően össze kell hangolni a konkrét helyzetekkel. A pszichoszociális kockázatok mindemellett ritkán egyediek, ezért hasonló megoldások alkalmazhatók a különböző ágazatokban, a különféle méretű vállalkozásokban.

A stresszel kapcsolatos kockázatértékelés ugyanazon alapelvek és eljárások szerint történik, mint más munkahelyi kockázatok esetében – veszélyek azonosítása, annak eldöntése, hogy milyen intézkedésre van szükség, az értékelés eredményének közlése és megfelelő időközönként történő felülvizsgálata. A siker alapvető feltétele, hogy a munkavállalókat és képviselőiket bevonjuk a folyamatba.

A kockázatértékelés lefolytatása

Kinek a feladata a pszichés- és pszichoszociális kockázatok értékelése?

A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül. **58. § (1)** A munkáltató ... az 54. § (1) bekezdés *b), d)-g)* pontjaiban, (2) bekezdésében, ... előírt feladatainak ellátásához a rendeletben megjelölt szakképesítéssel rendelkező személyeket (a továbbiakban: foglalkozás-egészségügyi szolgálat) köteles biztosítani.

A pszichoszociális kockázatok értékeléséhez szükséges szakpszichológus alkalmazása. Amennyiben a foglalkozás-egészségügyi szolgálat *foglalkozás-egészségügyi központ* formában működik, akkor rendelkezik a feladat ellátásához szükséges szakemberrel.

Fenti szakember feladata mindenekelőtt a stressz okozó tényezők feltárása, azonosítása, és a veszélyeztetett dolgozók körének meghatározása.

III. A munkavédelmi képviselő jogai és kötelezettségei

A munkavédelmi képviselő általános feladata az őt megválasztó munkavállalók munkavédelmi érdekeinek és jogainak képviselete, konkrét feladatai pedig a munkavédelmi hiányosságok megszüntetése, vizsgálódási, döntés-előkészítési jog gyakorlása, kezdeményezés, eljárási jogok érvényesítése. A munkavédelmi képviselőnek a megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan kell eljárnia a munkáltatóval szemben, a munkavállalók kezdeményezéseit meg kell vizsgálnia. Kötelessége továbbá, hogy a tudomására jutott munkáltatói adatokat, tényeket (például beruházási terv, gazdasági mutatók), a munkavállaló egészségi állapotára vonatkozó személyes és különleges adatokat stb. megőrizze.

Tekintettel, arra, hogy a pszichoszociális kockázatok okai szerteágazóak, a munkavédelmi képviselőnek joga és kötelessége, minden olyan tényező vizsgálata, amelyik összefüggést mutat a dolgozók egészségi és biztonsági veszélyeztetettségével.

A munkavédelmi képviselő konfliktus kezelése

A felsorolt jogosítványok gyakorlása igen sok esetben igényli a munkáltatóval, munkavédelmi szakembereivel való tárgyalást, egyeztetést, megállapodásra törekvést, ezen belül a véleményeltérések, konfliktusok kezelését, feloldását.

Sok esetben diplomatikusan kell a munkavállaló érdekeit képviselni. Az is előfordul, hogy a munkavállaló félve a vezetéstől, visszavonja a panaszát, egyedül hagyva az érdekvédőt. Ezért a panaszt célszerű bizottsági véleményként elővezetni.

Publikálva:

A LIGA Szakszervezetek VIII. Munkavédelmi konferenciája kiadványában

Szakszervezeti kiskönyvtár XXXIV.

Arató Zoltán – Borhidi Gábor – dr. Koch Mária – dr. Plette Richárd – dr. Szilágyi József – dr.
Váró György tanulmányával

A kiadvány a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának támogatásával valósul meg az OMMP-11-P-069 projekt keretében.

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László