**Új feladatokat ad a munkavédelemben az új uniós stratégia**

Szerző:
[Szegedi Juli](http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=ujsagiro&juid=32)

Megjelent:
2014.06.11

Egészségvédelmi és munkahely-biztonsági stratégiai keretprogramot fogadott el pénteken az Európai Bizottság. Ez nem azt jelenti, hogy eddig ilyen nem volt: minden tagállamban létezik munkahelyi egészségvédelem és biztonsági előírás, azonban ezek nem egységesek és nem is mindig hatékonyak. A 2014-2020 közötti időszakra most elfogadott új brüsszeli stratégia és keretprogram új feladatokat állít a tagállamok elé. Andor László, az Európai Bizottság magyar biztosa ezekről a célokról is beszélt a HR Portálnak.

***Milyen irányelveket tartalmaz az uniós stratégia a munkavédelemre vonatkozóan?***

Az új uniós munkavédelmi stratégia kiemelt hangsúlyt helyez a munkahelyi egészségvédelemre vonatkozó uniós jog végrehajtásának a javítására, különösen a kis- és középvállalkozások szintjén. Szintén fontos célkitűzés a munkahelyi betegségek megelőzésének javítása, a meglévő és új kockázatok beazonosítása és kiküszöbölése révén. A stratégia ugyancsak figyelmet fordít az öregedő társadalom szükségleteire.

Ezen célok eléréséhez a stratégia számos lehetőséget kínál. Így például a vállalatok olyan technikai segítségnyújtásban részesülhetnek majd, mint az internetes, ágazatra szabott interaktív kockázatfelmérő platform (OiRA). Ahol szükséges, a jelenlegi szabályok egyszerűsítése és a felesleges adminisztratív terhek eltörlésére is sor kerülhet, de olyan módon, hogy a munkavállalók egészsége és biztonsága továbbra is magas szintű védelmet élvezzen. A már létező és az újonnan megjelent kockázatok (nanoanyagok, zöld technológia, biotechnológia) jobb megelőzése és kezelése is prioritás. Fontos cél továbbá a statisztikai adatgyűjtés javítása és a munkafelügyeleti eszközök erősítése.

Az uniós szabályok már eddig is segítették a balesetek és a munkával kapcsolatos betegségek megelőzését és világszinten is példaként szolgáltak. E szabályok figyelembe vétele fontos ahhoz, hogy a dolgozók egészségesebbek, motiváltabbak, hatékonyabbak legyenek, és a munkahelyükről is keveset hiányozzanak. Az új stratégia meg fogja könnyíteni a vállalatok számára a meglévő szabályok alkalmazását és az olyan újabban erőteljesebben felmerülő problémák kezelését, mint például a munkahelyi stressz.

A munkahelyi egészségügyre és biztonságra vonatkozó szabályok végrehajtására uniós források is rendelkezésre állnak: ilyen eszköz az Európai Szociális Alap (ESZA) és a foglalkoztatás és a szociális innováció támogatására létrehozott uniós alap (EaSI).

***Milyen eredményeket ért el eddig a korábbi stratégia?***

A korábbi stratégia számos eredményt hozott: mára már 27 tagállamnak van nemzeti munkavédelmi stratégiája, 27 százalékkal csökkent a munkahelyi balesetek száma, fontos uniós jogszabályok kerültek elfogadásra, amelyek tovább javítják például az egészségügyben dolgozók védelmét. Javult a munkahelyi egészég és védelem javítására irányuló erőfeszítések koordinációja, ami elősegíti, hogy a tagállamok ugyanazon problémák megoldására törekedjen közösen. Számos projektet finanszírozott az Európai Szociális Alap, amelyek például specifikus képzést nyújtottak nőknek, fogyatékkal elő dolgozóknak, vagy éppen a bevándorlóknak.

Sokan még mindig alábecsülik az EU munkaügyi jogszabályainak jelentőségét, sőt olykor a jövőbeli relevanciájukat is kétségbe vonják. Az EU azonban kulcsszerepet játszik a tisztességes munkakörülmények megvédésében, aminek gazdasági és szociális okai egyaránt vannak.

Uniós jogszabály garantálja például a dolgozók minimális fizetett szabadsághoz való jogát, a maximális heti munkaidőt és a munkavállalók azon jogát, hogy az őket érintő döntésekről konzultáljanak velük és tájékoztassák őket. Emellett európai rendelkezések védik a dolgozókat például a munkáltató csődje esetén, továbbá a határozott idejű szerződésekkel történő visszaélések és a munkahelyi diszkrimináció ellen is.

***Hol tart Magyarország, milyen fő feladatok állnak előttünk a 2020-ig tart időszakban, miben állunk rosszul és miben jól?***

Magyarország átvette az összes uniós jogszabályt ezen a területen, van nemzeti stratégiája és nem folyik ellene kötelezettségszegési eljárás.
Különös figyelmet kell fektetni a munkahelyi stresszre és balesetekre, ugyanis ezek a munkavédelmi veszélyek a magyar munkavállalók szerint is a legfőbb kockázatot jelentik. Az egyáltalán nem, vagy nem megfelelően kezelt munkahelyi stressz Magyarországon évente átlagosan 440 milliárd forintos veszteséget okoz. Ez az oka továbbá a kieső munkanapok több mint felének is.

Más tagállamokhoz hasonlóan Magyarországon is fontos, hogy a kis- és közepes méretű vállalatok is betartsák a munkahelyi egészégre és biztonságra vonatkozó szabályokat. Fontos, hogy elegendő munkafelügyelő végezzen vizsgálatokat, és az ellenőrzések is hatékonyak legyenek. Ez egyébként az új stratégia egyik üzenete is.

***Miért tartja Ön személy szerint kiemelten fontos kérdésnek a munkakörülmények jobbá tételét?***

Európa-szerte mintegy 217 millió munkavállaló és családja mindennapjaira van jelentős hatással az, hogy az elvégzendő munkához a munkavállaló milyen körülményeket biztosít. Ez túlmutat azon, hogy a dolgozók milyen elbánásban részesülnek a munkahelyükön, hiszen a társadalmi és gazdasági részvételükről is van szó.

A munkakörülmények javítása gazdasági szempontból is előnyös mindenki számára. Ennek oka, hogy a munkavégzés körülményei összefüggnek a dolgozó elkötelezettségével. A témában végzett kutatások egyértelműen kimutatják, hogy minél jobbak a munkavállaló számára biztosított körülmények, annál hatékonyabban fog dolgozni, növelve ezzel a vállalatok versenyképességét is.

A vállalatoknak is be kell látniuk, hogy kifizetődő befektetésről van szó. Nem kizárólag a magasabb termelékenység miatt, hanem azért is, mert így egyenlő esélyekkel versenyeznek az EU egységes piacán. Nem 28 különböző szabályrendszernek kell megfelelniük, és a rossz munkakörülmények között dolgoztató tisztességtelen konkurensektől sem kell tartaniuk. Ez különösen igaz a kis- és középvállalkozásokra, amelyek az európai aktív korú társadalom jelentős részét alkalmazzák.

A javuló munkakörülményekkel nem utolsósorban a társadalom egésze is jól jár, mivel egészségesebb munkavállalókkal fenntarthatóbbá válnak az európai szociális modell fontos elemeként számon tartott társadalombiztosítási rendszerek is. A minőségi munkakörülmények biztosítása egyaránt előnyös tehát a munkavállaló, a munkáltató és az államháztartás számára.

Mindezekből fakadóan nem kérdés, hogy a munkakörülményeket javító intézkedések különös figyelmet érdemelnek mind uniós, mind magyar szinten. A kezdődő gazdasági fellendülés idején azért is igen aktuális ez a kérdés, mert valós a veszély, hogy a válság hosszú távon is nyomot hagy a munkahelyek minőségén.

***A magyarok rosszabbnak tartják a munkakörülményeiket, mint az EU-átlag. Ön szerint valóban rosszabb a helyzet nálunk?***

Azt, hogy a magyarok az átlagosnál rosszabbnak tartják munkakörülményeiket, az Eurobarométer legfrissebb kutatásának eredményei is igazolják. A felmérésből kiderül például, hogy ma a magyarok 56 százaléka szerint rosszak a munkakörülmények az országban. Ez lényegesen magasabb, mint az uniós átlag, európai szinten ugyanis a válaszadók 43 százaléka vélekedik hasonlóan saját országáról.

Érdekes a magyar eltérés az EU-s tendenciától azzal a kérdéssel kapcsolatban is, hogy a munkakörülmények hogyan alakultak az elmúlt években. Míg uniós szinten a válaszadók 57 százaléka szerint romlottak a körülmények, a magyarok 39 százaléka van hasonló véleménnyel.

Ez arra enged következtetni, hogy már a válság előtt is rossznak érezték a munkakörülményeket a magyar dolgozók. Uniós szinten elmondható, hogy a viszonylag jobb munkakörülmények az utóbbi években jelentősen romlottak. Ezzel szemben Magyarországon úgy tűnik, a válság hatására a legtöbb helyen állandósultak a már korábban is rossznak mondható munkakörülmények.

Összességében az megállapítható, hogy az EU-t valaha érintő legsúlyosabb válság romboló hatással volt az európai és a magyar munkahelyekre és munkakörülményekre. Nem csak a foglalkoztatás mértéke csökkent az utóbbi évek alatt, jelentősen romlottak a dolgozók munkakörülményei is.

***Mik az elégedetlenség fő okai?***

A munka mennyisége, intenzitása és a hosszú munkanapok az elégedetlenség leggyakoribb forrásai Európa-szerte. A rendelkezésre álló adatok minden országban a munkahelyi stressz növekedéséről árulkodnak. Ennek különféle okai lehetnek: a bizonytalanság, az egyes szektorokra és országokra jellemző feszített munkatempó, a mobilitás csökkenése, valamint a részidős vagy határozott időre szóló munkaszerződés kényszere.

***Van-e szakadék az EU tagállamai között munkavédelemben? Van követendő állam Ön szerint? Miben?***

A munkahelyek minősége szempontjából a déli és északi országok közötti szakadékról lehet beszélni. Míg az északi országokban általánosságban nagy az elégedettség a munkahelyi körülményekkel - a dánok 94 százalékáról mondható ez el -, a déli országokban ez nincs így. Különösen rossz a görög és spanyol munkavállalók helyzete. Ezekben az országokban ugyanis a válaszadók 82 és 76 százaléka gondolja úgy, hogy a munkakörülmények nem megfelelőek.

Az országonként eltérő eredményeket különböző tényezőkkel lehet magyarázni. Ezek nemcsak a válság következtében kialakult gazdasági és szociális helyzetet tükrözik, hanem a tagországok közötti strukturális különbségeket is, többek között a szociális párbeszéd, a szociálpolitika vagy a munkajog területén.

Eltérések adódhatnak tagállamok között a munkahelyi baleset vagy a betegségek megelőzésére tett erőfeszítések terén. Azonban nem érdemes olyan tagállamot keresni, amelynek példáját kifejezetten követni kellene. Minden tagállamban vannak jó példák.

***Ön szerint hogyan járulnak hozzá a humánerőforrás-beruházások a munkaerő termelékenységének javulásához? Miért van ezekre szükség?***

Az erőteljesebb és fenntartható növekedéshez nem elég csupán a fizikai infrastruktúrát és a munkavállalók képzettségét javítani: beruházni kell a jobb munkakörülményekbe is.

Az EU legtermelékenyebb és legversenyképesebb gazdaságai éppen azok, amelyek a szociális beruházások és a munkahelyi védelem magas szintjét sikeresen összhangba hozták a rugalmassággal, a termelékenységgel, és a munkaadók és munkavállalók közötti érdekegyeztetéssel. Példájuk is mutatja, hogy az oktatásból a munka világába történő átmenet segítése, valamint a munkahelyi biztonság és az egészségvédelem támogatása jó beruházás. Ezáltal nő a foglalkoztatottság, az idősek hosszabb ideig aktívak maradnak, és a társadalombiztosítási rendszerek is fenntarthatóbbá válnak.

A jövőre nézve ezt kell szem előtt tartanunk, és ezért kell tennünk mind európai, mind tagállami szinten.