

MUNKAHELYI JÓLLÉT: POZITÍV MUNKAKÖRNYEZET KIALAKÍTÁSA

Bevezető

A munkahelyi jóllét jelentősége egyre nő minden országban, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók körében. Bár különböző meghatározások léteznek arra vonatkozóan, hogy mit takar ez a fogalom, az Európai Unió belüli (EU) egyik hasznos definíció szerint a jóllét olyan „összefoglaló fogalom, amely az élet munkával töltött részének minőségét jellemzi, beleértve a munkahelyi egészség és biztonság (munkavédelem) (OSH) szempontjait, és amely egyéni, vállalati és társadalmi szinten egyaránt jelentős mértékben meghatározhatja a termelékenységet” ⁽¹⁾. A fogalom jelentőségét tovább növeli, hogy a munkakörnyezet folyamatosan változik, az egyre növekvő (jellemzően a kevésbé fejlett országokból a fejlettebbek felé áramló) migráció, a globalizáció, az új technológiák megjelenése, a gyártástól a szolgáltatásalapú gazdaság felé való elmozdulás, az idősödő munkaerő és népesség, a munkát vállaló nők egyre nagyobb száma és a munkaidő-beosztás átalakulása révén; mindezen tényezők eredményeképpen a mai munkaerő számára egyre nagyobb jelentőséggel bírnak a pszichoszociális kockázatok. Ezért szükséges a munkavállalók egészségének megőrzése, aminek eredményeként növekedhet az aktív, munkával töltött idő hossza, ami viszont hozzájárulhat a fent említett problémák némelyikének – például az idősödő munkaerő problémájának – megoldásához. A munkavédelem a dolgozók biztonságával és egészségével foglalkozik; és bár a munkahelyi jóllét szempontjából az „egészség” ugyanolyan fontos, mint a „biztonság”, ez nem mindig tükröződik a szervezeti politikában.

A munkahelyi jóllét fogalma az EU-ban

Tekintettel a munkahelyi jóllét fogalmának eltérő értelmezési lehetőségeire, egy felmérés készült Európa országaiban, amely nyílt végű kérdések segítségével vizsgálta, hogy ki mit ért e fogalom alatt, és hogy vannak-e hasonlóságok a különböző országok értelmezései között. A felmérés a következő eredményre vezetett:

- sok országban nem létezik hivatalos fogalom-meghatározás;
 - a válaszadók alig több mint egyharmada nyilatkozott úgy, hogy országában létezik hivatalos meghatározás a munkahelyi jóllétre;
- a fogalom értelmezése országonként eltér: a válaszadók 11 különböző kifejezéssel írták le a munkahelyi jóllét fogalmát;
 - nem volt olyan kifejezés, amelyet csak egyetlen ország használt volna; a leggyakrabban használt kifejezések az alábbiak voltak:
 - munkával való elégedettség
 - jó/ megfelelő munkakörülmények
 - munka minősége és
 - munkahelyi egészség;
- Általánosságban, a munkahelyi jóllét fogalmához a testi és lelki jóllét, pszichoszociális tényezők és a munkakörnyezet tartozik
 - Országonként változik, hogy melyik konkrét tényező kap nagyobb hangsúlyt, így például, Görögországban fontosabbnak tartják a fizikai jóllétet, míg Litvániában inkább a jóllét szociális (társas) összetevője volt hangsúlyos
- amit a különböző országok a munkahelyi jóllét körébe sorolnak:

¹ P. Schulte & H. Vainio: Well-being at work: Overview and perspective, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 36. évf., 5. sz., 2010., 422–429..

- nagyobb figyelmet kap (vagyis több ország is említi): egészségfejlesztés, pszichoszociális tényezők, mozgásszervi megbetegedések és orvosi vizsgálatok
- kevesebb figyelmet kap (vagyis kevés ország említi): újbóli munkába állás, képzés és egyenlőség;
- a munkahelyi jóllét szempontjából kihívást jelentő, minden országra jellemző problémák közé tartoznak az alábbiak:
 - a gazdasági válságból fakadó szociális problémák és stressz
 - talpon maradás gazdaságilag nehéz időkben
 - a lakosság rossz egészségi állapota
 - minden érdekelt fél bevonása a közös munkába
 - a kis- és középvállalkozások hatékony részvétele
 - az egészségügyi dolgozók meggyőzése arról, hogy a munkának regeneráló hatása is van
 - a levont tanulságok alkalmazása és
 - az emberek munkahelyi jólléttel kapcsolatos ismereteinek bővítése;
- minden válaszadó úgy nyilatkozott, hogy országában van olyan jogszabály, amely a munkahelyi jóllét valamely elemére vonatkozik;
- minden válaszadó úgy nyilatkozott, hogy országában bevezettek valamilyen munkahelyi jólléti stratégiát;
- minden válaszadó jelezte, hogy országa számos olyan tevékenységben részt vesz, amelynek célja a munkahelyi jóllét fokozása. Ezek közé tartoznak az alábbiak:
 - útmutatás a munkahelyi egészségfejlesztés, egészséges életmód, egészséges táplálkozás, , testmozgás/sport (pl. „bringázz a munkába” programok) területén, dohányzásról való leszokást hirdető kampányok, kábítószer-használat és alkoholfogyasztás megelőzése, mentálhigiénés programok és újbóli munkába állás támogatása, egészségügyi szűrővizsgálatok, például látásvizsgálat, zöld hályog korai felismerése, rákszűrések;
 - „családbarát” intézkedések bevezetése, például külön figyelem a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyát biztosító munkaidő-beosztásra (pl. rugalmas munkaidő, távmunka, túlórázást mellőző munkahelyi kultúra előmozdítása);
 - nemzeti, regionális, helyi és/vagy ágazati szinten népszerűsített, és gyakran a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok által támogatott és/vagy megvalósított tevékenységek;
 - saját munkahelyi egészségfejlesztési és munkahelyi jólléti, illetve vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos stratégiával, intézkedésekkel és programokkal rendelkező társaságok (nagy és multinacionális vállalatok) által szervezett tevékenységek
- Az eredmények azt mutatják, hogy Európában szervezetenként és országonként mást és mást takar a munkahelyi vonatkozású jóllét fogalma. Ennek hátterében kulturális és társadalmi okok és folyamatok állhatnak, valamint a fogalom jelentésének alakulása. Meg kell megjegyezni, hogy egyes kutatók és érdekeltek az egyszerű megközelítést részesítik előnyben, például, hogy csak a munkavállalók mentális jóllétére összpontosítsanak, míg mások – ideértve a nemzetközi szint képviselőit is – a fogalmat sokrétűnek tekintik, amely mind munkával kapcsolatos, mind személyes tényezőket magában foglal. Bárhogy közelítsük is meg, minden megközelítés hasznos lehet a fogalom megértése és „fejlesztése” szempontjából.

Előrelépések

- A felmérés azt mutatja, hogy a munkahelyi jóllét fogalma nem egységes a különböző országokban. Korábbi, ezen a területen végzett kutatások is megállapították, hogy nem csupán a „munkahelyi jóllét” fogalmának meghatározása elégtelen, de a mérésére szolgáló számos különböző tényezőnek sincs egységes és általánosan elfogadott meghatározása. Ahhoz, hogy a fogalommal kapcsolatban előrelépés történjen Európában, hasznos lenne elismerni, hogy a fogalom dinamikus és folyamatosan változik

- holisztikus megközelítés alkalmazására törekedni a fogalom népszerűsítése során;
- előmozdítani a munkahelyi jóllét egységes mérését;
- figyelembe venni a kkv-k igényeit és korlátait, bármely megközelítés esetén; és
- elismerni a nyelv-, kultúra- és ország-specifikus különbségeket.

Példák

Európa szerte számos szervezet foglalkozik a munkahelyi jólléttel, az alábbiakban bemutatunk néhány kezdeményezést. Az első példa Hollandiából származik, és a hollandok által használt „vitalitás” fogalmát mutatja be. A többi az Európai Unió Munkavédelmi Ügynöksége (EU-OSHA) megbízásából 2012-ben készült, munkahelyi jólléttel kapcsolatos esettanulmány-gyűjteményből származik.

▪ Vitalitási csomag és az „Egészséges vállalat” cselekvési terv (2012–2014)

A **holland kormány** megfogalmazta a törekvését arra, hogy biztosítsa, hogy az emberek egészségesen, vitalitásuk birtokában és produktív módon tudjanak dolgozni egészen a nyugdíjkorhatár eléréséig; ez az úgy nevezett „Vitalitási csomag”. Másik kezdeményezésük az „Egészséges vállalat” elnevezésű cselekvési terv, amelyet a Szociális és Munkaügyi Minisztérium az Egészségügyi, Népjóléti és Sportminisztériummal együtt dolgozott ki a *vitalitás és az egészség fejlesztése* céljából. A program központi eleme a kkv-k támogatása a munkakörülmények javításában és az egészséges életmód elősegítésében.

▪ Holisztikus megközelítés

Az **Osram (Cseh Köztársaság)** több vizsgálatra támaszkodva fejlesztette ki *holisztikus és átfogó munkahelyi jólléti megközelítését*. Ez a készségek fejlesztésére, valamint az egészség és a jóllét javítására összpontosít, és célja a munka minőségének javítása, de kedvező hatást gyakorolt a munkatársak elvándorlására is. Az Osram a munka és a családi élet egyensúlyára is figyelmet fordít, hogy így támogassa a vállalatnál dolgozó családokat (pl. a munkavégzés időbeosztása egyedi szükségletek szerint, a munkahelyre való közlekedés támogatása). A vállalat továbbá egészségfejlesztő tevékenységeket is megvalósított a munkahelyen.

▪ Egészség és biztonság fejlesztése

Az **izlandi székhelyű VÍS Insurance** biztosító működési folyamatai során aktívan *alkalmazza a munkavédelmi kezdeményezéseket*. Ezt fokozza a jó kommunikáció, a munka és magánélet egyensúlya, valamint az értelmes munkavégzés biztosítására való törekvés. A VÍS-nél a kommunikáció áll a munkahelyi jóllét középpontjában, épp úgy a munkatársak között, mint a vezetés és a munkatársak, valamint az ügyfelek és a munkatársak viszonylatában. A munkavállalók körében végzett éves felmérés lehetőséget ad a jóllét fejlesztését igénylő helyzetek célzott kezelésére. A vezetők a felmérés alapján javító intézkedéseket vezetnek be, és személyes találkozókkal megvitatják beosztottaikkal az eredményeket. A munkavállalók (és családtagjaik) számára rendszeresen megrendezett társas összejövetelek szintén erősítik a kommunikációt és a csapatszellemet. Mindemellett lehetőség van részmunkaidős és rugalmas munkaidő-beosztású munkavégzésre, valamint ingyenes pszichológiai szolgáltatások igénybevételeire is. A vállalat által kínált képzési lehetőségek az élethosszig tartó tanulásra és a szakmai fejlődésre helyezett hangsúlyról árulkodnak. A vállalat számos egészségfejlesztési intézkedést is bevezetett, többek között ergonómiai fejlesztéseket, a levegő-minőséget, irodabútorokat és irodai zajt érintő változtatásokat. Ezenkívül frissítették és eljuttatták a munkatársakhoz az lehetséges vészhelyzetek (tűz, agresszió, vulkánkitörés, influenza) esetén alkalmazandó intézkedéseket.

▪ Fókuszban a pszichoszociális jóllét

A **litvániai székhelyű Omnitel** nagy hangsúlyt fektet a munkavállalókkal folytatott párbeszédre, a vállalat céljainak és értékeinek megvitatására és a döntéshozatalban való részvételre. Az Omnitel a munkavállalókkal folytatott kommunikáció számos módszerét bevezette. Igyekezett a család szempontjából kedvező munkakörnyezetet kialakítani, valamint a munkahelyi és a családi tennivalók egyensúlyát elősegítő intézkedéseket kidolgozni. Az Omnitel elkötelezett amellett, hogy jó

életkörülményeket biztosító lehetőségeket kínáljon a munkavállalói számára. Az egyik legfontosabb intézkedésük, hogy a vállalat minden alkalmazottja jóléti csomagban részesül. Mivel a tudás és szakértelem az Omnitel értékes erőforrásai, a vállalat nagy hangsúlyt fektet a munkatársak folyamatos képzésére is.

További információ

A teljes jelentés angol nyelven elérhető az Ügynökség honlapján: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view

Az EU-OSHA munkahelyi egészségfejlesztésre vonatkozó bővebb tájékoztatása a következő címen található: <https://osha.europa.eu/hu/topics/whp>.