

3.3

A dolgozó nők védelme a munkahelyi káros hatásoktól és a hátrányos megkülönböztetéstől

Tárgyszavak: káros hatás; női munkaerő; egészségvédelem; veszélyeztetés; hátrányos megkülönböztetés; érdekvédelem.

A fejlett országokban ma már a munkaerő majdnem felét nők teszik ki, ennek ellenére az ő munka- és egészségvédelmük speciális szempontjai továbbra sem kapnak megfelelő hangsúlyt. Annak ellenére így van ez, hogy sok kifejezetten veszélyes munkakörben – pl. egészségügy, mosodai szolgáltatások, fodrászat és kozmetika – a dolgozók többsége nő, más munkakörökben pedig a férfiak számára kialakított munkafeltételek jelentenek plusz veszélyforrást.

A nőket nemcsak eltérő biológiai adottságaik teszik veszélyeztetetté, hanem az is, hogy többszörös szerepben kell helyt állniuk (anyaság, háztartás, munkahely), miközben a munkahelyükön általában a férfiaknál kiszolgáltatottabb helyzetben vannak. A társadalom a nehéz építőipari és gyári munkát tartja veszélyesnek, a nők által ellátott munkaköröket sokkal biztonságosabbnak tekintik.

A nők munkája általában sokkal inkább repetitív jellegű, amelyet gyakran hosszú ideig kell állva vagy ülve végezniük, ami a „könnyű” munka ellenére olyan mozgásszervi megbetegedéseket idézhet elő, amelyek semmivel sem kellemesebbek, mint a „nehéz” fizikai munka következtében kialakuló betegségek.

Az elmúlt két évben lapunkban is kiemelten foglalkoztunk a nők munka- és egészségvédelmének kérdéseivel. A téma fontossága miatt az alábbiakban ezekből a cikkekből olvashatnak összefoglalót.

Nők a termelésben

A II. világháború idején, miután férfiak millióit sorozták be a hadseregbe, a nők vették át a helyüket a termelésben is. Olyan munkahelyeken dolgoztak, ahol a gépeket a férfiak karjának és lábának hosszához

igazították, a munkaruhák és védőfelszerelések is férfiakra voltak méretezve. Hatvan évvel később még mindig akadnak olyan munkaadók, akiknek nehezebbre esik tudomásul venni, hogy vannak speciálisan a nőket érintő munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi kérdések.

A legtöbb gépet, berendezést és szerszámot férfiaknak tervezték. Ez nem szándékosan alakult így, hanem annak a ténynek a következménye, hogy a legtöbb nyilvánosságra hozott antropometrikus adat az amerikai férfiak testméretén alapul. Ezek az adatok nyilvánvalóan nem terjednek ki a teljes jelenlegi munkaerőre. A mérnökök és tervezők ezen adatok alapján óhatatlanul is olyan szerszámokat, berendezéseket és védőfelszereléseket terveznek, amelyek sok munkásnak túl nagyok.

A helyzet azért, ha lassan is, de javul. Ma már számos munkahelyen odafigyelnek arra, hogy a nők a férfiakétól eltérő testalkatuknak megfelelő személyes védőfelszerelést kapjanak. A probléma áthidalására számos új cég kezdett kifejezetten olyan kéziszerszámok gyártásába, amelyek könnyebbek, kisebb a markolatuk, és általában alkalmasabbak arra, hogy nők is használják őket. A kisebb méret megkönnyíti, hogy a kisebb termetű, és gyengébb felsőtestű emberek is jól használhassák ezeket a szerszámokat, ami a balesetek kockázatát is csökkenti.

Védőfelszerelések

Bár egyes gyártók kisebb méretű kesztyűket, szemüvegeket, lábbelikeket és maszkokat is kínálnak, ezek használata még nem terjedt el általánosan. Sajnos túl sok vállalatnál még mindig az a szemlélet uralkodik, hogy „egy méret jó mindenkire”, ezért a védőfelszereléseket csupán egy vagy két méretben rendelik meg. A túl nagy védőfelszerelés ugyanakkor komoly gondokat okozhat.

Ha pl. egy védőszemüveg túl nagy, akkor félrecsúszhat, és akadályozhatja a látást. A nem megfelelő méretű porszemüveg nem zár kellőképpen, így a vegyszerek és a por a szembe kerülhet. A túl nagy maszk nem védi meg viselőjét a szennyező anyagok belégzésétől. A lötyögő kesztyű beakadhat a gépekbe, vagy nehezíti az anyagok és szerszámok megtartását. Az „egy méret jó mindenkire” szemlélet nemcsak hogy veszélyezteti a nőket, de a munkavédelmi előírásokkal is ellenkezik.

Terhes munkásnők

Míg a nők általában kisebb testméretei miatt a védőfelszerelések mérete gyakran túl nagy, a terhes nők hasának növekedése új típusú ergonómiai problémákat vet fel. Hiába tudják a terhes nők, hogy emelés-

kor a nehéz tárgyakat a testükhöz közel kell tartani, ha nagy hasuk miatt kénytelenek a tárgyakat a gerincüktől távolabb tartani.

Ilyenkor amellet, hogy nagyobb erőt fejtenek ki a hátuk alsó részén, azokat az izmokat és ízületeket feszítik, amelyek már így is a normális határon túl vannak feszítve, és amelyeket a terhességi hormonok egyébként is meggyengítettek, és ez nagyon veszélyes helyzetet idéz elő.

A terhes nők a túlzott meleget is rosszul tűrik, az egyensúlyuk változása miatt könnyen megszedülnek vagy elájulnak. Ezért az ő esetükben ajánlatos csökkenteni a túl melegben végzett munka mennyiségét, különösen akkor, ha a teljes védőruházatot kell viselniük.

Kerülni kell a magasban végzett munkát is. Amennyiben lehetséges, ki kell iktatni a dobogón vagy létrán végzendő feladatokat, mivel a terhes nők súlypontja előbbre kerül, és ezért könnyen elveszítik az egyensúlyukat. Ezek a problémák általában az előrehaladott terhesség idején – leginkább a harmadik trimeszter során – jelentkeznek.

Vannak olyan problémák is, amelyekre a munkaadóknak már a terhesség korai szakaszában is oda kell figyelniük. A helyzetüket azonban nehezíti, hogy nők gyakran a 12. hétig is titokban tartják a terhességüket. Sajnos egyes vegyszerek éppen ezekben a korai hetekben veszélyeztetik leginkább a magzatot. Ha a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi osztály nem szerez időben tudomást a terhességről, akkor a szükséges óvintézkedéseket sem tudja megtenni.

Egyes iparágakban a nők attól félnek, hogy ha kiderül a terhességük, akkor elveszítik az állásukat, vagy rosszabbul fizető munkakörbe helyezik őket, emiatt ameddig csak lehet, titkolják a terhességüket. Ezért nagyon fontos az, hogy a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi osztályok megtegyék azokat az intézkedéseket, amelyekkel arra bátorítják a nőket, hogy minél előbb jelentsék a terhességüket, és olyan programokat léptessenek életbe, amelyekkel a terhességgel kapcsolatos munkahelyi veszélyeket kezelik.

Mivel folyamatosan emelkedik a dolgozó nők száma, így a természetben foglalkoztatott nők aránya is egyre növekszik. Egy kis előrelátással, oktatással és tervezéssel az itt dolgozó nők és terhes anyák számára is meg lehet teremteni a biztonságos munkakörnyezetet.

Munkahelyi ártalmak az egészségügyben

Noha például az amerikai Munkabiztonsági és Foglalkozás-egészségügyi Hivatal (OSHA) előírásai nem tesznek különbséget a nemek között, vannak olyan ágazatok, ahol a nők nagy aránya miatt a nőikkel kapcsolatos foglalkozás-egészségügyi kérdéseknek különösen nagy

a jelentőségük. Ilyen ágazat az egészségügy, ahol az Egyesült Államokban a 4,3 milliós létszámú ápoló és segédápoló személyzet 92%-a nő.

Az egészségügyben dolgozókat fenyegető ártalmak között vannak ergonómiai veszélyek (pl. a betegek emelése, mozgatása során), veszélyes vegyi anyagok és gyógyszerek (pl. glutáraldehid), belélegzett érzéstelenítőszeres (pl. kéjgáz), citotoxikus anyagok és biológiai veszélyek (pl. fertőzött vér).

Ergonómiai veszélyek

Az OSHA számos olyan útmutatást dolgozott ki, amely az egészségügyben megtalálható ártalmakkal foglalkozik. Ami az ergonómiai veszélyeket illeti, az ügynökség 2003 márciusában jelentette meg az egészségügyben dolgozók számára készített útmutatóját, amely az ápolási környezetben bevált módszerek alapján kidolgozott gyakorlati ajánlásokat tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan csökkenthető a munkahelyi sérülések száma és súlyossága. Az irányelveket az érintettekkel szorosan együttműködve dolgozták ki. Az OSHA által javasolt ergonómiai irányelvek két másik ágazatban (élelmiszer-kereskedelem és baromfi-feldolgozás) nagyszámban dolgozó nőkre is vonatkoznak.

Vegyszerek

Az érzéstelenítőszeres – kéjgáz (N_2O) és/vagy halogénszármazékok – belégzése másfajta veszélyt jelent. Ez az egészségi ártalom előfordulhat kórházakban, fogászati műtőkben és állatorvosi rendelőkben egyaránt. A N_2O káros hatásait elemző számos epidemiológiai tanulmány rámutatott, hogy az ilyen ártalmaknak kitett nőknél gyakori a spontán vetélés. A N_2O -dal vagy anélkül alkalmazott halogénszármazékok reprodukciós problémákat, az utódoknál fejlődési rendellenességeket okozhatnak. Az OSHA ezeknek az ártalmaknak a csökkentésére is kidolgozta az irányelveit, amelyekben biztonsági megelőző intézkedéseket és szabályzókat javasol.

A glutáraldehid olyan erős fertőtlenítőszer, amelyet különféle egészségügyi létesítményekben, köztük olyan részlegekben használnak, ahol endoszkópiát és dialízist végeznek. A glutáraldehidnek kitett egészségügyi dolgozók számos tünetről számolnak be, ezek között az asztma a legsúlyosabb. A glutáraldehid használatával kapcsolatos irányelvek felülvizsgálata jelenleg folyamatban van.

Az egészségügyben dolgozók munkája nem könnyű, de ez nem jelenti azt, hogy szükségszerűen veszélyesnek is kell lennie. Az OSHA

egészségügyi ártalmakkal kapcsolatos útmutatásai a világhálón is hozzáférhetők. Ezek alkalmazásával elkerülhetők az egészségkárosodások és biztonságos, egészséges munkakörnyezet biztosítható az egészségügyben dolgozó nők és férfiak számára.

A mosodákban dolgozó nők helyzete

A mosodai ágazatban dolgozók többsége nő, akik számos veszélynek vannak kitéve ezeken a kimerítő, magas hőmérsékletű munkahelyeken. A mosodai dolgozók minden nap több száz kiló – szállodákból, kórházakból, éttermekből és egyéb munkahelyekről származó – szennyest válogatnak ki kézzel.

A dolgozóknak óvatosan kell eljárniuk, mert az ilyen szennyesbe üvegcserepek, vér, szikék, és egészségügyi betétek is keveredhetnek. Különösen veszélyesek lehetnek az injekciós tűk. Az ilyen tárgyak okozta sérülések kezelése hónapokig is elhúzódhat.

Noha a védőruha jelent némi védelmet a szennyezések ellen, használatuk ugyanakkor felvet egy másik, az ipari mosodákban gyakori, súlyos problémát: a meleg és a nagy páratartalom kombinációja akár életveszélyessé is válhat. Vannak azonban más problémák is, pl. az égési sérülések, a mosószermaradványok okozta allergiás reakciók, a halmozódó traumás rendellenességek, valamint a rosszul karbantartott berendezések okozta sérülések. Ezek különösen veszélyeztetik a terhes nők egészségét.

Hiányzik a megfelelő képzés

A mosodai dolgozók gyakran csak olyan általános munkavédelmi és egészségügyi oktatásban részesülnek, amelyek nem kifejezetten a mosodákra vonatkoznak, ezért a dolgozók a tanultakat nem tudják alkalmazni a gyakorlatban. Ugyanakkor a frissen mosott nedves ruháktól, feltehetőleg a nem megfelelő öblítés miatt, a nők gyakran kapnak kiütéseket. A dolgozók ezért azt szeretnék, hogy mindenkit képezzenek ki az alkalmazott vegyszerekkel kapcsolatban, a szennyes ruhával dolgozók pedig, a helyettesítőket is beleértve, kapjanak hepatitisz B elleni védőoltást.

A megfelelő munkavédelem és foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás fontos eszköz lehet a munkahely presztízsének növelésére. Sok mosodai dolgozó érzi úgy, hogy a szakszervezeti képviselőt jelenti az ágazat megtisztításának legközvetlenebb és leghatékonyabb módját. Remélik, hogy egy nap az emberek belátják, hogy a mosodákban dolgozók

fontos munkát végeznek, és ők is megérdemlik a tisztességes béreket, juttatásokat és munkakörülményeket.

Küzdelem a nők hátrányos megkülönböztetése ellen

Egy jellegzetes eset Nagy-Britanniából

1998-ban egy amerikai elektronikai cég skóciai leányvállalatának 36 volt dolgozója beperelte a vállalatot, mert a munkájuk során karcinogén vegyszerek (glikol-éternek) tették ki őket. A nőknél ezt követően mell-, petefészek- és méhrák alakult ki, illetve vetélés vagy születési rendellenesség következett be.

A jogi eljárás hosszadalmas és végeláthatatlan, a vállalat vehe- mensen védekezik, mintha arra várnának, hogy a nők meghaljanak. Az emberi erőforrás és munkavédelmi osztály – ahol szintén dolgoznak megbetegedett alkalmazottak – sem áll ki a dolgozók mellett, inkább to- vább nehezítik a helyzetüket. Ha valaki bármely oknál fogva betegállo- mányba kerül, amikor visszatér, figyelmeztetésben részesítik, még akkor is, ha munkahelyi baleset vagy vetélés miatt volt távol. A munkavédelmi osztály pedig, ahol egy belgyógyász és egy nővér dolgozik, az első, aki csatasorban áll a vállalat védelmében jogi eljárás esetén.

Egyik fontos elvük, hogy semmit nem rögzítenek írásban. Egy 1998-ban lefolytatott hivatalos foglalkozás-egészségügyi vizsgálat azt állapította meg, hogy a vállalatnál a glikol-éter használata nem jelent komoly kockázatot és nincs szükség további intézkedésre. Ezeket a megállapításokat azonban számos kutató, egészségügyi dolgozó és szakszervezeti képviselő megkérdőjelezte a Glasgow-i egyetemen 1999 áprilisában rendezett konferencián, ennek ellenére a hivatalos álláspont nem változott. A 2250 női dolgozót érintő vizsgálat főbb megállapításai a következők voltak:

- az összes (bármely okból) elhalálozott nő száma alacsonyabb volt a vártnál;
- 11 nőnek volt tüdőrákja, 2–3-szor több a vártnál, ami növeli a munkavégzéssel összefüggő megbetegedések gyanúját (a do- hányzással kapcsolatos adatokat azonban nem vizsgálták);
- három gyomorrákos esetet találtak – (a statisztikailag várható ér- ték 0,6 lett volna), és bár nem álltak rendelkezésre más rizikófa- ktorokkal, pl. az étrenddel kapcsolatos adatok, a munkaköri árta- lom nem zárható ki;
- 20 mellrákos megbetegedést találtak (ez 1,3-szorosa a vártnak, ami öttel több megbetegedést jelent). A vizsgálatot végzők szerint

azonban ennek számos oka lehet, így pl., hogy milyen életkorú az anya az első gyermek születésekor stb.

A vizsgálat szerint lehetséges, hogy egyes rákos megbetegedéseknél szerepet játszott a munkaköri ártalom, de nincs bizonyíték arra, hogy az adott vállalat alkalmazottai az átlagosnál nagyobb kockázatnak lennének kitéve. A félvezetőipar vezetői nem foglalkoznak a vizsgálat eredményeivel, egyszerűen elhárítják a problémát, úgy tesznek, mintha mi sem történt volna. A vállalatok stratégiájában továbbra is a termelés szerepel az első helyen, nem hajlandók belátni, hogy a dolgozók egészsége fontos dolog.

Noha a brit elektronikai iparban dolgozók száma viszonylag csekély, ez a szélsőséges példa felhívta a figyelmet arra az általános tendenciára, hogy a nők megbetegedéseivel nem foglalkoznak kellően. A Szakszervezeti Kongresszus (TUC) internetes honlapjának foglalkozás-egészségüggyel foglalkozó oldalán figyelmeztet arra, hogy kutatói körökben hagyományosan figyelmen kívül hagyják a nőkre vonatkozó munkahelyi kockázatokat, ezért ezekről a veszélyforrásokról keveset lehet tudni.

Erőfeszítések a probléma kezelésére

A Szakszervezeti Kongresszus 2003 márciusában rendezett konferenciáján kiemelték néhány foglalkozás-egészségügyi kérdést, amely különösen érinti az Egyesült Királyság munkaerejének egyre nagyobb részét kitevő női munkavállalókat. Ezek az alábbiak:

- a nők a férfiaknál gyakrabban vannak kitéve monoton, ismétlődő munkának és stresszel teli munkakörülményeknek;
- a fiatal nőket gyakrabban éri fizikai támadás munkájuk során, mint a férfiakat. (A 25 és 34 év közötti nők egytizedét éri fizikai támadás munkavégzés közben. Ez 30%-kal több, mint a férfiak esetén.);
- hátfájás (évente legalább százezer brit nő szenved hátfájástól a munkája miatt);
- bőrbetegségek;
- fejfájás;
- látászavarok (kétszer annyi nő szenved a munkája miatt fejfájástól és szemproblémáktól, mint férfi).

A brit iparvállalatok többségével ellentétben a kis- és középvállalkozások időnként példaértékű intézkedéseket hoznak. Néha ezeknél a vállalkozásoknál olyan jól gazdálkodnak az emberi erőforrásokkal, hogy az itt

dolgozó nők korábban térnek vissza a munkába, mert a munkakörnyezet és a légkör olyan remek, hogy nem akarnak sokáig távol maradni.

Ez persze újabb problémákat vethet fel, amit jól példáz annak a nőnek az esete, aki gyermeke születése után nem sokkal újra munkába állt, de továbbra is szoptatni akarta a gyermekét. Ezt az együttérző vezetőség némi fantáziával és átszervezéssel úgy oldotta meg, hogy a főnök irodáját átengedték a nőnek, hogy ott nyugodt körülmények között lefejhesse az anyatejet, amit aztán a munkaidő végéig egy hűtőszekrényben tárolhatott. Az érzéketlenebb szervezeteknél a nők csak a mellékhelységben tudják ezt a problémát megoldani, de a példában szereplő vállalatnak fontos volt, hogy gondoskodjon az alkalmazottairól, amiért cserébe nagyobb elkötelezettséget kapott.

Még ennél is jobban törődhetnének a nők egészségével azoknál a szervezeteknél, amelyek elég nagyok ahhoz, hogy külön emberi erőforrás osztályuk, valamint foglalkozás-egészségügyi és munkavédelmi szakemberük legyen. Itt a siker azon múlik, hogy a két szakterület mennyire hatékonyan képes együttműködni. A munkavédelmi szakembereknek az a dolguk, hogy tanácsokat adjanak, az emberi erőforrás osztálynak pedig az, hogy kezelje a problémát, de az előrelépéshez kölcsönös szakmai tiszteletre és megértésre van szükség. Az egészség- és munkavédelemnek nem irányítania, hanem befolyásolnia kell a vállalat emberi erőforrás politikáját.

Az egészségvédelmi szakemberek tevékenységének a szervezet egészére ki kell terjednie. A beszerzési osztály munkatársainak például tisztában kell lenniük a dolgozók egészségével és biztonságával kapcsolatos felelősségükkel, amikor egy új berendezés megvásárlására készülnek, és konzultálniuk kell az egészségvédelmi tanácsadókkal. Az emberi erőforrás osztályok főbb feladatai az alábbiakban határozhatók meg:

- a munkavállalói és a szervezeti igények összehangolása;
- a változások kezelése;
- a vállalati kultúra ápolása;
- az erőforrások biztosítása.

Ha az emberi erőforrás osztály megfelelően működik, akkor a szervezet képes lesz arra, hogy:

- a megfelelő embereket alkalmazza a megfelelő munkára;
- kellően motiválja őket;
- lehetővé tegye, hogy az alkalmazottak fenntartsák a szükséges egyensúlyt a munka és a magánélet között.

Ezeknek a céloknak az érdekében a jó emberi erőforrás szakember elfogulatlan, elkötelezett és alaposan ismeri a szervezetet és az üzleti

környezetet. Ha egy emberi erőforrás szakember bekerül a szervezet vezetőségébe, akkor az „emberi” elemnek valamennyi üzleti stratégia részét kell képeznie.

Előfordul, hogy az egészségvédelmi érveket arra használják, hogy ne tegyenek meg valamit, ami adott esetben akár indokolt is lehet. Helytelen azonban ez az eljárás akkor, ha például a korlátozott munkaképességűek hátrányos megkülönböztetését szolgálja. Ilyen esetben az emberi erőforrás osztály követelheti, hogy kielégítő magyarázatot kapjon. Erre vannak pozitív példák az építőiparban, ahol az emberi erőforrás szakemberek beavatkozása nyomán a nagyobb szervezeteknél már külön jóléti létesítményeket biztosítanak a nők és a férfiak számára, hogy megelőzzék a munkaerő-felvételnél a nőkkal szembeni diszkriminációt.

Elmúltak már azok az idők, amikor a munkaadók egyszerűen kiválasztották, hogy kiket alkalmaznak. Ma már a munkavállalóknak is beleszólásuk van abba, hogy hol és miért dolgoznak. Ha egy szervezet a legjobb emberekkel kíván dolgozni, akkor biztosítania kell azokat a feltételeket, amelyekkel megnyerheti, és meg is tarthatja őket. Ehhez különböző stratégiákat kell ötvözni, nincs olyan megoldás, amely mindenkinek megfelel.

Például rugalmas munkaidővel, részmunkaidővel, távmunkával vagy képzéssel lehetővé kell tenni, hogy minél szélesebb körből alkalmazhassák a munkaerőt, és olyan programokat kell kidolgozni, amelyek megkönnyítik a dolgozók számára, hogy hosszabb betegszabadság vagy szülési szabadság után vissza tudjanak illeszkedni a munkahelyükre. Ehhez elengedhetetlen a vezetők képzése, hogy képesek legyenek odafigyelni a beosztottakra, és motiválni tudják őket. Ebben segítheti őket az emberi erőforrás és az egészségvédelmi csapat.

Megfélemlítés a munkahelyen

A munkahelyi megfélemlítés komoly problémát jelent a munkahelyeken, az áldozatok döntő többsége pedig a női munkavállalók közül kerül ki. A megfélemlítés gyakran a hatalommal visszaélést vagy annak kihasználását jelenti, ahol a célba vett személyeknek nehézséget okozhat magukat megvédelmezni. A megfélemlítés jelentkezhethet szóbeli vagy fizikai támadásként, vagy akár finomabb formában is, mint pl. a dolgozó munkájának lebecsülése vagy a szociális elszigetelés. A megfélemlítés lehet akár fizikai, akár lélektani erőszak.

Egy szervezeten belül bárki lehet megfélemlítés áldozata. Egy EU felmérés eredményei szerint az Európában dolgozó munkavállalók 9%-a, azaz 12 millió személy számolt be arról, hogy megfélemlítés ál-

zata volt egy 12 hónapos időszakban 2000-ben. Széles körű eltérések vannak azonban a megfélemlítés tényéről szóló beszámolóknak a különböző EU tagállamokban. Ezek a különbségek nem csupán a probléma jelentkezésében mutatkozó eltéréseknek tudhatók be, hanem a kulturális különbségeknek is, amit a megfélemlítésnél és annak jelentésekor figyelembe kell venni.

A megfélemlítés előfordulási aránya a magas követelményeket támasztó, de szűkös egyéni mozgásteret adó munkakörökben a leggyakoribb, ahol emiatt igen nagy a szorongási szint

A munkahelyi megfélemlítés megelőzése

A társadalmi kirekesztettség megszüntetésében, a munkahelyi élet minőségének javításában kulcsszerepet tölt be a megfélemlítés megelőzése. Fontos idejében megtenni a lépéseket a destruktív munkakörnyezet kialakulásának megakadályozására. Fontos továbbá, hogy a munkálatok ne várjanak az áldozatok panaszkodásáig.

Néha azonban elég nehéz különbséget tenni a megfélemlítés és a személyek közötti konfliktus között. Talán leghatékonyabb lehet a két-szintű stratégia: megtenni a megfélemlítés elleni konkrét erőfeszítéseket, és javítani a munkakörnyezetben végzett pszichoszociális munkakörnyezetet. A siker érdekében nagyon fontos bevonni a munkavállalókat és képviselőiket.

A pszichoszociális munkakörnyezet általános javítását szolgáló tényezők:

- lehetőséget kell adni a munkavállalónak, hogy ő határozza meg munkája elvégzésének módját;
- csökkenteni kell a monoton, ismétlődő munka mennyiségét;
- növelni kell a célokkal kapcsolatos információk mennyiségét;
- fejleszteni kell a vezetési stílust;
- kerülni kell a tisztázatlan szerepeket és feladatmeghatározásokat.

Értékek és irányelvek felállításával kell fejleszteni a szervezeti kultúrát, ennek során fontos:

- a megfélemlítést érintő fogalmak tudatosítása;
- a probléma mértékének és természetének kutatása;
- az irányelvek és értékek eljuttatása a szervezeten belüli szintek mindegyikéhez, hatékony módon, pl.: belső kézikönyvek, tájékoztató ülések, hírlevelek révén;
- annak biztosítása, hogy minden munkavállaló részére ismertté és betarthatóvá váljanak a szervezeti irányelvek és értékek;

- minőségjavítás a konfliktusok kezelésében és a kommunikációban, különösen a vezetés felelősségének és illetékességének terén;
- az alkalmazottak számára egy független kapcsolattartó személy kijelölése;
- a munkavállalók és képviselőik bevonása a kockázatértékelésbe és a megfélemlítés megelőzésébe.

A szereplők együttműködésének kialakítása szempontjából fontos az egységes vállalati politika kialakítása az alábbiak szerint:

- etikai elkötelezettség mind a munkáltató, mind a munkavállalók részéről az erőszakmentes környezet elősegítéséhez;
- az elfogadható és az elfogadhatatlan viselkedések és tevékenységek meghatározása;
- a szervezeti irányelvek és értékek semmibe vételének következményei, az ezzel járó szankciók;
- annak jelzése, hol és hogyan kaphat segítséget az áldozat;
- kötelezettségvállalás a „megtorlásmentes” panasztétel lehetőségére;
- a panaszbenyújtási folyamat elmagyarázása;
- a vezető, a felettes, a kapcsolattartó kolléga és a szakszervezet szerepének tisztázása;
- az áldozat és az elkövető részére lehetséges tanácsadási és segítő szolgáltatásokat érintő részletek;
- a bizalom fenntartása.

Az idősödő női munkavállalók helyzete

A jó elméletek és remek gyakorlati példák ellenére még sok tennivaló akad annak érdekében, hogy általánosan javuljon a kommunikáció az emberi erőforrás osztály, a foglalkozás-egészségügy és a vezetőség között. Ezt illusztrálja egy korábban tabuként kezelt kérdés.

A brit munkavállalók között növekszik az idősebb korú nők aránya – jelenleg 2,5 millióan vannak 50 és 59 év között. Egyre több nő dolgozik a menopauza alatt és után. Ennek egészségügyi hatásait kívánta feltérképezni a TUC felmérése, amelynek az eredményeiről 2003-ban számoltak be. A felmérés az alábbi kérdéseket vizsgálta:

- milyen egészségügyi és munkavédelmi problémákkal találkoznak a nők a munkahelyükön a menopauzával összefüggésben;
- mely kérdéseket tartják a legfontosabbaknak; és
- milyen intézkedésekre van szükség a kockázatok kiküszöböléséhez.

A jelentés azt tanácsolja a munkaadóknak és a foglalkozás-egészségügyi szakembereknek, hogy vegyék tudomásul a menopauzát ahelyett, hogy figyelmen kívül hagynák, vagy nevetségessé tennék, és megfelelő képzéssel segítsék elő, hogy a vezetők és az emberi erőforrás osztályok munkatársai együttérzően és bizalmasan kezeljék a kényes kérdéseket.

A jelentés szerint a munkavégzés fokozta a menopauza okozta tüneteket: verejtékezés (39%), bőr- és szemszárazság (29%). A válaszadók 26%-a panaszkodott a nem létező vagy nem megfelelő pihenőhelyiségek miatt, 21%-uk a nem megfelelő mellékhelyiségeket említette, 19%-uk pedig nehezen jutott hideg ivóvízhez.

A jelentés beszámol egy vezető beosztású közalkalmazott nő esetéről, aki ötvenhez közeledvén gyakran szenvedett a menopauza tüneteitől, váratlan hangulathullámzástól és depressziótól. A főnökei, akik semmi együttérzést sem tanúsítottak, azt tanácsolták neki, hogy szedje össze magát. Végül beleegyeztek, hogy néhány hétig otthon dolgozzon, de betarthatatlan határidőket szabtak.

Amikor egyhónapi betegállomány után kérte, hogy részmunkaidőben dolgozhasson tovább, a kérését elutasították. Ekkor felmondott, de szerencséje volt. Talált egy olyan új munkahelyet, ahol a kollégák és a vezetők megértőbbek, ahol a menopauza tüneteit nem tartják jelentősebbnek a munkaképesség szempontjából, mint egy komolyabb megfázást vagy az időeltolódásból adódó fáradtságot.

Léteznek már ugyanakkor olyan programok, amelyek megpróbálják kezelni azt az egyenlőtlenséget, amit az okoz, hogy míg a munkaerő nagy része nő, a vezetők főleg férfiak. A nők egészsége kiváló terület az emberi erőforrás és a foglalkozás-egészségügy együttműködésének tesztelésére. Még az olyan ágazatokban is, mint például az oktatás, ahol a nők vannak többségben, vonakodnak hozzájárulni az olyan kényes kérdésekhez, mint a nők fiziológiájából adódó egészségügyi következmények elismerése anélkül, hogy az diszkriminatívnak tűnjön.

Sok még a tennivaló

Az iskolaigazgatók országos szövetsége és a pedagógusnők uniója 1997. óta jelenteti meg a Dolgozó nők c. kiadványát. Szerintük a nőket különleges elbánásban kell részesíteni. A nők kétszeresen veszélyeztetettek, mert többségükben a fizetett munka mellett második műszakban háztartást is vezetnek, gondozzák a gyermekeiket, ápolják a beteg családtagokat, ami túlzott stresszhelyzetet teremt. Az emberi erőforrás osz-

tályok például rugalmas munkastratégiák támogatásával enyhíthetnek ezen a gondon, és így csökkenthetik a stressz mértékét.

Ha a munkaadók vonakodnak is lépni ebben az irányban, a 2003-ban életbe lépett új jogszabályok már biztosítanak bizonyos alapjogokat a szülőknek és a fiatal munkavállalóknak. Például:

- Anyai jogok – az anyáknak 26 hét fizetett és 26 hét fizetés nélküli gyermekgondozási szabadság jár;
- Apai jogok – az apáknak saját gyermekük születése vagy örökbefogadás után két hét fizetett gyermekgondozási szabadság jár;
- Rugalmas munkavégzés – a kisgyermekes vagy sérült gyermeket nevelő szülők kérhetik, hogy rugalmas beosztásban dolgozhasanak, és a munkáltatónak ezt a kérésüket komolyan kell vennie;
- Örökbefogadó szülők jogai – az örökbefogadó szülőknek 26 hét fizetett és 26 hét fizetés nélküli adoptálási szabadság jár;
- Fiatal munkavállalók jogai – a 16-17 évesek fokozott jogszabályi védelemben részesülnek a túlóráztatás ellen.

Ezek a törvényben előírt jogok, ami azt jelenti, hogy a munkáltatóknak legalább ezeket a jogokat minden munkavállalójuknak biztosítaniuk kell. A változás azonban lassan megy végbe, amint azt a média által ismertetett, szinte már közhelyesnek tekinthető esetek is jelzik.

2003-ban például egy 32 éves jogásznő négy héttel azután, hogy bejelentette terhességét, elbocsátották az állásából. A helyzetből adódó stressz miatt megnőtt a vérnyomása, és a huszonharmadik héten be kellett indítani a szülést, hogy megmentse az életét. Gyermeke csak pár napig élt. A statisztikák bebizonyították, hogy a munkahelyi stressz miatt ötször nagyobb az esélye annak, hogy a terhesség folyamán komplikációk lépnek fel. A jogásznő beperelte volt munkaadóját, a munkaügyi bíróság pedig nemi megkülönböztetés és jogszerűtlen elbocsátás miatt 30 000 GBP kártérítést ítélt meg neki.

Összeállította: Pál András

Smith, S.: Protecting vulnerable workers. = Occupational Hazards, 66. k. 4. sz. 2004. p. 25–28.

Gates, E.: Humane resources? = The RoSPA Occupational Safety and Health Journal, 33. k. 12. sz. 2003. p. 30–35.

Tapp, L.: Making manufacturing a safe work environment for women workers. = Occupational Hazards, 65. k. 10. sz. 2003. p. 27–28.



BME OMIKK

INNOVÁCIÓK – TRENDEK – PROGNÓZISOK

Havonta a műszaki-gazdasági világ újdonságairól, aktualitásairól, jövőjéről

mgksz@info.omikk.bme.hu • 061/457-5322