



Munkavédelem és foglalkoztathatóság: programok, gyakorlatok és tapasztalatok Összefoglaló egy Ügynökségi beszámolóról

Az utóbbi években a foglalkoztathatóság vált az egyik kulcsfontosságú stratégiai kezdeményezéssé, amelyhez a kormányzatok folyamodhatnak a foglalkoztatás szintjének emelésére a nemzeti gazdaságokban. Ezt elsősorban munkaerőpiaci beavatkozásnak tekintik. És bár nincs egyetlen közösen elfogadott

meghatározása, a foglalkoztathatóság elsősorban a munkavállalók és a munkanélküliek készségeinek és ismereteinek javításával, bővítésével foglalkozik, továbbképzés és szakképzés révén. A cél a munkavállalók segítése abban, hogy állást találjanak vagy azt megtartsák.

1999. szeptemberében foglalkoztak első ízben mélységben a munkavédelem és a foglalkoztathatóság kapcsolatával, egy az Európai Ügynökség és az Európai Unió Finn Elnöksége által közösen rendezett konferencián^(*). Azóta az Ügynökség számos nyomonkövető akciót szervezett, beleértve azt a beszámolót, amelyet itt összegeztünk. A beszámoló szerint a munkavédelem számos módon hozzájárulhat a munkavállaló foglalkoztathatóságához, beleértve a munkahely ki- (vagy át-) alakítását, az egészséges és biztonságos munkakörnyezet fenntartását, oktatást és tovább- (vagy át-) képzést, a munka követelményeinek felmérését, orvosi diagnózist, egészségügyi szűrést, valamint a funkcionális képességek felmérését.

A beszámoló különféle szervezetek kezdeményezéseivel foglalkozó 26 esettanulmányt tartalmaz, amelyek négy fő kategóriára oszlanak:

- egészségi és biztonsági veszélyekkel foglalkozó nagyobb programok, amelyek célja a foglalkozással összefüggő sérülések és megbetegedések megelőzése. Ezek a programok gyakran speciális kockázati csoportokra irányulnak;
- beteg munkavállalók rehabilitációja, szolgáltatások nyújtásával vagy a munkahely adaptálásával, hogy segítsenek a beteg vagy sérült munkavállalóknak felépülni panaszaikból és újra beilleszkedni a munkahelyre;
- újra beilleszkedési kezdeményezések hosszú távon csökkent munkaképességű személyek részére;
- munkahelyi egészségjavító kezdeményezések, amelyek a munkahelyet használják a munkaerő általános egészségi állapotának javítását szolgáló tevékenységek színteréül.

A 26 kezdeményezés, az érintett szereplők, az elért eredmények és a felmerült problémák ismertetése mellett a beszámoló egyúttal felméri a programok kihatásait is, és megvizsgálja a szerzett tapasztalatok "általánosíthatóságát" és átvihetőségét. Az alábbiakban hét példát ismertetünk a beszámoló tartalmának érzékeltetésére.

Nagyobb megelőzési programok és speciális kockázati csoportok

A beszámolóban ismertetett esetek

- 3 nemzeti program a munkaképesség fenntartása témában (Finnország);
- Megállapodások kockázati ágazatokban lévő érdekcsoportok között (Hollandia);
- Munkaerőpiaci hiány holisztikus megközelítése az egészségügyi ágazatban (Hollandia);
- Fokozott biztonsági tudatosság felé munkabiztonsági oktatás révén (Olaszország);
- Megelőzés magas kockázattal járó munkakörökben multidiszciplináris munka-csoportokban végzett munka révén egy városi tanácsban (Hollandia).

A munkaképesség fenntartása (MKF) – Finnország

Finnország 1992-ben vezette be MKF programját azzal a céllal, hogy megfordítsák a korai nyugdíjbanvalóság fokozódó trendjét és csökkentsék a munkával összefüggő munkaképtelenség magas szintjét. A nemzeti jogszabályokban végrehajtott változások révén az MKF tevékenységek bekerültek az ország foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásainak alapvető feladatai közé. Emellett több, mint 100 különféle programot indítottak. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatokban az MKF programot 3-lépcsős modellként vezették be, amelynek részei az egészségjavítás, a baleset/sérülés megelőzés és a rehabilitációs intézkedések. Vállalati szinten egy "háromszög modell"-t dolgoztak ki a megvalósításra, ebben ismertették az egyéni egészségre, a környezeti biztonságra és a szervezeti funkcióra irányuló beavatkozásokat. Az MKF koncepció központi újítása vállalati szinten az volt, hogy arra ösztönözte a munkahelyi szereplőket, hogy közösen vegyenek részt a munkával összefüggő egészség és a termelékenység javításában.

Érdekcsoport-megállapodások (Arbo convenanten) – Hollandia

Az Arbo convenanten érdekcsoport megállapodások a munkavédelem terén olyan ágazatokban, amelyekben a kormány és a szociális partnerek közösen vállaltak felelősséget a munkakörülmények javításának elősegítéséért számos magas fokú kockázat tekintetében. Speciális ütemtervekhez kötött nemzeti célokat fogalmaztak meg olyan munkával összefüggő kockázatokra, mint például az emelés, munkanyomás, ismétlődő terhelésből adódó sérülések, veszélyes zaj, oldószer-expozíció, allergén anyagok és kvarc. A cél e kockázatok csökkentése megállapodások kötésével a munkáltatók és munkavállalók között azokban az ágazatokban, ahol ezek a kockázatok a leggyakrabban felmerülnek.

A megállapodási célok között lehetnek expozícióra vonatkozó előírások, vagy annak meghatározása, hogy a vállalatok milyen mértékben terveznek megelőző vagy a kockázatok forrását érintő intézkedéseket a műszaki fejlődés akár jelenlegi, akár jövőbeni állásának megfelelően. Az alkalmazott eszközök között szerepelnek pénzügyi ösztönzők, a nagyközönségnek szóló információs kampányok, valamint adókedvezmények. Ágazati szervezetek gyakran hozzájárulnak a programok finanszírozásához. A Kormány azt reméli, hogy a megállapodások révén a magas kockázatú környezetben dolgozó munkavállalóknak mintegy 40%-át elérlik. A munkáltatók és munkavállalók a megállapodást kollektív szerződéseikbe is belefoglalhatják.

Beteg munkavállalók rehabilitációja

A beszámolóban ismertetett esetek

- Segítő program beteg orvosok számára (Spanyolország);
- Vissza a munkába agysérülés után (Svédország);
- Társadalmi balesetbiztosítási alap: foglalkozási balesetek és megbetegedések megelőzése (Ausztria);
- Foglalkozás munkavállalók kézsérüléseivel (Belgium);
- Polgári jogvita és visszatérés a munkába (Írország);
- Munkáltatói díj a munkaképtelenség kezeléséért (Hollandia);
- A pszichológiai trauma kezelése és visszatérés a munkába (Belgium);
- Beteg munkavállalók újra beilleszkedése egy városi tanácsban (Portugália);
- Megtartás és rehabilitáció vállalati szinten (Dánia);
- Vállalati megállapodás csökkent munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére (Franciaország);
- Rehabilitációs stratégia mint eszköz a foglalkozás-egészségügyi orvos számára (Németország).

(*) Munkavédelem és foglalkoztathatóság – Konferencia anyag, Európai Munkavédelmi Ügynökség, 112 oldal, ISBN 92-828-3016-0



Segítő program beteg orvosok számára (PAIMM) – Spanyolország

La Programa d'atenció integral al metge malalt (PAIMM) regionális szinten történő hatékony magánszektori kezdeményezésre példa. Foglalkozási csoportként az orvosoknál fordul elő ötödik legnagyobb gyakorisággal pszichológiai morbiditás Spanyolországban. Egy szakmai testület, a Katalóniai Orvosi Szövetség Tanácsa felismerte, hogy a foglalkozási stressz súlyos teherterhelésnek a szakmának. Emellett, a betegek "másodlagos kockázat"-nak voltak kitéve, mivel az orvosok továbbra is praktizáltak a stresszel összefüggően csökkent képességeik dacára, ami hátrányosan befolyásolhatta itélőképességüket és szakértelmüket.

A PAIMM olyan program, amely azoknak az orvosoknak kíván segíteni, akik pszichológiai problémák vagy addiktív magatartásuk miatt szenvednek, amelyek kihathatnak szakmai gyakorlatukra. A tapasztalatok azt mutatják, hogy korai beavatkozás segíthet abban, hogy az orvos, még ha kezelés alatt áll is, tovább dolgozzék. 1999-től 2000. júniusig a PAIMM 170 esettel foglalkozott. Az előzetes eredmények alapján a kezelt 72 orvos közül 98% stabil vagy tartózkodó szenvedélytől az első 7 hónapos utókezelés alatt (az USA-ban folytatott hasonló kezdeményezésekre vonatkozó becslések szerint a rehabilitációs arány mintegy 80% két év után).

Sérült munkavállalók rehabilitálása – Dánia

Sérült munkavállalók rehabilitációs programjait gyakran foglalkozási balesetek és megbetegedések biztosítói vállalják magukra, de végezhetik ezeket maguk a vállalatok is. A Novo Nordisk A/S különféle gyógyszerészeti termékeket gyárt és forgalmaz, és vezető szerepet játszik a világon az inzulingyártásban és a cukorbetegség-kezelésben. A vállalat rehabilitációs stratégiát vezetett be 1992-ben. Ennek keretében útmutatásokat, szerepeket és feladatokat határoztak meg, és a stratégiát a vállalatirányítás szerves részének tekintik. A rehabilitációs eljárás fenntartható megoldásokra összpontosít, hogy a munkavállalóknak a legjobb lehetőséget biztosítsa a munkába való visszatéréshez.

Mind a vezetőknek, mind a munkavállalónak feladata, hogy a leghamarabb felismerje az esetleges rehabilitációs helyzetet, és ezután kapcsolatba lépjen a szociális tanácsadóval, a munkavédelmi vagy személyzeti részleggel. Sok esetet a munkavállaló saját részlegén belül megoldanak, úgy, hogy az illető normál munkát kap bizonyos egyedi adaptációval. Munkavédelmi szakértelmet csaknem mindig igénybe vesznek a rehabilitációs eljárásban. A rehabilitációs eljárás gyakran növeli a foglalkoztathatóságot azáltal, hogy kibővíti a szakértelmet vagy újraformázza a munkakörnyezetet. 2000. január 1-jéig 691 esetet kezeltek. 55% eredményezte a munkakör megtartását, 39% rokkantsági nyugdíjat kapott és 6% elhagyta a Novo Nordisk-ot, mielőtt megoldást találtak volna.

Újra beilleszkedési kezdeményezések hosszú távon csökkent munkaképességű személyek részére

A beszámolóban ismertetett esetek

- Fogyatékos személyek felkészítése a munkaerőpiaci versenyre (UK);
- Program csökkent munkaképességű munkavállalók beilleszkedésének ösztönzésére (Franciaország);
- Segítség csökkent munkaképességű személyeknek a munkahely megtartásához és a beilleszkedéshez (Ausztria);
- Mentőötlet: foglalkoztatás előtti oktatás és tájékoztatás az epilepsziáról munkáltatók részére (Írország);
- Foglalkoztatás és rehabilitáció veleszületett vagy szerzett károsodásokkal élő személyek számára (Spanyolország).

Fogyatékos személyek felkészítése a munkaerőpiaci versenyre – Egyesült Királyság

Az 1994-ben indított Hozzáférés a munkához az egész Egyesült Királyságra kiterjedő, a kormányzat által működtetett program, amely munkát kereső csökkent képességű személyeknek nyújt segítséget, beleértve adaptációk finanszírozását és speciális eszközök beszerzését, az egyéni kérelmező megállapított szük-

ségelei alapján. Munkanélküli fogyatékosokat és munkában lévő, de munkájuk elvesztésével fenyegetett fogyatékosokat célozva a program segít nekik abban, hogy képessé váljanak azonos szinten versenyezni nem fogyatékos kollégáikkal. A felmérés résztvevőinek három negyede érezte úgy, hogy a program pozitív hatással volt foglalkoztatásuk megszerzésére vagy megtartására irányuló erőfeszítéseikre. A programban résztvevő személyek közül sokan a vállalatok munkavédelmi vagy foglalkozás-egészségügyi részlegének útján kerültek be.

Csökkent munkaképességű munkavállalók beilleszkedése – Franciaország

A szociális partnerek szintén fontos szerepet játszhatnak a hosszú távon csökkent munkaképességű személyek munkába való beilleszkedésében. 1992-ben Ariège megye regionális Munkáltatói Szövetsége egy Passerelles 09 elnevezésű akciót indított csökkent munkaképességű munkavállalók beilleszkedésének és rehabilitációjának a támogatására. A helyi, részben állami, részben magán szereplők partnerségi kapcsolatban végrehajtott program ismerteti és tudatosítja a munkáltatókkal a csökkent munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos kötelezettségeiket, valamint azt, hogy ehhez milyen segélyeket és támogatásokat vehetnek igénybe, hogy a munkára alkalmatlanok nyilvánított munkavállalókat különféle munkakörökben foglalkoztathassák.

A Passerelles 09-et a csökkent munkaképességűek beilleszkedési alapját kezelő szervezet (AGEFIPH) segítségével és az általa nyújtott pénzügyi támogatással hajtották végre. Ez a program partneri kapcsolatokat kezdeményezett és lebontotta a korlátokat a különböző érdekelt szervezetek között, lehetővé téve, hogy közösen még hatékonyabban dolgozzanak. Sikeresült kedvező attitűdöt kialakítani a csökkent munkaképességű munkavállalók beilleszkedése iránt, ami teljesen elfogadottá vált a partnerek körében.

Munkahelyi egészség javító kezdeményezések a munkahelyen

A beszámolóban ismertetett esetek

- Munkahelyi egészség az Országos Egészségügyi Szolgálatnál – Egyesült Királyság;
- A munkahelyi egészség előmozdítása péküzemekben – Németország;
- Regionális Egészségbiztosítási Alap, Rheinland – Németország.

Munkahelyi egészség az Országos Egészségügyi Szolgálatnál (HAWNHS) – Egyesült Királyság

A HAWNHS egy tíz éves kezdeményezés – 1992-ben indult -, amelyet az OESZ munkavállalóinak egészsége és jóléte javítása érdekében kezdtek, eszközei munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi kérdéseket magukban foglaló munkahelyi egészségügyi programok, valamint az egészség javítása.

A programban szerepeltek az OESZ emberi erőforrás kezelésével kapcsolatos célok is. A munkahelyi egészség (MHE) terén tizenkét kulcs akciót határoztak meg az OESZ vezetősége számára. A központi cél az volt, hogy az OESZ példaértékű munkáltató legyen a személyzet egészségét és jólétét tekintve, amely kifejezetten foglalkozik a személyzet egészségügyi igényeinek széles körével. A foglalkozás-egészségügyi szerep nagymértékben kapcsolódott a MHE programoknak nyújtott szolgáltatásokhoz.

Hogyan lehet hozzájutni a beszámolóhoz?

A beszámoló teljes szövege elérhető angolul az Ügynökség weblapján: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports>.

A nyomtatott beszámoló – "Occupational Safety and Health and Employability: programmes, practices and experiences" (Munkavédelem és foglalkoztathatóság: programok, gyakorlatok és tapasztalatok), European Agency for Safety and Health at Work (Európai Munkavédelmi Ügynökség), 2001, ISBN 92-95007-18-2 megrendelhető Az EK Kiadó Hivatalától EUR-OP, Luxemburg (<http://eur-op.eu.int>) vagy annak terjesztőtől. Ára 13,5 € (AFA nélkül).