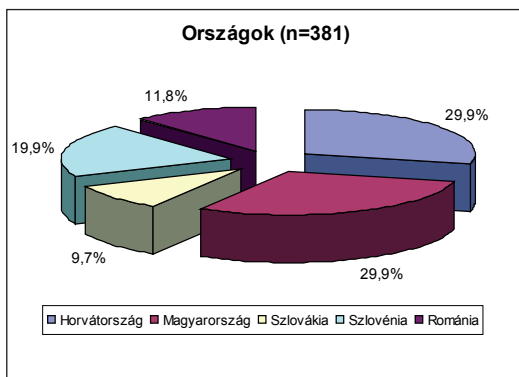


A munkavállalói képviseleti kérdőíves felmérés eredményei

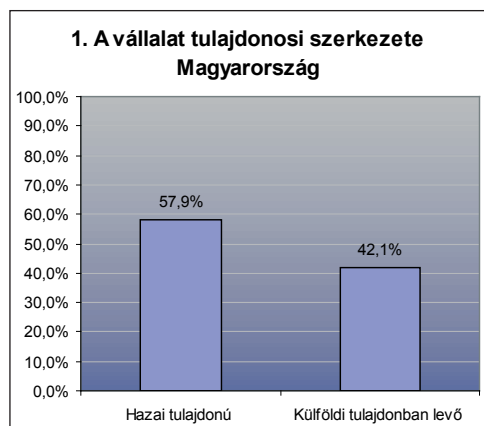
Vállalati jellemzők:

A munkavállalói képviseleti kérdőívet 117 fő töltötte ki, ami a munkáltatói kérdőíves kitöltők számához képest közel 50%-os csökkenést jelent. A hat ország vállalatai között a magyar válaszadók 29,9%-ot tettek ki (1. ábra).

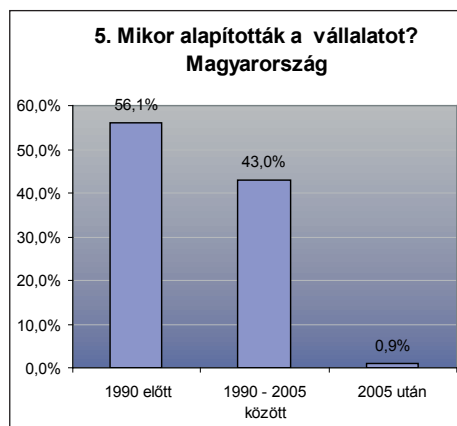
A résztvevő vállalatok jellemzően (59,7%-ban) hazai vállalkozások voltak (2. ábra). 56,1%-ban 1990 előtt alapították a vállalatokat, 43%-ban pedig 1990 és 2005 között (3. ábra).



1. ábra: a kérdőív kitöltésének országokénti eloszlása



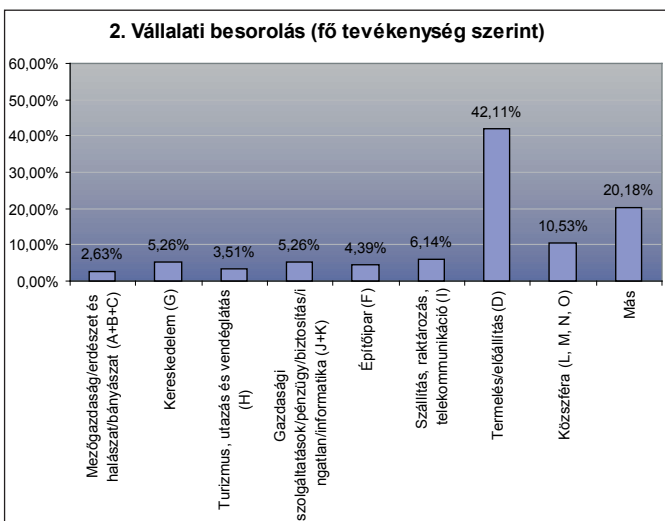
2. ábra: a vállalatok tulajdonosi szerkezet szerinti eloszlása



3. ábra: vállalatok alapításának eloszlása

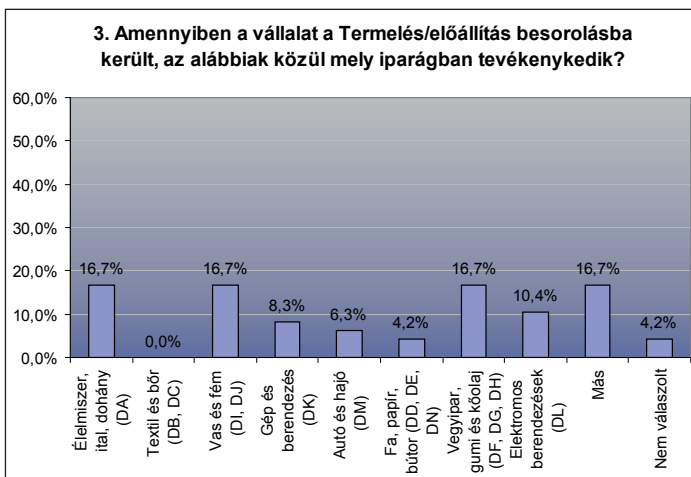
Fő tevékenységük szerinti besorolás alapján legnagyobb százalékban a termelés és előállításban tevékenykedő vállalatok (42,11%) vettek részt a felmérésben (4. ábra). Ezen belül az 5. ábrán feltüntetett négy iparág: élelmiszer-, ital- és dohányipar; a vas- és fémipar; vegyi-, gumi- és kőolajipar, valamint egyéb, más besorolás egyenlő eloszlással (16,7%) szerepelt.

Főként a 200 főnél többet foglalkoztató vállalatok szerepeltek a mintában. A 10-49 és a 100-199 főt foglalkoztató vállalatok hasonló súllyal szerepeltek, de valamivel kisebb számban az 50-99 főt foglalkoztatók is részt vettek a felmérésben (1. táblázat).



4. ábra: vállalatok fő tevékenységük szerinti eloszlása

Elemezve a legnagyobb százalékban megjelölt „más” kategóriát, a felmérésben megkérdezett személyekről elmondható, hogy 11%-uk munkavédelmi vezetői beosztásban, 8%-uk munkavédelmi szakértőként, 7,7%-uk üzemeltetési vagy ügyvezetőként, valamint irodavezetésben (5,2%) és egyéb pozícióban (6,9%) végzi munkáját. A munkavédelmi képviselők jelentős hányadát adták a mintának (34,2%) (2. táblázat).



5. ábra: a termelés/előállítás területén tevékenykedő vállalatok iparági besorolás szerinti eloszlása

4. Vállalati létszám	
10-49	13,2%
50-99	8,8%
100-199	14,9%
200-999	37,7%
1000-4999	14,0%
5000-9999	5,3%
10000 vagy több	3,5%
Nem választott	2,6%
Total	100,0%

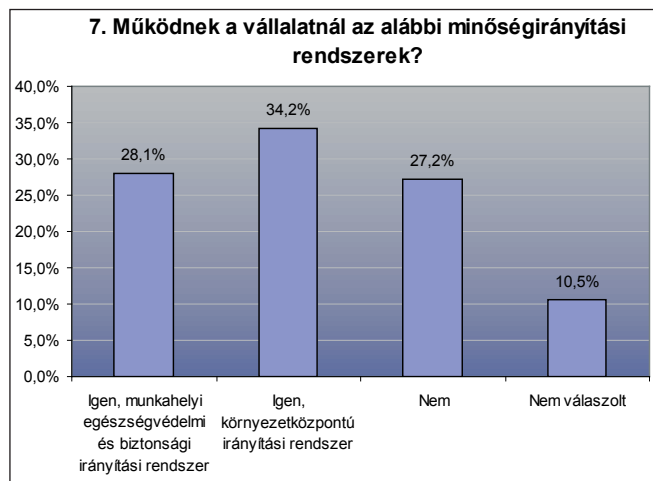
1. táblázat

6. Az Ön beosztása a vállalatnál	
Foglalkozás-egészségügyi szakember	1,8%
Munkavédelmi képviselő	34,2%
Személyzeti vezető	7,0%
Más	50,9%
Nem választott	6,1%
Total	100,0%

2. táblázat

Munkaegészségügyi és munkabiztonsági folyamatok

A tervszerű, átlátható rendszer kiépítésében a vállalatok többsége élen jár azzal, hogy 62,3%-uk működtet munkahelyi egészségvédelmi és biztonságtechnikai, vagy környezetközpontú irányítási rendszert. (6. ábra). A válaszadók mindössze 27,2%-a jelezte azt, hogy egyik irányítási rendszer sincs jelen a munkahelyén.

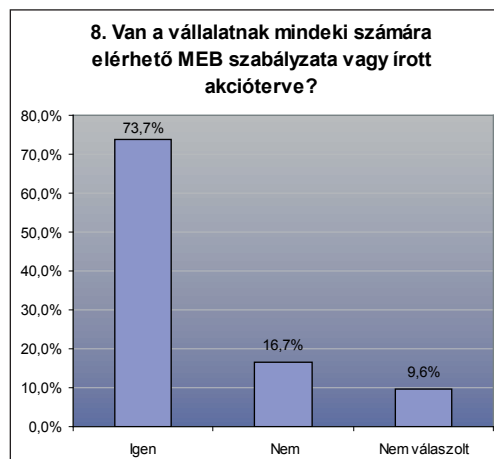


6. ábra: működő minőségirányítási rendszerek gyakorisága

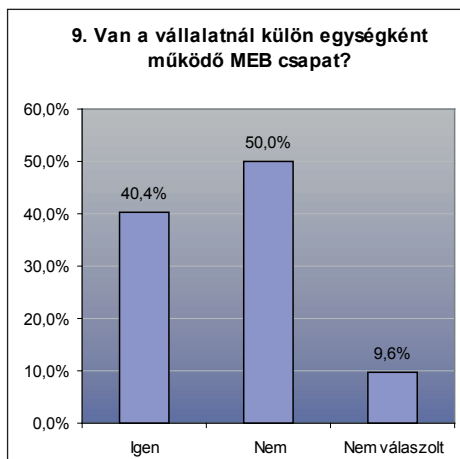
A munkavállalói képviselők 73,7%-a jelezte, hogy mindenki számára elérhető munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi politikával rendelkezik az őt foglalkoztató vállalat (7. ábra).

A MEB csapat olyan különálló egység, amely hatékonyra tudja tenni a munkavégzést annak köszönhetően, hogy részt vesz a közös tervezésben és fejlesztésben. A vállalatok 40%-ánál jött létre eddig MEB csapat, mely irányítja és

koordinálja a szervezet biztonságvédelmi és egészségfejlesztő folyamatait, programjait. A vállalkozások 50%-nál azonban még nem jelenik meg csapatomunkában végzett, szervezett munkavédelmi tevékenység (8. ábra).



7. ábra: munkahelyi egészség- és biztonságpolitika meglétének gyakorisága



8. ábra: külön egységként működő MEB csapatok meglétének gyakorisága

Munkavédelmi tevékenység

A következő kérdések arra tértek ki, hogy a munkavállalóknak milyen munkahelyi programokon volt lehetőségük részt venni, és azok milyen módon valósultak meg.

A munkavállalókat érintő leggyakrabban elérhető szolgáltatásként a kötelező vagy azon felül végzett extra orvosi szűréseket jelölték meg (41,2%), legritkábban (2,6%) pedig az egészségfejlesztési programokra juthatnak el a dolgozók (3. táblázat).

A vállalatok többségénél (55,3%) munkavédelmi tevékenységükben rendszeresen, 22%-uknál csak eseti jelleggel van jelen a prevenció szemlélet (4. táblázat). A 10-es és 21-es kérdések között 17-22%-ra nőtt a választ nem adók aránya.

11. A vállalatnál milyen megvalósult MEB programok működnek?	
MEB minőség irányítása rendszer	17,5%
Orvosi szűrések	41,2%
Jól-léti szolgáltatások	14,0%
Kiemelt/extra munkavédelmi programok	7,9%
Egészségfejlesztési programok	2,6%
Nem válaszolt	16,7%
Total	100,0%

3. táblázat

10. Milyen mértékben jelenik meg a prevenció a MEB tevékenységükben?	
Rendszeresen jelen van	55,3%
Eseti jelleggel megjelenik	21,9%
Nem jelenik meg	6,1%
Nem válaszolt	16,7%
Nem válaszolt	16,7%
Total	100,0%

4. táblázat

A vállalatvezetők 20%-a hetente egyeztet munkavédelmi kérdésekről, többségük (36%) havonta, 23,7%-uk pedig csak évente (5. táblázat). A képviselők beszámolóit a menedzsment általában támogatja, és ezt követően intézkedéseket is tesznek a problémás pontok megoldására, azonban 16,7%-nál semmilyen hatása nincs a beszámoló elkészítésének (6. táblázat).

12. Milyen rendszerességgel van lehetősége a vállalati MEB folyamatokról értekezni a vezetőséggel?	
Hetente	20,2%
Havonta	36,0%
Évente	23,7%
Soha	2,6%
Nem válaszolt	17,5%
Total	100,0%

5. táblázat

13. A menedzsment hogy fogadja a MEB beszámolókat?	
Ellenállással	
Közömbösen	7,9%
Érdeklődéssel, de nem támogatólag	8,8%
Támogatólag, következményei is vannak	61,4%
Nem válaszolt	21,9%

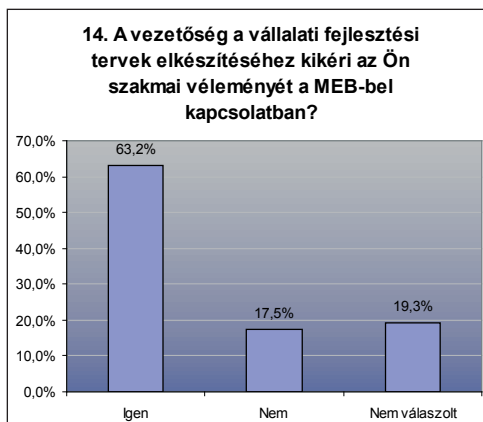
6. táblázat

Egy vállalat életében az információ megosztása, áramlása mellett a helyes működéshez bizonyos szakértők együttes gondolkodása, együttműködése is szükséges. A munkavállalói képviselők visszajelzései alapján a fejlesztési tervek kialakításához a cégvezetők 63,2%-a tart igényt a munkavállalói munkavédelmi képviselők tanácsaira, és csupán 17,5%-uk nem egyeztet velük (9. ábra).

A munkáltatók 51,7%-ban félévente, vagy annál is ritkábban kérnek beszámolót, elemzést munkavállalói képviselőiktől, és csupán 28%-ukra jellemző, hogy beépítik a jelentések rendszeres (heti, havi) bekérését a működési standardok közé (7. táblázat).

15. Milyen gyakran kér a munkáltató riportot, beszámolót, elemzést Öntől a MEB folyamatokról?	
Hetente	6,1%
Havonta	21,9%
Félévente	14,9%
Évente	27,2%
Soha	9,6%
Nem válaszolt	20,2%
Total	100,0%

7. táblázat



9. ábra: vállalati fejlesztési tervek elkészítésében a MEB képviselő szakmai véleményének érvényesítése

Munkavállalói körülmények, jellemzők

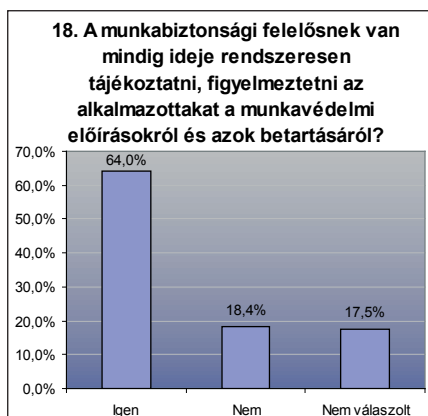
A munkáltatói nézőpont után munkavállalói szemszögből is megvizsgálásra kerültek a munkavédelmi folyamatok.

A munkavállalói képviselők 22,8%-a szerint a munkavállalókban tudatosult a munkavédelmi előírások célja, a képviselők további 31,6%-a szerint általában hasznosnak találják azokat, azonban közel 29%-uk szerint a dolgozók feleslegesnek tartják az őket védő szabályokat (8. táblázat).

A munkavállalói képviselők nagyobbik része szerint a felelősök elegendő idővel rendelkeznek ahhoz, hogy figyeljék munkatársaikat, és figyelmeztessék őket a szabálysértések esetén, 18,4%-uk azonban úgy látja, hogy a munkavédelmi időhiány miatt nem tudja kötelezettségét teljesíteni (10. ábra).

16. Az Ön meglátása szerint hogy fogadják a munkavédelmi előírásokat a munkavállalók?	
Felesleges, de kötelező feladatnak tartják	28,9%
Hasznosnak találják	31,6%
Értik, hogy az ő érdekükben készült, és további ötletekkel szolgálnak	22,8%
Nem válaszolt	16,7%
Total	100,0%

8. táblázat



10. ábra: munkabiztonsági felelősök szerepe az előírások betartatásában

A munkavállalókat képviselők többsége szerint (49,1 %) továbbra is figyelmeztetni kell a védőfelszerelések használatára, 32,5%-uk azonban úgy látja, hogy a munkavállalók önállóan, az előírások ismeretében használják azokat (9. táblázat). A megkérdezettek szerint általában elmondható, hogy a munkavállalók ismerik a rájuk vonatkozó munkavédelmi szabályozásokat (63,2%), azonban mindössze 29%-uknál tudatosodott ennek fontossága. Az egészségtudatosság a legkevésbé jellemző, a képviselők mindössze 17,5%-a látja a dolgozókat egészségtudatosnak (10. táblázat).

17. Hogy használják a védőfelszerelést, eszközöket a munkavállalók?	
Mindig önállóan használják, előírásokat betartva	32,5%
Figyelmeztetni kell őket a használatra	49,1%
Nem használják, és nem tartják be az előírásokat a figyelmeztetés ellenére sem	
Nem válaszolt	18,4%
Total	100,0%

9. táblázat

19. Melyik állítás jellemzi legjobban a munkavállalókat? (több válasz is adható)	
Ismerik a munkavédelmi szabályzatot	63,2%
Tudatában vannak a munkabiztonsági előírásoknak, szívesen felhasználják azokat	28,9%
Egészségtudatosak	17,5%
Egyik sem jellemző rájuk	7,0%
Nem válaszolt	15,8%

10. táblázat

Annak érdekében, hogy a törvények, rendeletek valóban elérjék céljukat, azaz a tudatosság szintjére emelkedhessenek, a képviselők 51,8%-ának meglátása szerint elsősorban a munkavállalók folyamatos tájékoztatása szükséges. Emellett jutalmak, illetve büntetések kiszabása (38,6%), oktatások, tréningek (36,8%), folyamatos vezetői felügyelet (36%) és a folyamatok kidolgozásában való dolgozói részvétel (33,3%) lehet a megoldás véleményük szerint (11. táblázat).

20. Mivel lehetne növelni a munkavállalók tudatosságát? (több válasz is adható)	
Hosszú távú fejlesztő programokkal	21,9%
Folyamatok kidolgozásába való bevonásukkal	33,3%
Évente oktatással, tréningekkel	36,8%
Folyamatos tájékoztatással	51,8%
Folyamatos vezetői jelenléttel	36,0%
Menedzsmen ráhatásával	8,8%
Jutalmazási/büntetési rendszerrel	38,6%
Semmivel	0,9%
Nem válaszolt	15,8%

11. táblázat

21. Milyen oktatásban, tréningeken vegyenek részt rendszeresen a munkavállalók? (több válasz is adható)	
Munkabiztonsági	78,9%
Egészségügyi	31,6%
Életvezetési	3,5%
Elsősegély	46,5%
Tűzvédelmi	74,6%
Környezetvédelmi	49,1%
Stresszkezelés	7,0%
Nincs ilyen	2,6%
Nem válaszolt	15,8%

12. táblázat

A vállalatok számára manapság számos intézmény kínál különböző oktatási és tréning-lehetőséget. A munkavállalói képviselők legnagyobb százalékban a kötelező munkavédelmi (79%) és tűzvédelmi oktatásokat (75%) biztosítanának a dolgozók számára. Közel 50%-uk környezetvédelmi és elsősegélynyújtó tanfolyamra, harmaduk pedig egészségügyi oktatásra is elküldené őket. Legkisebb arányban életvezetési (3,5%) és stresszkezeléssel foglalkozó oktatást (7%) támogatnának (12. táblázat). A tréningeken való részvételt leggyakrabban a pénzügyi nehézségek gátolják (13. táblázat).

22. Ha nincs lehetőség tréningeken részt venni, mi annak az oka?	
Munkaidőben nem lehetséges tréningeket szervezni	10,4%
Nincs információ a lehetőségekről, milyen kurzusok vannak	14,6%
Nincs megfelelő kurzus választék az adott helyzetre	16,7%
Pénzügyi nehézségek miatt	37,5%
Nem válaszolt	37,5%

13. táblázat

23. A következő témák közül melyikkel foglalkozott a munkahelyi egészségfejlesztési programjuk az elmúlt 2 évben? (több válasz is adható)	
Egészséges táplálkozás	14,0%
Testmozgás	21,9%
Stressz menedzsment	21,1%
Ergonómia	26,3%
Szenvedélybetegségek	8,8%
Egyikkel sem	28,1%
Nem válaszolt	20,2%

14. táblázat

A tudásfejlesztés mellett munkahelyi egészségfejlesztő programok lebonyolítására is van már lehetőségük a vállalatoknak. A programok nagy előnye, hogy azok a vállalati helyszínen is megvalósíthatóak. A 14. ábrán felsorolt egészségfejlesztési témák közül a megkérdezettek többet is megjelölhettek. 51,7% volt azoknak az aránya, akik valamely területen már tettek lépéseket. A legtöbben (26,3%) ergonómiával foglalkoztak az elmúlt két évben, de ennél is nagyobb százalékban (28,1%) jelennek meg azok a mintában, akik egyik egészségfejlesztési témakört sem érintették a cégüknél. A válaszok közül jó példák is kitűnnek: stresszmenedzsmenttel (21,1%) és a testmozgással (21,9%) is foglalkoztak a vállalatok (14. táblázat).

A fejlesztő programok, képzések mellett a munkahelyi sajátosságok, munkakörnyezet és munkaszervezés is jelentősen befolyásolhatja a munkavállalók egészségi állapotát. Az objektív teljesítményértékelés segít a problémák felszínre kerülésében, és a munkavégzés eredményességét is világosan mutatja. A vállalatok egyharmadánál teljesítményértékelési rendszer működik, másik közel harmadánál közvetlen felettes által, szóban, szubjektív módon értékelik a dolgozók munkáját, míg a cégek mintegy ötödénél kizárólag hibázás esetén adnak visszajelzést a munkatársak felé. (15. táblázat).

24. Milyen visszajelzést kapnak a munkavállalók munkájukkal kapcsolatban?	
Rendszeres objektív teljesítményértékelést	33,3%
Közvetlen felettestől szubjektív szóbeli értékelést	37,7%
Csak ha hibát vétenek, figyelmeztetést	9,6%
Semmilyet	1,8%
Nem válaszolt	17,5%
Total	100,0%

15. táblázat

25. Mennyire elégedettek munkakörülményeikkel a munkavállalók?	
Nagyon elégedettek	4,4%
Általában elégedettek	67,5%
Kevésbé	8,8%
Egyáltalán nem	1,8%
Nem válaszolt	17,5%
Total	100,0%

16. táblázat

Képviselőik 71,9%-a szerint a dolgozók elégedettek munkakörülményükkel, tehát a fizikai környezet nem rontja teljesítményüket (16. táblázat).

Az alkalmazottak életében gyakran jelenlévő stresszfaktor a túlzott megterhelés, melynek következtében a magánélet és munka egyensúlya megbomlik, és a többletmunka a magánélet rovására megy. Az állandó belső feszültség, idegeskedés, túlórázás, vagy a hazavitt esti munka fizikai- és pszichés kimerüléshez vezet. A munkavállalói képviselők többsége szerint

(73,7%) a dolgozók munkaidőn belül el tudják végezni a munkájukat, kisebb százalékban azonban előfordul (8,8%-ban), hogy túlórázásra kényszerülnek. Mivel válaszadóink főként termelő vállalatok, ez az eredmény nem meglepő, hiszen a műszakok kötött időrendben folynak, többletmunka nem keletkezik (17. táblázat).

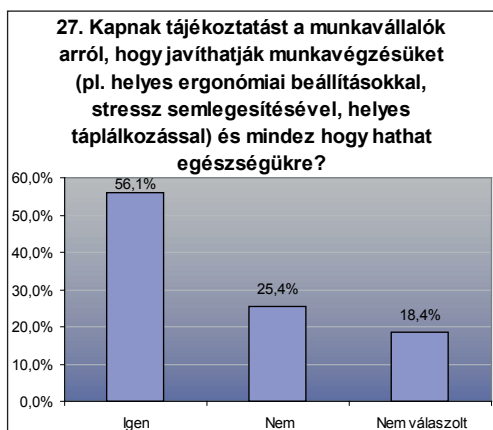
26. El tudják végezni a munkavállalók a feladataikat a munkaidő alatt?	
Igen	21,1%
Többnyire igen	52,6%
Előfordul, hogy nem	8,8%
Általában nem	
Nem válaszolt	17,5%
Total	100,0%

17. táblázat

28. Mennyire feszített a munkatempó?	
Nagyon	12,3%
Eléggé	40,4%
Közepes	27,2%
Kevésbé	1,8%
Egyáltalán nem	0,9%
Nem válaszolt	17,5%
Total	100,0%

18. táblázat

A képviselők 56,1%-a szerint a munkavállalók tudják, hogy a munkahelyi teljesítményük háttással van az egészségükre. 25,4%-uk azonban úgy gondolja, hogy a dolgozók nincsenek birtokában ezen ismereteknek, így tudatossá sem válhat bennük a munkának az egészségükre, vagy az egészségnek a teljesítményükre kifejtett hatása (11. ábra).



11. ábra: munkavállalók informáltsága a munkavégzés egészségére való hatásáról

A válaszadók meglátása szerint a többletmunka nem, azonban a munkavégzés tempója már jelentősebb stresszt ró a munkavállalókra. Kérdésünkre a legtöbben (52,7%-ban) azt választották, hogy meglehetősen feszített munkatempóban dolgoznak, 29%-uk pedig közepes vagy kevésbé feszített munkatempót él meg munkahelyén (18. táblázat).

A munkavállalói képviselők szerint a munkavállalók munkahelyi problémáikkal elsősorban felettesükhöz fordulhatnak. 62,3%, illetve 53,5%-uknak elérhető a munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi szakember is, ha segítségre van szükség (19. táblázat).

29. Kihez fordulhat a munkavállaló problémáival? (több válasz is adható)	
Foglalkozás egészségügyi szakember	53,5%
Munkavédelmi szakember	62,3%
Szaktanácsadó (pl. pszichológus, orvos, egészségfejlesztő)	14,9%
Munkavállaló felettese	71,9%
HR vezető	29,8%
Független önkéntes belső csapat	9,6%
Senkihez	
Nem válaszolt	18,4%

19. táblázat

30. Melyek az alkalmazottak leggyakoribb betegségei? (több válasz is adható)	
Cseppfertőzések	24,6%
Szív és érrendszeri betegségek	33,3%
Légzőszervrendszeri betegségek	12,3%
Idegrendszeri betegségek	8,8%
Mozgásszervi betegségek	35,1%
Anyagcsere betegségek	7,0%
Daganatos betegségek	1,8%
Szemészeti betegségek	19,3%
Bőrbetegségek	5,3%
Nem tudom	17,5%
Nem válaszolt	21,1%

20. táblázat

A munkavállalók legnagyobb százalékban mozgásszervi-, szív- és érrendszeri betegséggel küzdenek (20. táblázat). A munkavégzésükben akadályozó problémák közötti rangsorban az első három helyen a magas vérnyomást, idegességet, fejfájást jelölték meg (21. táblázat).

31. Kérem, rangsorolja a munkavállalókat érintő problémákat előfordulásuk gyakorisága szerint!		
3. Fejfájás	Átlag	3,82
	Std Dev	1,86
5. Látásromlás	Átlag	4,39
	Std Dev	2,04
2. Idegesség	Átlag	3,35
	Std Dev	1,94
1. Magas vérnyomás	Átlag	3,04
	Std Dev	2,14
6. Végtagfájdalmak	Átlag	4,52
	Std Dev	2,30
4. Gerincfájdalmak	Átlag	4,20
	Std Dev	2,27
7. Kimerültség	Átlag	5,14
	Std Dev	2,19
8. Alvászavarok	Átlag	6,30
	Std Dev	2,04

21. táblázat

A 30-31-es kérdésekre a válaszadók 7%-a felmérésekből származó adatok alapján válaszolt. A többség azonban személyes benyomásai, megérzése szerint felelt a feltett kérdésekre (22. táblázat). A kérdés kapcsán jelentősen, több, mint 10%-kal csökkent a válaszadási kedv, ami az utolsó kérdésnél sem változott.

A jövőre nézve a munkavállalói képviselők zöme munkabiztonsági programok megvalósítását (49,1%) tervezi. Kevesebben, 33,3% munkahelyi egészségprogramok indítását, 10,5% egészségfejlesztési rendszer kiépítését, míg munkabiztonsági rendszer kiépítését 21,1% tervez. Jóléti programokat a képviselők 14,9%-a tartaná fontosnak. Sajnos csupán 10,5% jelezte, hogy egészségfejlesztési rendszert dolgoztatna ki (23. táblázat).

32. A fenti kérdésekre milyen információk alapján adott választ?	
Felmérések alapján	7,0%
Személyes interjúk alapján	24,6%
Hallottam róla	5,3%
Úgy gondolom, ezek lehetnek legfőképp a problémák	33,3%
Nem válaszolt	29,8%
Total	100,0%

22. táblázat

33. Tervez-e az alábbi témákban projekteket megvalósítani a közeljövőben? (több válasz is adható)	
Munkahelyi egészségfejlesztési programok	33,3%
Jóléti programok	14,9%
Munkabiztonsági programok	49,1%
Egészségfejlesztési rendszer kidolgozása	10,5%
Munkabiztonsági rendszer kialakítása	21,1%
Nem válaszolt	29,8%

23. táblázat