A munkajogi szabályozás szerepe a munkahelyi stressz megelőzésében

Kutatási zárótanulmány

OMMF-II-10-P-0279

A munkajogi szabályozás szerepe a munkahelyi stressz megelőzésében

Kutatási zárótanulmány

Írták:

Dr. Kártyás Gábor

Répáczki Rita

Sulák Mónika

Dr. Takács Gábor

Készült az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség munkavédelmi jellegű bírságok felhasználására kiírt pályázatán nyert támogatás alapján

Pályázati azonosító: OMMF-II-10-P-0279

Budapest 2012

Tartalomjegyzék

Bevezetés. A téma aktualitása, fontossága *3*

I. rész *5*

A stressz fogalma *5*

Stresszorok *6*

Munkahelyi stresszorok 7

Stresszállapot jelei, következményei, káros hatásai a munkavégzésben *14*

Emberi hibázás 16

Kiégés 16

Munkamánia 17

Betegségek miatti hiányzás 18

Teljesítmény romlása 18

Fluktuáció 19

A jogszabályi előírások áttekintése *19*

II. rész *22*

A jogi szabályozás szerepe a munkahelyi stressz csökkentésében *22*

A magyar munkajog tagozódása 23

Az egyes jogállási törvények összehasonlító elemzése 24

III. rész *38*

Empirikus tapasztalatok és következtetések *38*

A stressz fogalmának meghatározása (1. kérdés) 40

A stresszre vonatkozó jogszabályok ismerete (2. kérdés) 43

A munkaidő és pihenőidő (3. kérdés) 44

A munkavégzésre vonatkozó utasítások (4. kérdés) 54

A munka díjazása (5. kérdés) 57

Az állásbiztonság (6. kérdés) 62

A munkahelyi stresszhatások csökkentését célzó kezdeményezések jellemzői és a felelősség kérdései (7–9. kérdések) 63

A munkajogi viták (10. kérdés) 66

Érdekképviseletek és tevékenységük (11. kérdés) 67

Hivatkozott irodalom *73*

1. függelék:

A foglalkoztatási jogviszonyok egyes jellemzőinek összehasonlítása

Bevezetés. A téma aktualitása, fontossága

A munkajogi szabályok betartása önmagában jelentős tényező a munkahelyi stressz megelőzése tekintetében. A stressz jelentette kockázatok már azzal számottevően csökkenthetők, ha a munkáltató megfelel a munkajogi (pl. munkaidőre, a munkabér védelmére stb. vonatkozó) előírásoknak. A munkavállalót érő stressz tényezők mögött sokszor azonosítható valamilyen munkajogi szabályszegés is (pl. túlhajszoltság-túlmunka szabályainak rendszeres megszegése). A különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyokra vonatkozó munkajogi szabályok eltéréseivel a jogalkotó is kihatással van a stressz szintre a különböző érintett munkahelyeken.

Jelentős kérdés, hogy a munkát végző stressz-kitettsége függ-e a munkavégzésre irányuló jogviszony típusától, azaz a jogi szabályozás jellegétől is; vagyis, hogy a munkát végzőket érő stresszhatások mértéke között van-e különbség önmagában azért, mert a munkavégzésükre vonatkozó szabályok különböznek.

A modern munkajog legelső szabályai, amelyek a XIX. század második felében, az ipari forradalommal jelentek meg, mind szoros kapcsolatban álltak a dolgozók egészségének és testi épségének védelmével. A munkaidő legmagasabb mértékét, a fizetett rendes szabadságot, vagy a gyermekmunka korlátait szabályozó első ún. gyári törvények lényegében mind munkavédelmi alapozásúak voltak. Megalkotásukat az a felismerés tette szükségessé, hogy ha az állam kötelező szabályok alkotásával nem avatkozik bele a munkaviszonyokba, úgy a munkást kihasználó, a testi-lelki egészségét is komolyan sértő munkafeltételek válhatnak uralkodóvá.

Mindezek ellenére a munkajogi szabályozás indokai közül a munkát végző egészségének, testi és pszichés épségének védelmére vonatkozó érv ma egyre inkább háttérbe szorul. A munkajog XXI. században jelentkező, új kihívásaiban egyfelől a versenyképesség biztosítása, másfelől a munkabérek és a munkahelyek – sőt egyre inkább csak a foglalkoztathatóság – biztonságának követelménye jelenik meg. Elfelejtődni látszik, hogy a munkát végző egész személyével, lényével vesz részt a munkaviszonyban, és a szabályozás egyik alapvető szempontja az ő egészségének, testi és pszichés épségének védelme kell legyen.

A modern foglalkoztatási gyakorlatban az egészségvédelem nem csak a káros fizikai behatások, testi tünetekben jelentkező kockázatok kizárására irányul, de magában foglalja a pszichés veszélyek elleni védekezést is. A munkahelyi stressz szabályozásával, gyakorlatával kapcsolatos hazai helyzet azonban jól mutatja az egészségvédelmi szempontok másodlagossá válását. A hatályos jogi szabályozás szerint a munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg is értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető munkahelyi kockázatokat. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) ezen kockázatok, illetőleg az értelmező rendelkezések közé új elemként a pszicho-

szociális kockázatokat is beemeli [Mvt. 54. § (1) bek.]. A jogi szabályozás azonban hallgat e kockázatok mérésének módszeréről, lehetőségéről. Miközben tehát elismerést nyert, hogy az egészséges és biztonságos munkafeltételek bizonyos pszicho-szociális körülményeket is felölelnek, a munkáltatók nem kapnak pontos iránymutatást ezek felmérése, kezelése kapcsán.

A dolgozó elégedettségét a herzbergi modell szerint a tényezők két típusa határozza meg. Vannak az alapvető, ún. higiénés tényezők, amelyek jól megragadhatóak, kezelhetőek. Ezek olyan tényezők, amelyek a munka jellegétől függetlenül bármely munkáltató által biztosíthatók. Ebbe a körbe tartoznak a munkavégzés szabályai, feltételei, keretei, az olyan jól definiálható körülmények, mint a fényviszonyok vagy az, hogy van-e a munkavégzéshez elegendő hely, megfelelőek-e a munkavégzés eszközei. Az elgondolás szerint ezek a tényezők csupán arra alkalmasak, hogy meglétükkel elkerüljük a dolgozó elégedetlen, stresszes állapotának kialakulását. Jelen kutatás fókuszába az elméletnek csak ezen elemei kerülnek be, a továbbiakat okozatnak tekintjük. A tényezők másik csoportját az ún. motivátorok alkotják. Ezek szükségesek a dolgozó elégedettségének, kiváló teljesítményének eléréséhez, egy magasabb szintű pszicho-szociális állapot biztosításához. Ezek olyan tényezők, amelyek jelentősége csak akkor érvényesülhet, ha a higiénés tényezők adottak.

Az, hogy a munkáltató a jogi szabályokhoz való alkalmazkodással elősegíti-e a munkahelyi stressz megelőzését, kulcsfontosságú tényező, ennek hiányában ugyanis veszélybe kerül a munkáltató sikeres működése, előre haladása.

Ebben a tanulmányban azt vizsgáljuk, milyen összefüggés mutatható ki a munkajogi szabályozás és a munkát végző stressz kitettsége között. Az első részben a stressz fogalmát és azokat a stresszorokat tekintjük át, amelyek különösen jelentősek a munkahelyi környezetben, és amelyeket a munkajogi szabályozás is tud kezelni. Ezt követően a második rész elején áttekintjük, miért lehet jelentős tényező a munkajog a munkahelyi stressz megelőzésében, kockázatainak csökkentésében. A magyar munkajog tagozódását követve összefoglaljuk, milyen eltérések vannak a stressz szempontjából jelentős területeken az egyes jogállási törvények között. Végül, a harmadik részben empirikus vizsgálatunk eredményeit összegezzük, amelyben fő kérdésünk, vajon tényleg van-e összefüggés a munkajogi védelem szintje és a stressz kitettség között, illetve e tekintetben milyen különbségek rajzolódnak ki az egyes munkát végzői kategóriák között. A negyed rész következtetéseinket összegzi.

I. rész

A stressz fogalma

A stressz szó eredeti jelentése az angol, illetve a latin nyelvben megsérteni, bántani, szorítani. Az orvostudományba a XX. század során került, ahol fizikai szempontból a szervezetet ért külső hatásokat értjük alatta.

Maga a stressz fogalma a 30-as években Selye János kutatói munkássága nyomán vált ismertté.[1] Selye szerint a stressz lényege az alkalmazkodás. A pszichológiai stresszállapot akkor jön létre, ha a szervezet olyan helyzettel találkozik, amelyről úgy ítéli meg, hogy meghaladja erőforrásait. Úgy vélte, hogy bizonyos hatások, amelyek az érzelmi, vegetatív életünkre hatnak, nagyon komoly és káros hatással lehetnek szerveinkre is. Selye kutatásai voltak az elsők, melyek a psziché és a test kapcsolatát kezdték tudományosan vizsgálni.

Mai értelmében a stressz nagyjából „folyamatos feszültség" vagy „tartós idegesség", mely rendszerint egy vagy több állandó negatív ingerre adott tartós válaszreakció a szervezet részéről. A mindennapokban a stressz szót igen különböző értelemben használják, ezért fontos meghatározni a stressz fogalom három összetevőjét. Ezek:

- a stresszorok, a veszélyeztető környezeti hatások,
- az élettani és pszichológiai stressz reakciók,
- az egyén pszichológiai, alkati, személyiség adottságai.

A stresszorokat leginkább azokkal az életeseményekkel vizsgálhatjuk, amelyek a legtöbb ember számára negatív következményekkel járnak. A legismertebb életesemény skála a Rahe által összeállított Életesemény kérdőív, amely egyrészt arra kérdez rá, hogy megtörtént-e az adott életesemény az elmúlt évben, majd arra, hogy mennyire volt érzelmileg megterhelő.[2] Igen nagy egyéni különbségek mutathatóak ki a pszichológiai és élettani stressz reakciókban, vannak, akik igen intenzív vegetatív válaszmintát mutatnak, közben érzelmileg kevésbé élik át a stressz reakciót, de ennek a fordítottja is gyakori. A harmadik összetevő magyarázza azt, hogy ugyanaz az életesemény, stresszor az egyik ember számára elviselhetetlen, kontrollálhatatlan helyzet, míg a másik kifejezetten kellemesnek, kívánatosnak tartja ugyanazt. Ezért fordulhat elő például, hogy a munkahelyen két dolgozó ugyanaz a feladat az egyik ember számára élvezetes kihívás, míg a másik számára jelentős stressz.[3]

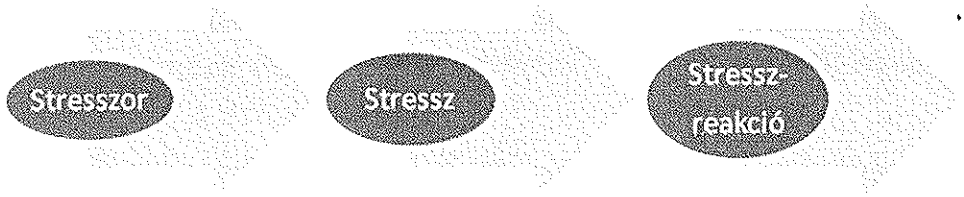
---

[1] Selye 1978.
[2] Holmes–Rahe 1967.
[3] Kopp 2003.

A stressz nem betegség, de ha intenzív és bizonyos ideig fennáll, szellemi és fizikai egészségkárosodást okozhat. Ha valaki nyomás alatt van, az javíthatja a teljesítményt, és elégedettségérzést eredményezhet, ha kihívást jelentő célokat sikerül elérni. Ha azonban túl sok a követelmény és túl nagy a nyomás, az stresszhez vezet.

Stresszorok

Stresszoroknak a szervezetre ható külső erőket, körülményeket, vagyis azokat az ingereket nevezzük, amelyek a stresszreakciót (stresszválaszt) létrehozzák. A folyamatot az 1. ábra szemlélteti.



1. ábra: A stresszor, a stressz és a stresszreakció összefüggései

Stresszor tehát bármi lehet, ami az egyénre hat, és ami kibillenti őt egyensúlyi állapotából, akár egy munkafolyamat eredménye, vagy a személy életében bekövetkezett trauma is. Mivel a stresszorokra a szervezet egyéntől függően reagál, ezért nehezen lehet megjelölni általános stresszorokat. Az egyén egyedi jellemzőitől függ az, ahogy egy őt érő külső hatásra miként reagál, valamint hogy számára az stresszhatásnak minősül-e. Ezen a ponton fontos hangsúlyoznunk, hogy a stressz az ember elemi szükséglete, a jóllét érzése érdekében szüksége van rá, hiszen mindenféle stresszhatás hiányában az élet nagyon unalmas lenne. Amíg a stresszhatásokat az egyén kezelni tudja, „jó stresszhatásokról" (eustresszről) beszélünk, melyek jellemzően energetizálják, és új élmények, tapasztalatok keresésére ösztönzik a szervezetet. Amikor azonban a stresszhatás túl erős, a szervezet számára kezelhetetlen és legyőzhetetlen, elindul egy küzdelmi folyamat, ami hosszú fennállás esetén kimeríti a szervezetet. Ezt hívjuk „rossz stresszhatásnak" (distressznek).

A helyzetnek tulajdonított jelentéstől függően bármilyen inger kiválthat stresszválaszt. Az, hogy egy inger, esemény vagy helyzet mikor válik stresszorrá, attól függ, hogy mennyire befolyásolható, megjósolható, mennyire változtatja meg az életünket, illetve mekkora belső konfliktust eredményez. A stresszoroknak három alapvető jellemzője van, és stresszhatást azok az ingerek okozhatnak az egyénnek, amelyekre ez a három tényező jellemző:

a) *Befolyásolhatatlanság* – Kutatással bizonyított tény, hogy azokat az eseményeket, amikre nincs befolyásunk, sokkal nagyobb stresszként éljünk meg, mint azokat, amiket irányításunk alatt tudunk tartani, vagy van lehetőségünk kontrollt gyakorolni. Ezért lehet jelentős stresszor pl. ha nem maga az egyén választhatja meg, hogy milyen munkát, milyen módszerrel és milyen ütemezéssel végez.

b) *Bejósolhatatlanság* – Minél inkább felkészületlenül éri az egyén egy adott helyzet, annál inkább tekinthető az stresszornak. Fontos a bejósolhatóság, azaz hogy az egyén tudja, mire számíthat. Azáltal, hogy valami jelzést kap, a szervezetnek lehetősége van felkészülni a válaszreakcióra, bizonyos védelmi funkciók beindítására. Másik részről, ha bejósolható az adott esemény, akkor azt is tudjuk, hogy mikor vannak olyan időszakok, amikor az adott eseményre nem kell számítani. Ezért azoknál a foglalkozásoknál, ahol a helyzetek nem előre tervezhetők, mint pl. tűzoltó, mentős, rendőr stb., jelentős a stresszhatás.

c) *Képességeink határát érintik* – Azok az események, amelyek megkérdőjelezik képességeinket, negatívan befolyásolhatják önértékelésünket. Ez már a stressz definíciójából is adódik, hiszen egy helyzet akkor válik stresszé, ha azt az egyén stresszként éli meg. Azok a tényezők tehát, amelyek stresszhatást váltanak ki, egyénenként változóak lehetnek.

Munkahelyi stresszorok

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség szerint munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy e követelményeket teljesítse, vagy kezelje.[4] A munkahelyi stresszt okozó tényezőket két csoportba sorolhatjuk: a munka jellegéből adódó, illetve a munkavállalók személyiségéből fakadó stresszre. A munka jellegéből adódóan beszélhetünk a feladattal, a munkakörnyezettel, a szervezettel kapcsolatos stresszorokról, tehát minden olyan jellegű elvárást ide sorolunk, aminek a munkavégzés során meg kell felelni. A munkajogi szabályok be nem tartása is ebbe a kategóriába sorolható. Azonban egy adott feladat mindenkiből más reakciót vált ki. Így könnyen előfordulhat, hogy ugyanazon feladat elvégzése az egyik munkavállalónak természetes, míg a másik jelentős stresszként éli meg. Ehhez persze a személyiségen kívül egyéb külső tényezők is hozzájárulhatnak, úgy, mint a gyakorlati tapasztalat, korábbi sikerek, kudarcok, stb. A következő alpontokban azokat a munkahelyi tényezőket mutatjuk be,

[4] Európai Munkavédelmi Ügynökség 2000.

amelyek a legtöbb ember számára stresszt okoznak, így munkahelyi stressznek tekinthetők.[5]

Feladattal kapcsolatos stresszorok

A feladat jellege miatt számos stresszhatás érheti az egyént, ezek közül most csak a legfontosabbakat említjük meg. Számos olyan tényező van ezek között, ahol a feladat jellegét az emberi tényezők nagy mértékben befolyásolhatják, ami nem véletlen, hiszen a munkavégzés többnyire társas közegben történik felettesekkel, beosztottakkal, kollégákkal, akiknek hatása enyhítheti vagy súlyosbíthatja a munkajellemzők hatását.

Mennyiségi túlterhelésről beszélünk, ha a munkavállaló adott határidőre túl sok munkát kap, alulterhelésről, ha adott időtartamra vonatkozóan túl kevés a feladata. A túlterhelés azért veszélyes, mert hosszú távon nagyon megterhelő a szervezet számára, és kifáradást okoz. Az alulterheltség viszont az unalom pszichológiai állapotát idézi elő, ami a szervezet számára ugyancsak stresszhatás.

A minőségi túlterhelés, amikor a dolgozótól állandóan kiemelkedő munkát, figyelmet várnak el, a munkavállalóban egy bizonyos idő után önértékelési zavarokat válthat ki. A minőségi alulterhelés a monotóniával azonos, egyszerű, rutinszerű nem bonyolult feladatok állandó ismétlődése, amely az egyhangúság miatt a figyelem lankadását, a reakcióidő növekedését eredményezi, amely bizonyos esetekben akár balesetezéshez is vezethet.

A minőségi munkavégzéshez megfelelő és színvonalas munkaeszközökre van szükség. Az ilyen eszközökkel a dolgozó egyrészt színvonalas munkát tud végezni, másrészt érzi munkájának megbecsültségét a szervezetben. Jelentős stresszforrás lehet azonban, ha a munkavégzéshez nem állnak rendelkezésre a megfelelő feltételek, megfelelő eszközök. A régi, elavult eszközök használata pedig nemcsak a munkavégzés nehezítése miatt okoz stresszt, hanem a munkabalesetek esélyének növelése miatt is.

A technológiai változások üteme ugyanakkor napjaink egyik jelentős stresszora. Hiszen a modern és naprakész eszközök és módszerek tárháza csak akkor segítheti érdemben a munkát, ha ezeket a technológiákat és módszereket a dolgozó ismeri és alkalmazni tudja. Ezek megtanulásának időszaka eleve egy stresszes időszak a dolgozó számára mindaddig, amíg rutint nem szerez használatukban, és minden új módszertani elem a munkában egy újabb és újabb stresszforrásként értelmezhető. Mivel napjainkban a technológia, az informatika világa igen gyorsan változik, ez a mai kor egyik tipikus stresszora, ami a munkavállalóktól állandó tanulást, alkalmazkodást kíván.

[5] Cooper – Davidson 1987; Cooper – Marshall 1978.

A változatosság a munkában igencsak fontos, hiszen ez az, ami ébren tartja a dolgozó lelkesedését és érdeklődését. Amikor azonban ezek a változások túl gyakran és túl intenzív fordulatokat hozva jelentkeznek, a munkavállaló azt élheti meg, hogy nem tud lépést tartani az őt körülvevő változásokkal. A munkafeladatok túl gyakori váltakozása, az ellentmondásos utasítások elbizonytalanítják a munkavállalót saját szakmai tudásában, így stresszt jelentenek.

A munka el nem ismerése, a visszajelzések hiánya szintén a munkavállaló önértékelési problémáihoz vezethet. A felügyelet és az ellenőrzés részben szükséges, hiszen kell ahhoz, hogy a munkavállaló biztonságban érezze magát a munkafeladatok között. Hiszen ha a munkavállaló nem kap visszajelzést és nem kap segítséget a feladatai megoldásához, előbb-utóbb diszkomfort élménye lesz, ami jelentős stresszforrás. Az is veszélyes ugyanakkor, ha a munkáltató túlzott kontrollt gyakorol a dolgozó fölött, és a dolgozónak nincs beleszólása abba, hogyan végezze a munkáját. A munkáltatónak és a munkavállalónak közösen kell törekednie arra, hogy a dolgozó számára a kellő rugalmasság és a szükséges kontroll egyszerre legyen biztosítva a munkafolyamatok során.

Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok

A munkakörnyezet fizikai jellemzői, mint a zaj, a megvilágítás, a levegő minősége, a kellemetlen szagok, a zsúfoltság, a nem megfelelő hőmérséklet vagy a kényelmetlen testhelyzet kényszere egyaránt stresszforrás lehet. Az egyes fizikai tényezőkkel kapcsolatos igények teljesen mások szellemi munkát végzők körében egy irodában, mint pl. egy műhelyben, ahol nehéz fizikai munkát végeznek. Az egyes egyének tűréshatárain belül is további különbségek lehetnek, sőt a kellemetlen tényezőkhöz hozzá is lehet szokni bizonyos idő elteltével, azonban ettől függetlenül ezek továbbra is károsak maradnak az egészségre. A nem megfelelő megvilágítás például eleinte csak zavaró, a minőség romlásával összefüggésben azonban egészségügyi problémákat is okozhat, sőt balesethez is vezethet.

A munkahelyek nagy többségében a fizikai környezettel kapcsolatos legelterjedtebb stresszforrás a zaj. Mivel kutatásunkban nem a munkakörnyezeti stresszorokat vizsgáltuk, ebből a körből csak erre a legjelentősebbre térünk ki részletesebben. A zaj következtében keletkező halláskárosodás Európában a leggyakoribb foglalkozási betegség, mely a munkavégzéshez kapcsolódó betegségek mintegy egyharmadát teszi ki, megelőzve a bőrbetegségeket és a légzőszervi problémákat.[6] A munkahelyi zaj stresszkeltő tényező lehet – még akkor is, ha a zajszint nem olyan magas, hogy lépéseket kelljen tenni a halláskárosodás megelőzésére. Hiszen a zaj hatása összeadódhat más tényezőkkel, és azokkal együtt kifejezetten egészségkárosító lehet. Ilyen tényezők pl.:

[6] Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség 2002.

- a zaj jellege: erőssége, hangszíne, kiszámíthatósága;
- a munkavállaló által végzett feladat összetettsége, koncentráció igénye. Ilyen esetekben például mások beszélgetése is stresszkeltő tényező lehet;
- az egyéni tűréshatár, a munkavállaló aktuális állapota. Az emberek tűréshatára egyénenként különböző, és ez nagymértékben függ a fáradtságtól, és egyéb lelki körülményektől is.

Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos stresszorok

A szervezetben a munkavállaló szerepe több szinten értelmezhető, hiszen különböző feladatokat lát el, különböző módokon. Abban az esetben, ha nem világos számára, hogy szerepe pontosan mit is jelent, olyan helyzetekbe kerülhet, amelyek rá stresszként hatnak. A különböző szervezeti szinteken eltérő stresszorok lehetnek.

Egyéni szinten

Ha munkavállaló számára nem világos, hogy mit várnak el tőle akár a vezető, akár a munkatársai, jelentős szerepkonfliktusba kerülhet. A feladatok, a felelősségi körök és a szerephatárok tisztázatlansága miatt a dolgozó gyakran élnek át stresszt kisebb és nagyobb cégeknél egyaránt. Kisebb cégeknél az alsóbb szinteken a hierarchia, valamint a szervezeti struktúra hiánya, nagyobb cégek esetében egy átszervezés okozhatja azt az érzetet, hogy nem világosak az elvárások. A nem világos elvárások okozta stresszt erősítik az ellentmondásos utasítások is. Az ellentmondásos utasítások szintén adódhatnak a nem megfelelő szervezeti struktúrából, ha nincs definiálva az egyes személyek hatásköre (pl. ugyanaz a személy két helyről kap egymásnak ellentmondó utasítást).

A másokért vállalandó túl sok vagy túl kevés felelősség is stresszforrás lehet. Ha az egyén túl sok másik emberért tartozik felelősséggel, az a mindennapi feladatok mellett további teendőkkel is jár (egyeztetések, határidők, stb.), és igen rugalmas személyiségre van szükség ahhoz, hogy a különböző feladatokat az illető össze tudja egyeztetni egymással. A túl kevés felelősség szinten stresszforrás, főleg abban az esetben, ha a karrier fejlődésének üteme nem egyezik az egyéni ambíciókkal. Ennek következtében ugyanis az egyén saját meg nem becsültségének élményével egyre rosszabbul érzi magát, és az önértékelés valamint a kiegyensúlyozottság csökkenése az egészség károsodásához vezethet.

A karrier, az előre lépés minden dolgozónak fontos. Az, hogy ezeket a fogalmakat ki hogyan értelmezi, nagyon egyéni lehet, de ha az egyén elégedetlen karrierje előre haladásával, az bizony stresszforrás. Ugyanakkor a karrier túlzott mértékű fejlődése is veszélyes lehet, hiszen ha a dolgozó

még nem érett meg azokra a változásokra, amik vele történnek, nehezen fogja tudni feldolgozni és kezelni az azzal járó élethelyzeteket és feladatokat. A középkorú munkavállalók esetében a karrier fejlődése lelassul, sőt egy idő után le is állhat. Ebben a korban már nehezebb váltani, kevesebb lehetőség adódik a továbblépésre, ráadásul a fiatalokkal való versengés is jelentős energiákat emészt fel. Stresszt okozhat ugyanakkor az is, ha valaki olyan pozícióba kerül, ahol már csak jelentős többletmunkával és energia ráfordítással tudja teljesíteni a követelményeket.

Csoport szinten

A másikra való odafigyelés és az összetartás hiánya jelentősen megnehezítheti a munkavégzést, míg a jó munkahelyi kapcsolatok, a csoportba való tartozás segíthet átlendülni a kisebb nehézségeken, csökkenti a mindennapi stressz mértékét. A másokra való odafigyelés extra energiákat, plusz figyelmet követelnek a munkavállalóktól, emellett sok energiát is ad, ha a jó a munkahelyi közeg.

Amikor azonban nincs meg a kiegyensúlyozott kapcsolat a dolgozók között, könnyen kialakulnak egyet nem értések, viták, konfliktusok, amelyek egy rossz problémamegoldó stratégia mellett könnyen vezethetnek bűnbakkereséshez, vagy akár munkahelyi pszichoterrorhoz (mobbing) is.

Nemcsak a kollégákkal, de a felettessel való kapcsolat minősége is lehet stresszforrás. Sokan szorongani kezdenek, ha felettesük megjelenik, ha beszélniük kell vele, teljesíteniük kell irányukba. A vezetővel való kapcsolat nagymértékben befolyásolja a dolgozó jóllétét, és súlyos stesszhatás lehet a vezetővel való rossz kapcsolat, amit kezelni igen nehéz, ezért nem ritkán a dolgozó kilépéséhez vezet.

Szervezeti szinten

A szervezet tagjaira nézve stresszorként jelentkezhet, ha a vállalat szervezeti hierarchiája nincs szabályozva, esetlegesen a szabályozás hiánya miatt egyes munkavállalóknak nincs kontrollja. Tovább ronthatja a közhangulatot, ha nincs megfelelő kommunikáció a vállalaton belül, a munkavállalóknak nincs lehetősége részt venni a szervezetet érintő döntésekben. Rengeteg vizsgálat[7] eredménye mutatta azt, hogy ez utóbbi volt az egyik legfontosabb munkahelyi tényező a szív-koszorúér betegségek előrejelzésében. Fontos tényező, hogy a vezetési stílusok által kialakított vállalati kultúra összhangban van-e munkavállalók elveivel, személyiségével, elvárásaival és az elvégzendő feladat jellegével.

[7] Lásd pl. Friedman, M. – Rosenman 1959, 1960, 1974.

Speciális rétegek stresszorai

Ahogyan a szervezet egyes szintjein, úgy az egyes munkakörökhöz, munkaformákhoz is különféle stresszorok tartoznak. Teljesen más hatás éri a fizikai, szellemi munkásokat, vagy a vezetőket. Természetesen a stressz forrása más a nőknél, illetve más lehet valamely vallási/etnikai csoporthoz tartozó személyeknél is. A fogyatékkal élőkre szintén teljesen más stresszorok hathatnak.

A nők esetében speciális stresszforrás lehet a munka és család összeegyeztetésének kérdése. A nők többsége gyermekvállalás mellett dolgozik is, ami megnehezíti a nők helyzetét mind a munkahelyi, mind az otthoni feladatok ellátása tekintetében. A munkába történő visszatérés már önmagában nehéz lehet, nem beszélve az azt követő időszakról, amikor menedzselni kell a gyermekhez és a családhoz kapcsolódó egyéb feladatokat is a munka mellett. Több vizsgálat[8] is alátámasztotta, hogy a munkahelyi, valamint nem munkahelyi stressz kapcsolatban vannak egymással, vagyis az otthoni konfliktusok fokozhatják a munkahelyi stressz mértékét és a munkahelyi problémák is növelhetik az otthon átélt stresszt. A munkahelyi és nem munkahelyi stresszorok egyaránt képesek fokozni a munka és a család közötti konfliktust.

A nők életében jelentős stresszorok lehetnek a nők és a férfiak között hagyományosan mind a mai napig jelen lévő munkaerőpiaci, foglalkoztatási, fizetésbeli, elfoglalt hierarchia szintben tükröződő különbségek. Ennek alátámasztására az Európai Parlament nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló indítványából most csak néhány elemet hangsúlyozunk:

- a nők foglalkoztatottsági aránya átlagosan 59,1%, arányuk 2000 óta tartó folyamatos növekedése nem hozta magával a nők munkafeltételeinek javulását;
- a munkavállaló nők 31,1%-a részmunkaidőben dolgozik, szemben a férfiak 7,9%-os arányával;
- annak ellenére, hogy az „egyenlő munkáért egyenlő bér" elve 1957 óta szerepel a közösségi szerződésekben, még mindig azt kell megállapítanunk, hogy ez az elv nem érvényesül mindenhol egyformán. Mi több, az erre irányuló különböző európai jogszabályok ellenére a férfiak és nők bére közötti eltérés mértéke (14% és 17,4% közöttire tehetőt) 2000 óta nem változott.[9]

Az Európai Unióban minden hatodik ember fogyatékossággal él,[10] a fogyatékosság az enyhétől a súlyosig terjedhet, és mintegy 80 millió embert érint, akik (gyakran) nem tudnak teljes mértékben részt venni a társadalom és a gazdaság életében, a

[8] Lásd pl. Cooper – Davidson 1987.

[9] Európai Parlament... 2009.

[10] Jelentés... 2002.

környezet és viselkedésbeli akadályok miatt. Számukra a legnagyobb stresszt az jelenti, hogy nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

Az európai jogi szabályozás, illetve a magyar törvényi szabályozás célja is az, hogy minél több fogyatékkal élő kerüljön be a munkaerőpiacra, bár a fogyatékos személyek foglalkoztatási rátája mindössze 50% körül van.[11] Ennek oka lehet, hogy a nem nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási formákból (szociális foglalkoztatás, a védett szervezetek és az akkreditált munkahelyek) nincs átjárás a nyílt munkaerőpiacra, és visszafelé sem, valamint további ok lehet az oktatási rendszer hiányos volta is.

Életkörülményekkel összefüggő stresszorok

A város-vidék dilemma mindig is nagy vitákat szült a két régióban élők között. Mindkét élethelyzet más, más-más tipikus stresszforrások lehetnek jellemzőek. A sztereotípiák szerint a vidéki élet sokkal nyugodtabb, mint a város. Ennek fényében érdekes, hogy több vizsgálat szerint a városban élőket átlagosan kevesebb stressz éri, mint a falun élőket.[12] Tipikus stesszhatás lehet pl. a vidékiek számára az ingázás, hiszen a vidéken élők nagy része ingázik a munkahelye és a lakhelye között, ami akár 1,5-2 órát is elvehet a napból, a családtól.

A munkaviszony mind emellett ún. egzisztenciális jogviszony, azaz a munkavállalók többsége a munkaviszonyból elért munkabéréből tartja el magát, illetve családját is. A munkahely elvesztése, vagy a bérjövedelem bizonytalansága, a késedelmes bérfizetés ezért súlyos kockázatot jelenthet.

Foglalkozási mobbing okozta stressz lehetőségek

A stresszorok áttekintésének végén külön kell szólni a mobbing jelenségéről is. A munkahelyi mobbing, vagy pszichoterror fogalma Magyarországon kevéssé kutatott terület, és gyakran az érintettekben sem tudatosul, hogy munkahelyi pszichoterror áldozatává váltak. Az első kutatások, a probléma felismerése a nyolcvanas évek elején Svédországban, Heinz Leymann pszichológus nevéhez kapcsolható. Leymann volt az első, aki a mobbing kifejezést használta a munkavállalók közötti ellenséges viselkedés körülírására.[13]

Egy kutatás interjúalanyai a következőképpen definiálták a mobbingot: valamely dolgozó rendszeres és többnyire szándékos, bizonyos érdekek vezérelte bántalmazása, amely általában az illető elszigetelődéséhez vezet a munkahelyen. Egyesek a zaklatással keverik össze a mobbingot. A két kifejezés nem ugyanazt jelenti, azonban a meghatározás során nem alakult ki egységes álláspont, hogy a mobbing a zaklatás alesete, vagy a zaklatás tekinthető-e tágabb fogalomnak. A

[11] Munkaerő-felmérés, AHM, 2002.

[12] Juhász 2002.

[13] Bányai 2009 p. 50.

kutatás eredménye szerint az interjúalanyok háromféle magyarázatot említettek a mobbing okaként: személyes, csoportfüggő, illetve társadalmi okokat.[14]

Bárki válhat a pszichoterror áldozatává, azonban egyes társadalmi, etnikai, foglalkozási és korcsoportok kiváltképp veszélyeztetettnek számítanak. Ilyenek a nők (különösen az egyedülállók, az elváltak, a kisgyermekes anyák és a nyugdíj előtt állók); a romák; a szegények; a középosztály bizonyos rétegei (akiknek bizonytalanná vált a társadalmi státuszuk), a közalkalmazottak, az oktatási intézmények dolgozói, a fegyveres erők alkalmazottjai és a civil szervezetek munkatársai.[15]

Stresszállapot jelei, következményei, káros hatásai a munkavégzésben

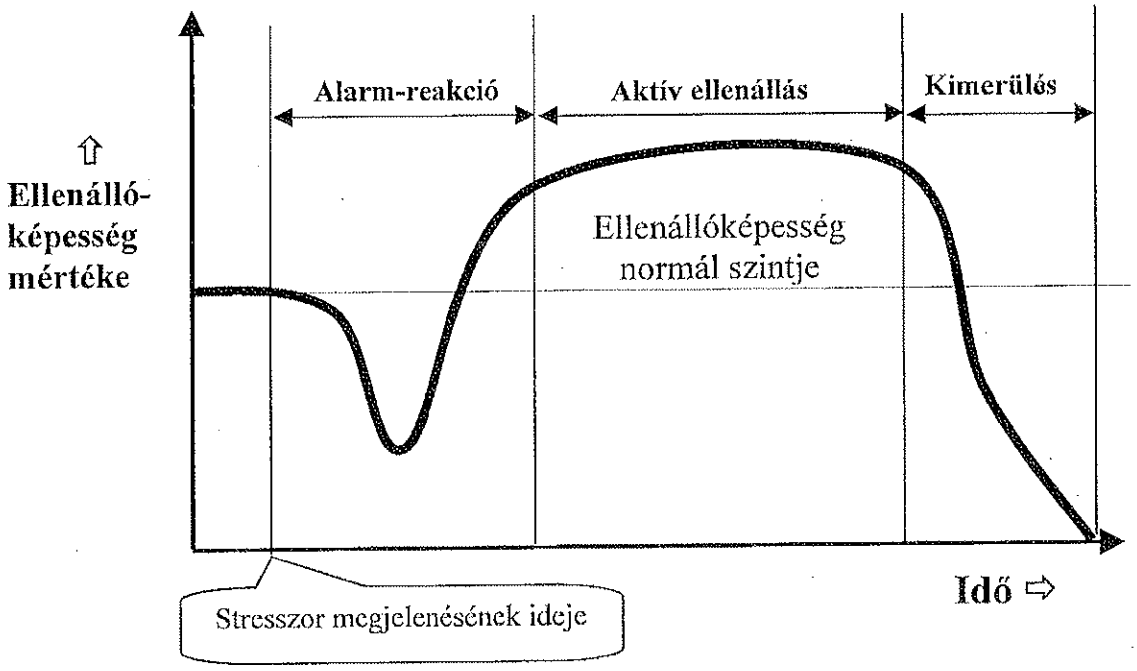
A stressz nem feltétlenül káros, sőt bizonyos mértékig szükséges része is életünknek. Ez a munkavégzés során sincsen másképp. Azonban a túlzott mértékű stressz számos káros következménnyel járhat. Az egyén szintjén a szervezetben különböző biológiai változások játszódnak le. Vészhelyzetben az idegrendszer szimpatikus oldala aktiválódik, hatására felgyorsul a légzés, szaporábban ver a szív, a vérnyomás emelkedik, az izomtónus fokozódik. A mellékvesevelőben nagy mennyiségű stresszhormon – adrenalin – termelődik, mely fokozza az izmok vérellátását, és biztosítja ezen mozgatószervek „üzemanyag ellátását" is, mert a májban található raktárakból cukrot szabadít fel, ezzel megnöveli a vércukorszintet. A mellékvese másik része, a mellékvese-kéreg egy újabb hormont – kortizont – termel, mely segíti, stabilizálja az ismertetett szimpatikus hatásokat. A különböző idegrendszeri irányítás alatt álló bonyolult hormonhatások összegződnek, és ennek segítségével készül fel a szervezet a közvetlen veszély elhárítására.

Érzékszerveink ilyen esetben kiélesednek, reakcióképességünk felgyorsul, izmaink megfeszülnek. A szervezet energiakészletei feltöltődnek, elegendő cukor és oxigén áll rendelkezésre a hatékony, gyors és erőteljes működéshez. Minden izom a menekülés vagy küzdelem szolgálatában áll. Amennyiben a stressz helyzetet testi reakció – menekülés vagy küzdés követi –, a szervezet egyáltalán nem, vagy alig károsodik. Amikor a stresszorokkal szemben a cselekvés lehetetlen (a reakciót nem követi menekülés vagy küzdés), vagy a stressz állapot hosszú ideig áll fenn, vagy gyakran ismétlődik a szervezetben a fent említett folyamat, az tartós károsodást idézhet elő.

Selye írta le először az ún. adaptációs szindrómát, amely abból áll, hogy adott stresszor megjelenésekor a stresszor természetétől függően mindig ugyanaz az ún. „alarm-reakció" játszódik le a szervezetben. Ez a stresszre adott válasz

[14] Vajda 2006.
[15] Molnár 2004.

evolúciós eredetű *„fight or flight"* reakció (harcolj vagy menekülj). Mindkét esetben fokozott teljesítményt kell azonban nyújtani. Ennek eredményeként a szervezet mozgósítja tartalékait és hosszabb-rövidebb ideig ellenáll (rezisztencia állapota) a stresszor hatásnak. Egy bizonyos időn túl azonban a szervezet nem tudja fenntartani ezt az egyensúlyt, kimerül (2. ábra). Ez az idő egyéntől, valamint a külső körülményektől is jelentősen függ. Belátható tehát, hogy a gyakran ismétlődő, vagy krónikus stressz esetén a szervezet kimerült állapotba kerül. Ez a magyarázata annak, hogy a nagyobb stressznek kitett emberek immunrendszere általában sokkal gyengébb, ezért fokozottan érzékenyek az egyes fertőzésekkel szemben.



2. ábra: A Selye-féle általános adaptációs szindróma három fázisa

Az állandó feszült állapot következménye lehet az izomfeszültség, ami a mozgásszervrendszer izmaiban görcsöket válthat ki (pl. a vádli görcsölése). A feszült állapot a légzőszervrendszerre is hathat, melynek következmény a nehézlégzés, a mellkasi nyomás, a légszomj. Hosszú távú hatásként kialakulhat a magas vérnyomás, illetve a cukorbetegség. A gyakori stresszállapot következményeként gyakran migrénes fejfájás, illetve állandó emésztőszervi panaszok (gyomorfekély, puffadás) jelentkezhetnek.[16]

A lelki reakciók közül a leggyakoribb a depresszió, a szorongás, harag, agresszió a pánik betegségek kialakulása, illetve a munkahelyi elégedetlenség. Tehát az állandóan jelen lévő negatív stressz állapot okozza a fent is ismertetett testi-lelki reakciókat. Ezek a reakciók a munkavégzésre, munkavégző képességre is jelentős hatással lehetnek.

[16] Répáczki 2009.

Emberi hibázás

Reason modellje alapján az emberi hiba magában foglal minden olyan helyzetet, amelyben a mentális vagy fizikai cselekvések megtervezett sorozata nem éri el előre eltervezett szándékát, célját.[17]

Ennek két fő típusa van:

- Cselekvések nem a terv szerint futnak le. Ebben az esetben a végrehajtásban vagy/és a tárolásban vannak hibák. Ezek az elvétés, kihagyás típusú hibák, amik csak a gyakorlottságon alapuló szinten értelmezhetőek.
- Maga a cselekvési terv a hibás. Itt már a tervezésnél történt a hiba. Ezek az úgynevezett tévedések, amik megjelenhetnek a szabályokon, vagy a tudáson alapuló szinten egyaránt. Ezek sokkal veszélyesebbek, mint az elvétések, vagy a kihagyások.

A pszichológiai terhelés adott mértéke a központi idegrendszerben általános, nem specifikus aktivációt idéz elő. Ennek az aktivációs szintnek a fent bemutatottak alapján létezik egy optimális, közbenső értéke. Ez az optimum a munkatevékenység szempontjából is egy optimális középérték. Amennyiben az optimumtól eltérünk, az emberi hibázás lehetősége növekszik. Túlságosan kis aktiváció esetén csökken a figyelem, ezért csökken a munkavégzés hatékonysága, információs alulterhelés lép fel, és ennek következményeként nő a „kihagyás" típusú hibák valószínűsége. Túlságosan nagy aktiváció esetén információs túlterhelés következik be megnövekedett számú „téves beavatkozás" típusú hibákat eredményez.

Kiégés

A kiégési szindróma (burn-out) Freudenberger szerint egy tünetegyüttes, amely hosszú távú fokozott érzelmi megterhelés, kedvezőtlen stresszhatások következtében létrejövő fizikai-érzelmi-mentális kimerülés.[18]

A kiégéshez több ok vezethet: sok stressz, intenzív lelki megterhelés, a munka iránti motiváció csökkenése, a munkahelyi elismerés hiánya, a munkahelyi kapcsolatok megromlása, következésképpen az önértékelés csökkenése. Ezek az okok gyakran egymással olyan összefüggésben vannak, hogy a valódi kiváltó ok már nem is követhető vissza. A kiégés leggyakrabban azokat érinti, akik nagy elvárásokkal, mindemellett idealizált képpel vágnak neki a munka világának. Azonban mikor a céljaik nem teljesülnek, a folyamat könnyen elkezdődhet, és a szervezet kimerülhet. A kiégés fizikai, érzelmi és lelki területen egyaránt jelentkezik. A fizikai kimerültség jelei: gyengeség, energiahiány. Ezeknél az

[17] Reason 1990.

[18] Freudenberger 1974 p. 159-65.

embereknél az immunrendszer is legyengül, ezért gyakoribbak a fertőzések, megbetegedések, de gyakran előfordulnak mozgásszervi (hátfájás, izomfájdalom) valamint emésztőrendszeri panaszok is (gyomorfájás, gyomorfekély, gyakori testsúlyváltozás). A stresszel összefüggésbe hozható további tünetek lehetnek a magas vérnyomás, gyakori fejfájás, szédülés is, valamint az alvászavar is. Az alvászavar kapcsán a kimerültség ellenére nehéz az elalvás, nem megfelelő minőségű az alvás, esetleg rémálmok, kínzó gondolatok jelentkezhetnek, amik tovább erősítik a kimerültség állapotát.

Az érzelmi kimerültség jelei között a depresszió, kétségbeesés, a reménytelenség és tehetetlenség érzése található. Ezek az emberek érzelmileg kiüresedettnek érzik magukat, ingerlékennyé, idegessé válnak. Az emberi kapcsolataik minősége megromlik, munkahelyhez, kollégákhoz negatívan viszonyulnak, csökken az elköteleződés és a teljesítőképesség.

A lelki kimerültség leggyakoribb jele a negatív beállítottság. Ez a munkán túl a saját, személyes önértékelésre és a magánéletre is egyaránt kiterjed. Az illető visszahúzódó lesz, kollegiális kapcsolatai csökkennek, a munkába vetett hite szintén csökken, vagy megszűnik.[19]

Munkamánia

A munkamánia[20] egy olyan függőség, amelyben az egyén életében a munka túlzott szerepet kap, ennek következtében az érintett elhanyagolja emberi kapcsolatait, szociális szerepeit, feladatait. A munkamánia nem pusztán arról szól, hogy az egyén minimum 50 órát dolgozik hetente. A munkamániásoknál a munkafeladat az egyén szenvedélyévé válik, és a szenvedélybetegség tüneteit is felismerhetők náluk, minden igényüket a munkán keresztül akarják kielégíteni. Joggal mondhatjuk, hogy ezek az emberek a munka megszállottjai, minden gondolatuk a munka körül forog. Sokkal több munkát végeznek, mint az számukra kellemes lenne, de nem tudnak kevesebbet csinálni. A munkát még hétvégén sem képesek abbahagyni, ha nem dolgozhatnak, pszichoszomatikus tüneteket produkálnak, ezért pl. egy nyaralás számukra kínszenvedés.

Az aktív munkamániások számára általában élvezet a munka, de nem örömteli tevékenység. 10-12 órát dolgoznak, gyakran pihenés nélkül, és úgy érzik, odaadásuk díja az elvégzett munka önmagáért való sikere, ám munkájuk gyümölcsét képtelenek élvezni. Rendkívüli állóképesség jellemzi őket, szinte kényszeresen munkájuk megszállottjai, s gyakori, hogy korábban is szenvedtek valamilyen függőségtől.

A passzív munkamániás számára a munka már nem jelent örömet, inkább elkeseredett küzdelmet a tennivalókkal. Szorong, hogy az elvégzett munka nem

[19] Nagy 2007.
[20] Répáczki 2009B.

megfelelő, nem tökéletes, s önmagát annyira alulbecsüli, hogy képtelen kiadni kezéből a tennivalókat.

A munkamánia kialakulásához jelentősen hozzásegítenek az irreális elvárások, a munka-magánélet határvonal összemosódása (pl. rugalmas munkaidő, vagy távmunka esetén), az olyan környezet, ahol a túlzott munkavégzés a követendő példa, az erre motiváló tömegtájékoztatás vagy a kulturális, társadalmi környezet. Mindezek közül elsődlegesen a szocializációs közeg hatása a jelentős. Azoknál, akiknél a szülők elvárása irreálisan magas, ahol a szülők teljesítményorientáltságukat a gyermek felé közvetítik, nagyobb a munkamánia kialakulásának lehetősége.

A mai világban azonban olyan magas elvárásokat és követelményeket támasztanak a legtöbb munkavállalóval szemben, hogy a túlzott munkavégzés és a munkamánia között nehéz meghúzni a határt. Mégis a két csoport közti különbség abban áll, hogy a túldolgozó ember a munka után képes pihenni, és úgy érzi, hogy a befektetett energiáért nem kapja meg a kellő kompenzációt, illetve felismeri, hogy a sok munka inkább a vállalatnak jó, neki kevésbé. A munkamániás képtelen a lazításra, a munkán kívül töltött időt bűntudattal éli meg, szerinte munkába befektetett energiájából ő és a vállalat is egyenlő mértékben profitál, vagy esetenként ő maga még egy kicsit jobban is jár.

Betegségek miatti hiányzás

A stressz hatására kialakuló közvetlen testi és lelki betegségek miatt a hiányzások száma alapvetően nőni fog, illetve a hiányzás a stressz keltő munkahely előli menekülés egyik formája is lehet. Ez az egyének mellett vállalati szinten is komoly problémát okozhat.

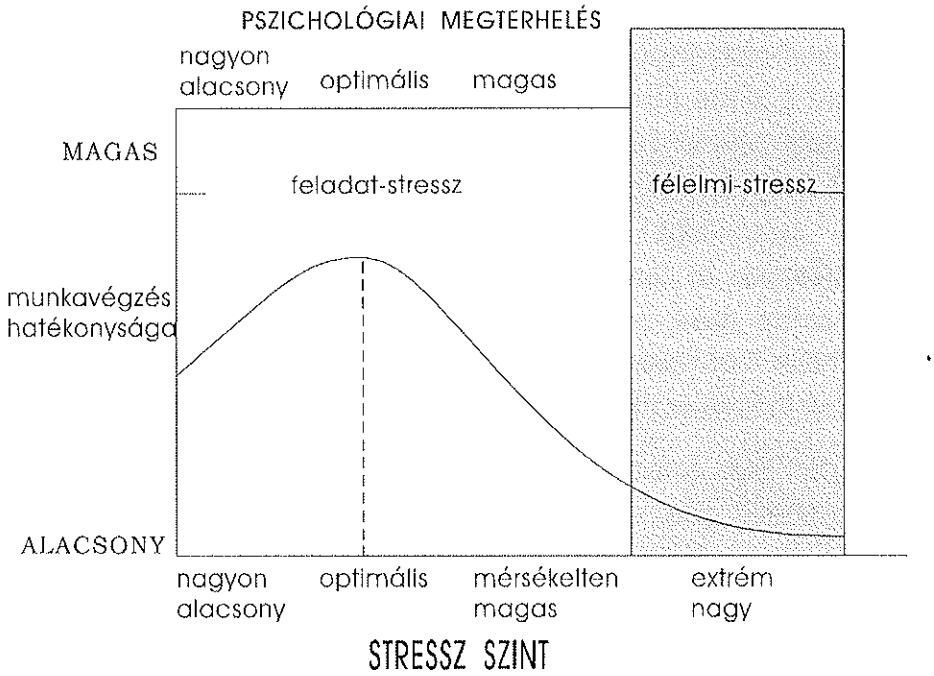
A kiesett munkavállalókat ugyanis helyettesíteni kell, ebben az esetben általában a helyettesítő személy a saját munkája mellett a kiesett munkavállaló munkáját is ellátja, ami számára fokozott stresszt jelent. Vagyis a stressz miatt távol lévő dolgozók helyettesítése egy másik dolgozónak okozhat stresszt.

Teljesítmény romlása

A stressz-szint és a teljesítmény hatékonysága közötti összefüggést ábrázoló görbe fordított U alakú (3. ábra). A fordított U betű csúcsán kiemelkedő a teljesítmény. A csúcson, a teljesítmény tetőfokán a motiváció és a figyelem-összpontosítás a legnagyobb, a feladat nehézségének és a kihívás súlyának megfelelően. Itt érhetjük el a munka igazi örömét, kognitív hatékonyságunkat, az igazán önfeledt, boldog, kreatív tevékenykedést.

Amint ebből a „komfort zónából" kilépünk (akár túl alacsony a stressz szintje, akár magas), a munkavégzés hatékonysága csökkenni kezd. Az egyén egyre több hibát vét, ingerlékennyé és fáradékonnyá válik. Extrém magas stressz esetén félelem

(esetleg pánik) alakulhat ki. A félelem tárgya a legtöbb esetben a hibázás lehetséges következményeivel, valamint az önbecsülés és a szakmai státusz elvesztésével kapcsolatos.



3. ábra: A stressz szintje és a munkavégzés hatékonysága

Fluktuáció

A stresszes munkahelyek egyik jellemzője, hogy az emberek nem maradnak ott hosszú távon. Ez a vállalat szempontjából komoly probléma lehet. A távozó munkavállalók helyére újakat kell keresni, azokat be kell tanítani, ami jelentős költség.

Ráadásul egy olyan munkahelyen, ahol állandóan cserélődnek az emberek, nem tudnak kialakulni a megfelelő munkahelyi kapcsolatok, a „csoportba tartozás" érzése, ami mind újabb stresszforrást jelent.

A jogszabályi előírások áttekintése

A munkavédelmi szabályozásban igen fontos szerepet játszik az uniós jog. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 153. cikke rögzíti, hogy az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit – egyebek mellett – a munkakörnyezet javítása területén, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében. Mivel a szociálpolitika területén politikai szempontból éppen a lényegében technikai szabályokon alapuló munkavédelem a

legsemlegesebb, az unió jogalkotása ezen a területen kimondottan termékenynek, sikeresnek mondható.[21]

Kimondottan a munkahelyi stressz kapcsán a munkahelyi stresszről szóló keret-megállapodást kell kiemelni, amelyet az európai szintű szociális partnerek írták alá 2004-ben. A dokumentum tehát nem az unió jogalkotó szervei által készült, hanem a munkavállalók és munkáltatók európai szervezeteinek megegyezése hívta életre. A megállapodást kötő felek három éves határidőt adott a tagállamokban a megállapodásban előírtak bevezetésére. Ennek bevezetésére kiszabott határidő 2007. október elején lejárt. Magyarországon bár az Országos Érdekegyeztető Tanács, illetve a szakszervezeti tömörülések is foglalkoztak a témával, a megvalósulása mégsem érhető tetten. Ehhez az is hozzájárul, hogy a megállapodás nem irányelv, ezért annak átültetése nem kötelező jogi úton, ehelyett az egyes országok nemzeti jogába csak az aláíró szervezetek tagszervezeteinek szerződésein, kötelezettségvállalásán keresztül kerülhetett be.[22]

A munkahelyi stressz törvényi szabályozása Európa szerte csak néhány országban valósult meg (Belgium, Finnország, Szerbia, Spanyolország, Svédország), azonban ezekben az országokban sincs átfogó szabályozás, csak bizonyos részterületek kerültek szabályozás alá. Amennyiben átfogó tájékoztatás történik, megvan a kialakult joggyakorlat, illetve a megfelelő kontrollmechanizmus, úgy ez akár elegendő is lehet a munkahelyi stressz káros hatásainak kezelésére, szabályozására. A nemzetközi gyakorlatban a munkahelyi stressz területét ajánlások, kérdőívek, ellenőrzések, illetve orvosi közreműködés útján szabályozzák, valamint külön hangsúlyt fektetnek a prevenció fontosságára, hiszen egy problémát megelőzni mindig olcsóbb, mint aztán a bekövetkezett károkat kezelni.

Magyarországon a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény (Alkotmány) 70/D. §-a kimondta: „A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez.". A 2012. január 1-jén hatályba lépett Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A XX. cikk rögzíti a testi és lelki egészséghez való jogot, amelyet Magyarország – többek között – a munkavédelem megszervezésével segít elő. A munkáltató munkavédelmi kötelezettségeire a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) is utal. Ennek részletszabályait az Mvt. tartalmazza. Mint már említettük, az Mvt. már kifejezetten nevesíti a pszicho-szociális kockázatokat. Arra már nincs részletes előírás, hogy ezeket hogyan kell szerepeltetni egy kockázatértékelésben. Miközben tehát elismerést nyert, hogy az egészséges és biztonságos munkafeltételek bizonyos pszicho-szociális

[21] Összefoglalásként lásd pl. Páva – Lantos 2004, p. 159-162.

[22] Székely 2010 p. 79-80.

körülményeket is felölelnek, a munkáltatók nem kapnak pontos iránymutatást ezek felmérése, kezelése kapcsán.[23]

Az ágazati, rendeleti szabályozás állapítja meg az egyes stresszorokat (pl. zaj, egyéb a dolgozók fizikai, pszichikai terhelését okozó tényezőket megjelölő tűrésértékek) és mindazon tárgyköröket, amelyek a tágan értelmezett munkabiztonsági követelményeknek való megfelelést szolgálják.

A jogi szabályozás betartása mellett az egyes munkahelyeken, az egyének, a szervezet, illetve a munkafolyamatok figyelembe vételével elengedhetetlen, hogy a felek szerződéses viszony keretében (kollektív szerződés, munkaszerződés) is rendezzék a munkavégzés feltételeit, mind munkajogi, mind munkavédelmi értelemben.

[23] Székely 2010 p. 125-126.

II. rész

A jogi szabályozás szerepe a munkahelyi stressz csökkentésében

A munkajogi szabályozás egyik funkciója kezdetektől a munkavállaló egészségének védelme. A XIX. századi liberál-kapitalizmus idején megjelenő, első munkajogi szabályok még kifejezetten a munkavállaló egészségének, testi épségének megőrzését szolgálták, és csak jóval később terjedtek el a munkáltató és a munkavállaló szerződéses viszonyát mélyebben, a konkrét munkafeltételek szintén is befolyásoló jogi előírások. Időben persze jelentősen változik, hogy melyek azok a rizikófaktorok, amelyek ellen a jogi szabályozásnak fel kell lépnie a munkavállaló egészségének, biztonságának védelme érdekében. A technológiai változások ráirányíthatják a figyelmet korábban elhanyagolt területekre (pl. zajvédelem), illetve a tudomány olyan korlátozandó tényezőket is feltárhat, amelyekkel a jogi szabályozás eddig nem számolt. Napjainkban a munkavállaló munkahelyi egészségét, biztonságát veszélyeztető ilyen új faktornak tekinthetjük a stresszt.

A munkajogi szabályozás – rendeltetéséből eredően – önmagában fontos zsinórmértéket jelenthet a munkahelyi pszicho-szociális kockázatok megelőzésére. A hagyományos munkaviszony alapvetően két független jogalany, a munkavállaló és a munkáltató szabad megállapodása, amely jogilag egyenlő felek között jön létre. Mivel azonban a munkáltató gazdasági ereje kedvezőtlen alkupozícióba kényszeríti a munkájának eladásából élő munkavállalót, a munkajog kötelező szabályaival segít helyreállítani a felek egyensúlyát.[24] Ebben a jogviszonyban a munkavállaló a munkáltató alárendeltje lesz, köteles követni utasításait és a munkát az ő függőségében végezni. A konkrétan elvégzendő feladatokat – a munkaszerződés keretei között – a munkáltató jogosult meghatározni. A munkaviszony tehát – bár szerződéses alapozású magánjogi jogviszony – mégsem mellérendelt felek kapcsolata, hanem a munkáltató hatalmi túlsúlyával jellemezhető. A munkajog az egyenlőtlen alkupozícióból fakadó, a munkaviszonyban benne foglalt, mindig jelen lévő alá-fölérendeltséget hivatott „helyrebillenteni" szabályaival.[25] Ez a klasszikus munkajog alapvető funkciója.[26]

Ebből eredően állíthatjuk, hogy a munkahelyi stressz jelentette kockázat elleni küzdelem a szabályszerű munkajogi működéssel kezdődik. Azaz, ha egy munkáltató betartja a munkajogi előírásokat, úgy már önmagában ezzel sokat tehet a stressz megelőzése érdekében. A munkajogi szabályozásban ugyanis számos olyan előírás szerepel, amelynek direkt összefüggése van a munkahelyi

[24] Kahn-Freund 1983 p. 18–19.; Klare 2005 p. 7., 15.
[25] Kahn-Freund 1983 p. 18–19.
[26] Freedland 2006 p. 17.

stressz megelőzésével. A fentiekben azonosított legfontosabb stresszorokhoz ugyanis fontos munkajogi szabályokat párosíthatunk, amelyek kijelölik a munkavégzés azon keretein, amelyen belül a stressz még káros hatások nélkül jelentkezhet. A tanulmány következő részében azokat a munkajogi szabályokat mutatjuk be, amelyeknek szerepe lehet a munkahelyi stressz megelőzésében.

Ezt az elemzést csak a magyar munkajog sajátos tagozódásának figyelembe vételével végezhetjük el. Azaz, ki kell térnünk arra, mennyiben esik más szabályozás alá a közszférában dolgozó és a versenyszférában alkalmazott személy. Kifejezetten vizsgálni kívánjuk azt, hogy a munkát végző stressz-kitettsége függ-e a munkavégzésre irányuló jogviszony típusától, azaz a jogi szabályozás jellegétől. Másként megfogalmazva: a munkát végzőket érő stresszhatások mértéke között van-e különbség önmagában azért, mivel a munkavégzésükre vonatkozó szabályok különböznek.

Először áttekintjük a magyar munkajog tagozódásának rendszerét. Ezt követően az egyes jogállási törvények összehasonlító elemzésével bemutatjuk azokat a szabályokat, amelyeknek kifejezetten szerepe lehet a munkahelyi stressz megelőzésében. Ezután empirikus felmérésünk eredményeinek összefoglalásával bemutatjuk, hogy a jogi szabályozásban mutatkozó különbségek tetten érhetők-e a gyakorlatban, azaz valóban különbözően alakul-e emiatt a munkát végzők stressz-kitettsége.

A magyar munkajog tagozódása

A hazai munkajogi szabályozás jellegzetessége, hogy az alárendeltségben, önállótlan munkavégzéssel járó jogviszonyokra nem egységes szabályozás, hanem különböző törvények vonatkoznak. Míg a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) a versenyszférában működő, „magánmunkáltatókkal" fennálló munkaviszonyokat szabályozza, külön jogszabályok alkalmazandók az állammal fennálló foglalkoztatási jogviszonyokra. Hazai sajátosság, hogy elkülönül a közigazgatásban dolgozók és a további, közhatalom gyakorlásával nem járó, de szintén állami fenntartású szerveknél alkalmazottak jogviszonya. Az előbbiekre a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.), az utóbbiakra a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) irányadó.[27]

[27] A továbbiakban csak a civil közszféra munkajogával foglalkozunk, de meg kell jegyezni, hogy a közszféra munkajogának fenti bemutatása nem teljes. A fegyveres szervek munkajoga jelentősen eltérő sajátosságokat mutat, amely különösen nyilvánvaló témánk, a munkahelyi stressz szempontjából [lásd: a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (Hjt.); a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.)]. Ezért a Hjt. és a Hszt. vizsgálatától eltekintünk. Szintén külön törvények vonatkoznak az igazságügyben dolgozók jogviszonyára (a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény; a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény; az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII.

A közalkalmazottak és köztisztviselők elkülönítésének indokoltsága lényegében 1992 óta vitatott a hazai szakirodalomban.[28] Ennek ellenére ezen a tagoltságon az azóta eltelt 20 év munkajogi jogalkotása nem változtatott. Sőt, 2010 nyarán tovább nőtt a civil közszféra munkajogának differenciáltsága. A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvén (Ktjv.) megalkotásával ugyanis a jogalkotó a köztisztviselők köréből külön törvény hatálya alá helyezte a központi közigazgatásban, vagyis a Kormánynak alárendelt szerveknél foglalkoztatottakat. A Ktv. azonban háttérszabálya a Ktjv.-nek, ezért a külön nem szabályozott kérdésekben a kormánytisztviselőkre is a Ktv. szabályai alkalmazandóak [Ktjv. 2. § (1) bek.]. Erre tekintettel az alábbi elemzésben csak akkor hivatkozunk külön a Ktjv. szabályaira, ha az eltérő a Ktv.-hez képest.

Ezen a rendszeren érdemben nem sokat változtat a 2012-es munkajogi reform sem. A közszolgálati tisztviselői jogviszonyról szóló 2011. évi törvény (Kttv.) bár az egységes közszolgálat megteremtésének igényével született, ezt a célt két okból sem teljesíti. Egyrészt, hatályba lépése (2012. március 1.) után is külön törvény, a Kjt. szabályozza majd a közalkalmazottak jogállását. Másrészt, bár újra egy törvény hatálya alatt egyesíti a köztisztviselőket és a kormánytisztviselőket, a két személyi körre eltérő szabályanyagot tart fenn. Így a civil közszféra munkajogának hármas tagozódása lényegében fennmarad.

Az egyes jogállási törvények összehasonlító elemzése

Az alábbiakban az Mt., a Kjt., a Ktv. és a Ktjv. egybevetésével vizsgáljuk meg azokat a szabályokat, amelyeknek szerepe lehet egyes stresszorok kizárásában, korlátozásában.

Általános koncepciók és azok változása

Az Mt. hatálya a versenyszféra munkaviszonyaira terjed ki. A jogalkotó koncepciója szerint maga az Mt. csak a foglalkoztatás minimumstandardjait határozza meg. Ezektől a minimális alapoktól a felek megállapodásai, a kollektív szerződés, illetve az egyéni munkaszerződés a munkavállaló javára eltérhet. Egyes kivételes esetekben a munkavállaló hátrányára történő eltérés is megengedett, illetve bizonyos előírásoktól még a munkavállaló javára sem lehet eltérni (Mt. 13. §). A versenyszférában tehát a törvény – az Mt. miniszteri indokolása szerint – csupán garanciális minimumokat fogalmaz meg, amelyhez képest a konkrétumokat, a helyi, illetve ágazati sajátosságoknak megfelelő részletszabályokat a felek maguk szabhatják meg megállapodásaikban. A munkajogi szabályozás alapjait így az Mt. rendezi, de ennek részletezése, konkretizálása a kollektív szerződésekre és az egyéni megállapodásokra marad.

---

törvény). Mivel az e törvények által érintett személyi kör rendkívül szűk (mindössze párezer fő), ezeket a törvényeket is kihagyjuk vizsgálatunkból.

[28] Lásd pl. Horváth 2006 p. 23–26.

A versenyszféra munkajogának általános jellemzőjeként elmondhatjuk, hogy a szabályozás itt a legrugalmasabb. A jogalkotó nem lép túl bizonyos általános minimumok rögzítésén, az ennél több biztonságot, nagyobb védelmet jelentő szabályok előírása azonban a felek megállapodására marad. Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy az Mt.-vel szembeni egyik alapvető kritika éppen az, hogy nem enged kellő teret a felek megállapodásainak. [29] Az 1992. évi Mt. felülvizsgálata, az új Mt. kidolgozása során így az egyik alapvető koncepcionális változás a kollektív szerződés, illetve általában a munkajog szerződéses jogforrásainak erősítése volt. A csupán minimális előírásokra szorítkozó, a felek megállapodásainak tág teret adó szabályozási koncepció így az új Mt. hatálybalépésével (2011. július 1.) erősödni fog.

A közszféra munkajogának eltérései alapvetően arra vezethetők vissza, hogy bár a munkát végző itt is alárendeltségben, önállótlanul, a munkáltató utasításai szerint dolgozik, a munkáltató nem magánfél, hanem az állam. Ez akkor is fontos sajátosság, ha a jogviszonyban az állam nem közvetlenül lép fel, hanem csak egy közigazgatási vagy költségvetési szerven keresztül. A jogviszonyban tehát jóval erősebb a közjogi karakter, a foglalkoztatás feltételei részletesen, jogszabályban meghatározottak, amely mellett lényegében nincs helye a felek alkujának. Szemben a versenyszférával, a munkát végzőnek nincs módja egyezkedni a munkáltatóval a munkafeltételekről, döntési lehetősége csak annyiban van, hogy a számára felajánlott, a jogszabályban rögzített feltételekkel (így különösen: rögzített fizetéssel) járó munkát elfogadja-e, vagy sem.

A közszféra munkajoga tehát kógens, eltérést nem engedő jellegű. Ez a kógens szabályanyag erősebb védelmet, de egyben többletkötelezettségeket is jelent a munkát végző számára, mint a versenyszféra munkajoga. A Ktv. megfogalmazása szerint: „A közszolgálati jogviszony az állam, illetve a helyi önkormányzat, valamint a nevükben foglalkoztatott köztisztviselő, ügykezelő között a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony, amelyben a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg." (Ktv. 5. §). Például, a közszférában dolgozók nagyobb állásbiztonságot,

[29] Mivel a kilencvenes évek elején a vártnál jóval kevesebb kollektív szerződés született, a jogalkotó mintegy átvette a kollektív szerződéseknek szánt szerepet, és jogi úton rendezett számos olyan részletszabályt, amely sokkal inkább a kollektív alku tárgya lehetett volna. Így viszont a törvényi túlszabályozás mellett a (kollektív) megállapodások szerepe továbbra csekély maradt, a munkaviszony jogszabályi rendezésének túlsúlya révén lényegében nem maradt miben megállapodnia a feleknek. Másrészt, a csak a munkavállaló javára való eltérés (ún. relatív diszpozitivitás) elvére épülő szabályozási rendszer alapján a munkáltatóknak nem állt érdekében kollektív szerződést kötni, hiszen ezzel csak a törvényhez képest további kötelezettségeket kellett volna vállalniuk. Ezért a relatív diszpozitivitás szabálya 1992 óta jelentősen oldódott, és egyre több olyan szabály jelent meg, amely a munkavállaló hátrányára való eltérést is megengedte (pl. a munkaidő körében).

több fizetett szabadságot élvezhetnek, ám fegyelmi és kártérítési felelősségük szigorúbb annál, mint amit az Mt. előír. A két terület közötti különbség egyik legmarkánsabb pontja a közszféra által garantált életpálya modell. A közszféra valamennyi jogállási törvénye garantált előmenetelt, kiszámítható előrelépési lehetőséget, növekedő illetményt kínál a munkát végzők számára. Mindez a piaci alapon működő versenyszférában törvényi erővel nem írható elő: a munkavállaló karrierje ott sokkal erősebben függ a munkáltató mindenkori piaci, gazdasági körülményeitől.

A magyar munkajog a versenyszféra és a közszféra elkülönítésén túllépve külön szabályokat tartalmaz a közszolgáltatásokat nyújtó költségvetési szervek (különösen: oktatási, egészségügyi, kulturális intézmények) és a közigazgatás alkalmazottjaira. Ennek a különválasztásnak egyértelműen elfogadott szakmai indoka nincs. Az elhatárolás alapja lényegében az, hogy a közalkalmazotti szférában nincs szó közhatalom gyakorlásról. Ezt egészíti ki a 90-es évek elején adott sajátos helyzet, miszerint financiális okokból nem lehetett azonos szintű anyagi ellátást biztosítani minden állami alkalmazott számára. Szükség volt tehát egy gyengébben védett kategóriára is. A közalkalmazottak ezért a Kjt. 1992-es koncepciója alapján nem élveznek olyan szintű védelmet, mint a köztisztviselők, de így is többletjogokkal bírnak az Mt. szerinti munkavállalóhoz képest. Így a Kjt. személyi hatályába tartozók a munkajogi védelem szempontjából az Mt. és a Ktv. által lefedett személyi kör közötti köztes kategóriaként határozhatók meg.

Az Mt., a Kjt. és a Ktv. eddig bemutatott, általános jellemzése azonban a kormánytisztviselőkre vonatkozó 2010-es törvény hatálybalépésével jelentősen átalakult. A Ktjv. előterjesztői indokolása szerint Magyarország „rendkívül nehéz gazdasági helyzete" miatt szükségessé vált a „foglalkoztatás – így különösen a jogviszony megszüntetés – feltételeinek rugalmasabbá és takarékosabbá tétele". Az előterjesztők szerint „nincs alkotmányos, célszerűségi vagy etikai alapja annak, hogy a köztisztviselők a többi foglalkoztatotthoz képest – éppen az állammal szemben – kiemelt védelmet élvezzenek és de facto felmenthetetlenné váljanak az állami feladatok végrehajtása során. Sőt, a jelenlegi fokozott védelem jelentős részben okolható azért, hogy a magyar közigazgatás hatékonysága alacsony és közmegítélése rossz.". E célok érdekében a jogalkotó a központi közigazgatásban dolgozókra még az Mt. szabályaihoz képest is jóval rugalmasabb szabályanyagot alkotott. Ennek különösen illusztris eleme volt az indokolás nélküli felmentést, amelyet az Alkotmánybíróság később több tekintetben is alkotmányellenesnek talált, ezért megsemmisített.[30]

[30] A kormánytisztviselői jogviszony tekintetében lásd: 8/2011. (II. 18.) sz. AB határozat. Az indokolás nélküli felmentést tartalmazó szabályt a testület 2011. május 31-i hatállyal semmisítette meg. A köztisztviselői jogviszony kapcsán a 29/2011. (IV. 7.) AB határozat állapította meg az alkotmányellenességet. A Ktv. vonatkozó, 17. § (1) bekezdésének megsemmisítésére azonban rögtön a határozat közzétételét követően, 2011. április 8-i hatállyal került sor.

Mint az alábbi részletes elemzésből látható lesz, a Ktjv.-vel életbe lépő rugalmasítási szemlélet máig érezhető a Ktv. és a Ktjv., valamint a helyükbe lépő Kttv. vonatkozásában is. Előre kell bocsátani, hogy a kezdeti koncepcióhoz képest ma a Ktjv. hatálya alá tartozók foglalkoztatása a legrugalmasabb, és a kezdetben a közszférán belül kevésbé védett közalkalmazotti kategória vált a garanciákkal leginkább körülbástyázott csoporttá. Ennek a koncepcióváltásnak a hatásai empirikus felmérésünk eredményeiben is egyértelműen visszaköszönnek.

Az alábbiakban a négy jogállási törvényt részletesen is összehasonlítjuk a munkahelyi stressz szempontjából figyelmet érdemlő legfontosabb jogintézmények tekintetében.

A munkaidő és pihenőidő

A munkahelyi stressz szempontjából rendkívül fontos a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályozás. Ezek a szabályok egyrészt a munkavégzés időbeli kereteit rögzítik, így kijelölik azt a határt, amelyen belül a munka még nem jelent túlzott megterhelést, nem jár az egészség károsodásával. Másfelől, ezzel a munka és a magánélet közötti határvonalat is kijelölik, biztosítva, hogy a munkával kapcsolatos kötelezettségek ne nyomuljanak be a munkát végző privát életébe. Végül, a munkahelyi egészséggel kapcsolatos alapvető követelmény, hogy a munkavállalónak legyen kellő ideje a pihenésre, regenerálódásra. Ezt nem csak a másnapi munkakezdésig (a következő műszakig) illetve hetenként kell biztosítani, hanem garantálni kell a visszatérően járó, hosszabb tartalmú, fizetett távolléteket (szabadságot) is. A fentiekre vonatkozó szabályok ma már a munkajog klasszikus intézményeinek tekinthetők.

Az elmondottak figyelembe vétele mellett azonban a versenyszférában a rugalmas foglalkoztatás biztosításának egyik legfontosabb eszköze a munkaidő-szervezés kötött szabályainak fellazítása. Az Mt. 2001-es módosítása óta a hazai szabályozás is ezen az elven alapul. A munkaidő-beosztását főszabály szerint a munkáltató egyoldalúan állapítja meg, és a törvény keretei között saját igényei alapján oszthatja be a ledolgozandó munkaidőt, illetve dönthet a pihenőidők kiadásáról [Mt. 118. § (1) bek.]. A legrugalmasabb munkaidő-szervezést a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás biztosítja, amikor a ledolgozandó munkaidőt a munkáltató egyenlőtlenül állapítja meg, azzal, hogy a heti munkavégzés 48 órás korlátját sem minden héten, hanem csak a munkaidőkeret által átfogott időszak átlagában kell betartani. A munkaidőkeret kollektív szerződés alapján féléves, bizonyos esetekben pedig akár egy éves is lehet [Mt. 118/A. §, 119. § (7) bek.]. A munkaidőkeret mellett a heti pihenőidő kiadása is rugalmasan történhet. Bizonyos esetekben két naptári nap helyett elegendő heti átlagos 48 órás megszakítás nélküli pihenés biztosítása, illetve mód van a heti pihenőnapok egyenlőtlen (összevont) kiadására is (Mt. 124. §). Az Mt. a rendkívüli munkavégzés felső határát is viszonylag tágan, 200 órában határozza meg, azzal, hogy ezt kollektív

szerződés 300 órára emelheti. A rendkívüli munkavégzés a munkáltató döntése szerint vagy szabadidővel, vagy bérpótlékkal kompenzálandó [Mt. 127. § (4) bek., 147. §]. E jogszabályi keretek mellett a munkavállalók munkaidő-beosztása igen hektikusan változhat. Fontos, általános jellegű korlát viszont, hogy a munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre előre közölni kell a munkavállalóval. Emellett a munkaidő-beosztásánál tekintettel kell lenni a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére [Mt. 119. § (1)-(2) bek.].

A Kjt. a munkaidő szabályok körében érdemben nem tér el az Mt. előírásaitól.

A köztisztviselőkre és kormánytisztviselőkre a munkaidő tekintetében azonos szabályok vonatkoznak. Az egyetlen különbség, hogy a rendkívüli munkavégzés köztisztviselőknél évente 160, kormánytisztviselőknél 200 óra is lehet. A mérték tehát mindkét esetben alacsonyabb, mint az Mt. szerint. Ugyanakkor, az Mt.-vel szemben a túlóra kompenzációja mindkét törvény szerint csak szabadidővel történhet (Ktv. 40. §, Ktjv. 15. §). Érdemes ezt egybevetni az eredetileg gyengébb védelmet biztosítónak szánt Kjt. azon szabályával, amely szerint a közalkalmazottnak a napi munkaidőt, illetve a munkaidőkeretet meghaladóan végzett munka ellenértékeként szabadidőt csak a kollektív szerződés állapíthat meg, egyébként kötelező pótlékot fizetni [Kjt. 80. § (2) bek.].

A közigazgatásban dolgozók főszabály szerint kötött munkaidőben, hétfőtől csütörtökig 8-16.30 óráig, pénteken 8-14 óráig dolgoznak. Ettől a beosztástól azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója eltérhet. Sőt egyenlőtlen munkaidő-beosztásra is mód van, azzal, hogy a munkaidőkeret tartama legfeljebb négyhavi lehet (Ktv. 39. §). Eszerint tehát a közigazgatásban dolgozók számára a munkaidő kiszámíthatóbb, egyenletesebb, mint az Mt., vagy a Kjt. esetében. A hétvégi pihenés szempontjából külön kiemelendő, hogy főszabály szerint a pénteki munkaidő 14 órakor véget ér, legközelebb pedig hétfőn reggel 8-kor kell dolgozni. Ezzel szemben, ha egy munkavállaló 48 órás heti pihenőidőt kap, úgy ez péntek 17 órás műszakzárás esetén megengedi a vasárnapi esti 17 órás munkába állást. A közigazgatás a munkaközi szünet tekintetében is nagyvonalúbb: az Mt.-vel ellentétben ez is része a munkaidőnek, tartama pedig hosszabb, 30 perc (Mt. 122. §, Ktv. 40/A. §).

Az egyes törvények között fontos különbség még a rendes szabadság mértéke. A legkevesebb rendes szabadság a munkavállalókat illeti meg (minimum 20 nap, amely az életkor szerint növekszik). A Kjt. felsőfokú végzettség esetén ennél magasabb mértéket, 21 napot biztosít, amely a fizetési fokozatok számával (maximum további 14 nap) emelkedik. A legkedvezőbb a köztisztviselők, illetve kormánytisztviselők helyzete, hiszen esetükben alanyi jogon 25 nap jár, amely a besorolásuk, illetve az egyes pótszabadságok révén tovább is nőhet (Mt. 131-133.

§, Ktv. 41. §, Kjt. 56-57. §). A közigazgatásban dolgozók részére garantált tehát a legtöbb fizetett távollét, amit a munkát végző regenerálódásra, pihenésre fordíthat. További fontos különbség, hogy július 1-je a közigazgatásban dolgozók számára munkaszüneti nap (Köztisztviselők, illetve Kormánytisztviselők Napja). Ez a szabály a kormánytisztviselők esetében rugalmasabb: az ügyfélszolgálati feladatok ellátásával összefüggő munkakört betöltő kormánytisztviselők esetében július 1-je nem minősül munkaszüneti napnak (Ktv. 71/A. §, Ktjv. 63/A. §).

Az utasításokra vonatkozó követelmények

Az önállótlan munkavégzés általános sajátossága, hogy a munkavégzés a munkáltató utasításai szerint történik [Mt. 103. § (1) bek. b) pont, Ktv. 38. § (1) bek.]. Például, a Ktv. a köztisztviselő törvényi fogalmában külön is szerepelteti, hogy a köztisztviselő a feladatokat „a kapott utasítások és határidők figyelembevételével, jogszabályok és ügyviteli szabályok ismeretében és betartásával végzi" [Ktv. 1. § (8) bek. a) pont]. A munkáltató széleskörű utasítási joga a magja az alárendeltségben való, függő munkavégzésnek. Közelebbről ez azt jelenti, hogy – a törvényi, illetve szerződéses keretek között – a munkáltató határozza meg a munkavégzés időbeli, tárgyi kereteit, a munkavégzés helyét, a használt eszközöket, a munkatársakat, akikkel együtt kell dolgozni, a határidőket, a minőségi és mennyiségi elvárásokat stb.

A munkát végzővel szembeni elvárások egyértelműsége, világossága alapvető követelmény a stressz megelőzéséhez. Ez elengedhetetlen minden szervezet hatékony működése szempontjából, így külön jogi előírások nélkül is irányadó kell legyen minden munkáltatónál, függetlenül attól, hogy melyik jogállási törvény alkalmazandó. Talán ebből is ered, hogy a munkajogi szabályozás külön nem mondja ki, hogy a munkáltató utasítás adási joga egyben kötelezettség is a pontos, világos utasítások megfogalmazására. Ez az elv azonban egyértelműen kitűnik a bírói gyakorlatból. A munkaügyi bíróságok ugyanis a munkáltató terhére értékelik, ha például a munkavállaló kárt okozó eljárása arra volt visszavezethető, hogy nem kapott egyértelmű utasítást a követendő eljárásra, vagy a munkáltató hosszabb ideig eltűrte a szabályokkal ellentétes magatartást.[31] Fontos biztosíték még az utasításokkal kapcsolatban, hogy az Mt. szerint azt a munkavállaló, illetve a közalkalmazott kérésére kötelező írásba foglalni [Mt. 6. § (1) bek.]. A Ktv. ezt a lehetőségen ennél szűkebben biztosítja. Eszerint a köztisztviselő (kormánytisztviselő) akkor kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a köztisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem

[31] Lásd például a Legfelsőbb Bíróság következő ítéleteit: BH1994. 573, BH2000. 174, BH2003. 170, BH2004. 482.

tagadhatja meg. A köztisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti [Ktv. 38. § (4) bek.].

Az utasítások egyértelműségével kapcsolatos követelmény tehát egyező a négy törvény tekintetében. Érdemes azonban kiemelni, hogy a köztisztviselők és a kormánytisztviselők esetén a törvény szigorúbb elvárást támaszt az utasítások kötelező megtagadása esetén. Így a közigazgatásban dolgozó akkor is köteles felettese utasításának végrehajtását megtagadni, ha annak teljesítésével bűncselekményt, vagy szabálysértést valósítana meg [Ktv. 38. § (1) bek. a) pont]. Ezt az Mt. és a Kjt. nem követeli meg, a jogszabályba ütköző utasítás csupán megtagadható [Mt. 104. § (2) bek.], bár ilyen esetben a szabálysértési/büntetőjogi felelősséget az utasítás végrehajtása esetén a munkavállaló fogja viselni. A munkahelyi stressz szempontjából is fontos tehát, hogy e munkát végzőktől a törvény elvárja annak felismerését, hogy a kapott utasítás végrehajtása bűncselekményhez, vagy szabálysértéshez vezetne.

Ki kell emelni továbbá, hogy a munkavédelmi szabályok is tartalmaznak előírásokat a munkáltatói utasításokra nézve, amelyek minden jogállási törvényre irányadóak. Így az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés egyik elemeként határozza meg a törvény azt, hogy a munkavállalók megfelelő utasításokkal és tájékoztatásokkal legyenek ellátva [Mvt. 54. § (1) bek. h) pont, (7) bek. a) pont], és erről a munkáltató oktatás útján gondoskodni is köteles [Mvt. 55. § (1) bek.]. A munkavállaló a munkavédelmi utasításokat minden esetben köteles végrehajtani, munkát csak ezek alapján végezhet – a jogszabályba ütközés esetén általában fennálló munkavállalói mérlegelési jog az utasítás végrehajtásával kapcsolatban tehát itt kizárt [Mvt. 60. § (1) bek.]. A munkavédelmi szabályok felül is írják az utasítások végrehajtásának kötelező megtagadásának munkajogi esetét, mivel a munkavállaló minden olyan utasítás végrehajtását köteles megtagadni, amellyel másokat közvetlenül és súlyosan veszélyeztetne – nem szűkül tehát a veszélyeztetés az élet, testi épség vagy egészség körére [Mvt. 63. § (1) bek., Mt. 104. § (3) bek., Ktv. 38. § (2) bek. b) pont].

A munka díjazása

A munkaviszony „egzisztenciális" jellegéből ered, hogy a munkát végző szempontjából alapvető fontosságú egyrészt a munka díjazásaként kapott jövedelem mértéke, másrészt annak kiszámíthatósága, rendszeressége. Az utóbbi kérdést az Mt. részletesen szabályozza, kitérve a munkabér fizetés határidejére, pénznemére, a kifizetés helyszínére, idejére, az elszámolás tartalmi elemeire, a munkabérből való levonás korlátaira stb. (Mt. 154-164. §). Ezeket a rendelkezéseket – kisebb eltérésektől eltekintve – a többi jogviszonyban is alkalmazni kell. Sőt, a közszféra további védelmet biztosít azzal, hogy kizárja a természetben történő munkabér-fizetés lehetőségét [Kjt. 80. § (1) bek., Ktv. 71. § (2) bek.].

Alapvető különbség mutatkozik viszont a munkabér mértéke szempontjából. A versenyszférában a munkabér mértéke a felek szabad alkujának függvénye, amelyet csak a kötelező legkisebb munkabér, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve és a törvény alapján kötelezően járó bérpótlékok befolyásolnak. Egyébként a felek megegyezésétől függ, hogy a munkavállaló keresete hogyan alakul. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a munka díjazása tipikus tárgyköre a kollektív megállapodásoknak, így ez az alku sok esetben nem egyéni, hanem kollektív szinten történik.

Ehhez képest a közszférában az illetmény fizetése a törvényben meghatározott módon, előre kiszámítható előmeneteli rendszer alapján történik, amit a felek alkuja csak korlátozottan befolyásolhat. Így a Ktv. „életpályáról" rendelkezik, a Kjt. pedig „biztosítja a közalkalmazott számára a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetőségét" (Ktv. III. fejezet, Kjt. 60. §). A versenyszféra munkavállalójával szemben így a közszférában dolgozók előre láthatják, mikor számíthatnak és milyen mértékű illetményemelésre. Hasonlóan fontos garancia, hogy a Ktv. szerint az éves költségvetési törvényben megállapított illetményalap nem lehet alacsonyabb, mint az előző évi illetményalap [Ktv. 43. § (1) bek.].

A Kjt. és a Ktv. illetményszabályai között azonban fontos különbségek vannak. Egyrészt, míg a közalkalmazottakra irányadó illetménytábla – amelyet szintén az éves költségvetési törvény rögzít – csak minimális mértékeket állapít meg [Kjt. 66. § (1) bek.], addig a Ktv. 2. melléklete alapján számított illetmény kötelező jellegű. Így ha a közalkalmazotti munkáltató fenntartója megengedheti magának a versenyképesebb illetmények fizetését, a közalkalmazott keresménye a törvényi minimumokat jóval meghaladhatja. A Ktv. hatálya alatt is mód van az illetménytáblától való eltérésre, ám ennek mértéke legfeljebb +50%, illetve -20% lehet [Ktv. 43. § (4) bek.].

Másrészt, a szabályozás rugalmassága mellett maguk a mértékek is változóak. Röviden összefoglalva, a köztisztviselői illetmények jóval magasabb mértékűek.[32] Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy mind a közalkalmazotti illetménytábla, mind a köztisztviselői illetményalap mértéke 2008 óta változatlan. A közszféra kiszámíthatósága jelentette előnyt így jelentősen lerontja az illetmények mértéke. Jól mutatja ezt, hogy 2012-ben a minimálbér magasabb, mint a közalkalmazotti illetménytábla legalsó besorolási osztályai alapján járó garantált illetmény.[33] Hozzá

[32] Elvileg mód lenne a köztisztviselőkre és a kormánytisztviselőkre eltérő illetményalapot megállapítani, de ezzel a lehetőséggel a hatályos költségvetési törvény nem él. Az illetményalap mindkét kategória számára 2012-ben is 38.650 Ft [2011. évi CLXXXVIII. törvény 56. § (1-2) bek.].

[33] Például, a felsőfokú szakképesítéshez kötött „E" fizetési osztályban a garantált illetmény legkisebb összege mindössze 89.000 Ft, amely még a középfokú végzettséghez sem kötött 93.000 Ft-os minimálbért sem éri el. A legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörökben egyébként a garantált bérminimum a kormányrendelet szerint 108.000 Ft. Lásd: Magyarország 2012. évi központi költségvetéséről szóló 2011. évi CLXXXVIII. törvény 11. melléklet; a kötelező

kell tenni még, hogy a közigazgatásban az illetményrendszer átjárhatóságát egyre több intézmény biztosítja. Így például a szakmai, közigazgatási tanácsadói címek besorolástól függetlenül vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezető-helyettesi, illetve főosztályvezetői illetményre jogosítanak (Ktv. 30/A. §, Ktjv. 14. §).

A versenyszférához képest a közszféra előnye, hogy szélesebb körben járnak bérpótlékok, illetve a hosszú ideig fennálló jogviszonyt jubileumi jutalommal kell díjazni (Ktv. 49/E. §, Kjt. 78. §). Szemléletes különbség viszont a Kjt. és a Ktv. között, hogy az idegen nyelv ismeretért a közalkalmazottnak csak akkor jár pótlék, ha munkakörében az idegen nyelv rendszeres használata indokolt, a köztisztviselőt viszont az angol, francia vagy német nyelv tudása után alanyi jogon megilleti az illetménypótlék, még akkor is, ha azt egyáltalán nem kell használnia. Hasonló – indokolatlan – eltérés, hogy a közigazgatásban 35 év után is jár jubileumi jutalom, a közalkalmazottaknak viszont nem (Kjt. 74. §, Ktv. 48. §). Végül, a Ktv. az illetményalap legalább ötszörösének, legfeljebb 25-szörösének megfelelő éves cafetéria keretet is biztosít (Ktv. 49/F. §), ám ennek összegét a költségvetési törvény 2012-re bruttó 200.000 Ft-ban maximalizálja [2011. évi CLXXXVIII. törvény 56. § (3) bek.].

Összességében tehát a közszféra kiszámíthatóbb, tervezhetőbb díjazást biztosít, noha „eltérő árfolyamon" közalkalmazottak és közigazgatási dolgozók esetén.

Az állásbiztonság

A kiszámíthatóság, bejósolhatóság szempontjából munkahelyi környezetben kiemelten fontos stresszor az állásbiztonság. A munka elvesztése nemcsak anyagi értelemben veszélyezteti a munkát végző egzisztenciáját, de egyben kiszakítja az esetleg már évek óta megszokott környezetéből. A társadalmi megítélés és az önbecsülés szempontjából pedig egyaránt mély szakadék választja el egymástól a „dolgozókat" a munkanélküliektől. A munkajogi szabályozás célja e körben így éppen az, hogy a munkát végzőt ne lehessen alapos indok nélkül megfosztani az állásától. Az állásbiztonsággal kapcsolatos jellegzetes munkajogi intézmények a munkáltató egyoldalú megszüntető nyilatkozatának indokoláshoz kötése, az egyoldalú munkáltatói megszüntetés kizárása bizonyos, különös védettséget igénylő időszakokban (felmondási tilalmak), az azonnali hatályú felmondás korlátozása, illetve felmondási idő kikötése, a munkáltatói megszüntetés esetén a munkavégzés alóli mentesüléssel járó időszak alkalmazása, vagy például a végkielégítés.

A másik oldalról természetesen a jogalkotónak azt is szem előtt kell tartania, hogy a munkáltató mindig a szükséges létszámú alkalmazottat foglalkoztathassa, és ne jelentsen neki terhet a már felesleges foglalkoztatási jogviszony fenntartása.

---

legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet.

Az állásbiztonság szempontjából az Mt. egyfajta minimumot jelent, amelyhez képest a közszféra munkajoga további garanciákat határoz meg. Ahogy azt a munka díjazása kapcsán is láttuk, a közszféra a stabil, hosszú távú foglalkoztatásra épül. Az Alkotmánybíróság egy határozatában ezt így fogalmazta meg: „A közszolgálat zárt rendszerének törvényi szabályozása során a jogalkotó nem tekinthet el a stabilitás elvének érvényesítésétől. Nyilvánvalóan ezzel ellentétes lenne az, ha valamely közszolgálati jogviszonyt minden törvényi korlátozás nélkül – a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkörében – lehetne megszüntetni."[34] A Ktjv. és az indokolás nélküli felmentés bevezetésével azonban a közszféra stabilitásával kapcsolatos koncepció megdőlni látszik. Mint alább látható lesz, az indokolás nélküli felmentés után is a kormánytisztviselő állásbiztonsága tekinthető a leggyengébbnek.

A stabilitás követelménye a mai közszféra munkajogában már csak a közalkalmazottaknál érhető tetten. Egyrészt – szemben a versenyszféra megoldásával – a jogviszonyt a munkáltató csak szigorúan meghatározott okokból szüntetheti meg egyoldalúan (kötött felmentési rendszer, Kjt. 30. §). Másrészt, ha a felmentésre nem a közalkalmazott személyében rejlő ok miatt kerül sor, a felmentés előtt a munkáltatót állásfelajánlási kötelezettség terheli (Kjt. 30/A. §). Emellett számos további olyan jogintézmény van, amely a felmentés ellen nyújt garanciát a közalkalmazott számára, például az Mt. szerinti felmondási tilalmak mellett további négy esetet nevesít a törvény, amikor a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt (Kjt. 31. §). Jellegzetes eltérés a többi törvényhez képest, hogy a felmentési idő jóval hosszabb: a jogviszonyban töltött idő alapján legalább 2 hónap, de akár 8 hónapra is nőhet, amelynek felére a közalkalmazottat mentesíteni kell a munkavégzés alól (Kjt. 33. §).

Érdemes ezeket a szabályokat egybevetni a Ktv. és a Ktjv. hasonló rendelkezéseivel. 2011. május 1-jétől ugyan a közigazgatásban is kötelező indokolni a felmentést, ám a felmentési esetek köre igen tágan került meghatározásra. Így a köztisztviselő, illetve a kormánytisztviselő jogviszonya olyan rugalmasan értelmezhető indokok alapján is egyoldalúan megszüntethető, mint a méltatlanság, vagy a bizalomvesztés [Ktv. 17. § (2) bek.; Ktjv. 8. § (2) bek.]. Például, a törvényi definíció szerint hivatalára az a kormánytisztviselő (köztisztviselő) méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít – akár a hivatali munkájával (munkavégzésével) összefüggésben, akár munkahelyén kívül –, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa. Ilyen magatartásnak kell tekinteni különösen azt, amely a pártatlanság, a befolyástól való mentesség, a hivatásetikai normák sérelmét eredményezi [Ktv. 17/C. § (1)

[34] 833/B/2003 AB hat.

bek., Ktjv. 8/A. § (1) bek.]. Csak jó évtizednyi bírói gyakorlat alapján lehetne kimunkálni, vajon hogyan kell értelmezni a „jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom" fordulatot. 2011. május 1-je óta mind a köztisztviselők, mind a kormánytisztviselők esetén 2 hónapra csökkent a felmentési idő hossza (Ktv. 18. §, Ktjv. 9. §). Ráadásul, a törvény szerint méltatlanság esetén a jogviszonyt felmentési idő nélkül (azonnali hatállyal) kell megszüntetni [Ktv. 17/C. § (3) bek., Ktjv. 8/A. § (3) bek.]

Az állásfelajánlás a közigazgatásban a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentésnél kötelező [Ktv. 17/D. § (1) bek., Ktjv. 8/B. § (1) bek.]. Megítélésünk szerint ehhez képest a Kjt. megoldása az ésszerű, azaz ezt a plusz biztosítékot csak akkor célszerű alkalmazni, ha nem a munkát végző személyében rejlő okból kerül sor a jogviszony megszüntetésére. Így a közigazgatásban az állásfelajánlás jelentette „védőháló rossz helyre lett kifeszítve".

A stressz kezelés szempontjából az sem közömbös, maga a munkát végző milyen feltételekkel tud szabadulni a jogviszonyból, ha az számára már terhes. Míg az Mt. és a Kjt. a munkáltató súlyosan kötelezettségszegő magatartása esetén lehetővé teszi a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését (Mt. 96. §, Kjt. 29. §), ilyen intézmény a közigazgatásban dolgozók számára nincs. Tehát, ha köztisztviselő, kormánytisztviselő akár a személyiségi jogait, emberi méltóságát sértő magatartást tapasztal munkáltatója részéről, akkor is csak a két hónap lemondási idő kivárásával tudja szabályosan megszünteti jogviszonyát.

A csoportos létszámcsökkentés fogalmát a közszféra munkajoga is ismeri. Míg azonban a Kjt. lényegében az Mt.-vel egyezően szabályozza (Mt. 94/A. §, Kjt. 38/A. §), a közigazgatásban az egész szabályanyag legfontosabb elemei hiányoznak. Itt ugyanis nem kötelező előzetesen értesíteni a csoportos leépítésről sem az érintett alkalmazottat, sem az állami foglalkoztatási szervet [Ktv. 17/B. §, Ktjv. 10. § (6-7) bek.]. Ez azért probléma, mert csoportos létszámcsökkentésnél éppen az jelentené a többletvédelmet, hogy az érintettek legalább 30 nappal korábban megtudják, hogy rövidesen többedmagukkal elveszítik állásukat. Ebben a plusz 30 nappal pedig esélyt kapnak arra, hogy új munkát találjanak, ami nyilván nehezebb olyan esetben, amikor egyszerre sokan lesznek álláskeresők, esetleg azonos szakmával.

A kormánytisztviselők esetén még egy intézményt kell kiemelnünk az állásbiztonság kapcsán. 2011. május 1-je óta Ktjv. lehetővé teszi, hogy a munkáltató egyoldalúan módosítsa a kormánytisztviselő kinevezését, akár olyan lényegi elemek vonatkozásában, mint a munkakör, vagy a munkahely. Bár az ilyen egyoldalú módosításokat a törvény bizonyos feltételekhez köti – például nem járhat az érintett személy aránytalan sérelmével –, de nincs akadálya, hogy a munkáltató ezzel az eszközzel akár vezetői beosztásból ügyintézővé helyezze át a kormánytisztviselőt. Ezt a kinevezés módosítást kötelező elfogadni, a

kormánytisztviselő nemtetszését csak azzal fejezheti ki, hogy kéri felmentését. Ilyen kérelem esetén a felmentés kötelező (Ktjv. 6/A. §). Jól látható, hogy ezzel a munkáltató óriási mozgásteret kap, hiszen a munkavégzés szerződéses alapjait is egyoldalúan megváltoztathatja. Így a kormánytisztviselők tekintetében gyakorlatilag háttérbe szorul a jogviszony szerződéses jellege, hiszen az eredetileg kétoldalú akarattal megállapított foglalkoztatási feltételektől a munkáltató bármikor jelentősen eltérhet. E szabályra is tekintettel joggal állíthatjuk, hogy a kormánytisztviselő foglalkoztatása még a versenyszféra munkavállalóinál is jóval rugalmasabb.

A közszféra és a versenyszféra különbsége abban is jelentkezik, hogy az állami alkalmazottakkal szemben fokozottabbak az elvárások. Ez a sajátosság – szemben az állásbiztonsággal – a közigazgatás munkajogában is megfigyelhető. Egyrészt, főszabály szerint kötelező a próbaidő kikötése, tartama pedig hosszabb lehet, mint a versenyszférában (Ktv. 11/B. §, Kjt. 21/A. §). Másrészt, mind a Kjt., mind a Ktv. részletesen szabályozza a fegyelmi felelősség intézményét. Kötelezettségszegés esetén tehát részletesen kidolgozott szabályok alapján léphet fel a munkáltató a munkát végzővel szemben. Meg kell jegyezni, hogy a közigazgatásban dolgozók fegyelmi felelőssége szigorúbb. Az eljárás ugyanis háromszor hosszabb határidőn belül indítható meg, nem csak lényeges, hanem bármely kötelezettség megszegéséért, és a hivatalvesztéssel járó járulékos szankciók (3 éves kizárás a közszolgálatból) is súlyosabbak [Ktv. 50. § (1) és (6) bek., 51. § (1) bek.]. A közigazgatás relatív védettsége tehát jelentősen oldódott az elmúlt években, de a közszolgálatban dolgozók szigorúbb felelőssége máig megmaradt.

Végül, meg kell említeni, hogy a közszférában máshogy alakul a munkáltató felelőssége a jogviszony jogellenes megszüntetéséért. Mind a Kjt., mind a Ktv. a munkát végző kárenyhítési kötelezettségére épül, így a munkáltató elmaradt illetményként nem köteles megtéríteni azt az összeget, amely a károsult kellően gondos eljárása mellett megtérülhetett volna. Így – szemben az Mt.-vel – a közszférában nem jogosult elmaradt illetményt követelni az alkalmazott, ha nem keresett megfelelően állást. Hasonlóan fontos különbség, hogy míg az Mt. szerint elsődlegesen az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatást kérheti a munkavállaló, ilyen igényt a közszférában csak a legsúlyosabb jogsértések esetén lehet támasztani (Mt. 100. §, Kjt. 34. §, Ktv. 60. §).

Munkáltatói intézkedések a stressz megelőzésére

A munkahelyi stresszre vonatkozó jogszabályok áttekintésénél már láttuk, hogy kifejezetten a stressz megelőzésére, kezelésére nincsenek egyértelmű jogi előírások. Az Mvt. hatálya minden szervezett munkavégzésre kiterjed, így betartása természetesen kötelező mind a négy jogállási törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára [Mvt. 9. § (1) bek., 87. § 9. pont]. Így a pszicho-szociális kockázatok felmérése, kezelése minden munkáltatónál szükséges.

Ennél konkrétabb előírást a munkajogi szabályok nem tartalmaznak. A munkát végzők jólétét, szociális, kulturális, egészségügyi igényeinek kielégítését szolgáló, ún. szociális juttatások ugyan minden törvényben megjelennek, de szigorúan csak adható díjazásként (Mt. 165. §, e szakasz a Kjt. hatálya alatt is alkalmazandó, Ktv. 49/H. §). Ezek biztosítása tehát soha nem kötelező, hanem mindig a munkáltató pillanatnyi anyagi lehetőségeitől függ. Törvényi szinten tehát egyelőre sehol nem előírás valamilyen stressz-kezelésre is alkalmas intézmény fenntartása, vagy szolgáltatás nyújtása, noha a pszicho-szociális kockázatokkal minden munkáltatónak kötelezően számolnia kell.

Munkajogi viták kezelése

A bírósághoz fordulás alkotmányos alapjog, így természetesen bármely munkát végző bírósághoz fordulhat, ha valamilyen munkajogi természetű vitája van a munkáltatójával (Alaptörvény XXVIII. cikk). A munkaügyi bíróságok közismerten lassú eljárása mellett azonban ezt az utat tipikusan csak a jogviszony megszűnése után veszik igénybe az alkalmazottak. A stressz kezelés szempontjából is hatékonyabb, ha a szervezeten belül van valamilyen belső, bíróságon kívüli vitakezelési megoldás, amely gyorsan, az érintett felek aktív részvételével, nem csak a konkrét jogi problémát rendezi, hanem az alapul fekvő konfliktust is segít megoldani. Ezek a belső vitarendezési fórumok a bírói úthoz képest informálisak, de ettől még fontos, hogy intézményesített formában, előre rögzített szervezeti és eljárási szabályok szerint működjenek, és az érintettek ismerjék is, hogy panasz esetén hova fordulhatnak.

A magyar munkaügyi gyakorlatban az alternatív vitakezelési eljárások csak igen szűk körben terjedtek el. Az Mt. IV. része ugyan több ilyen eljárást is említ – részben a kollektív érdekviták vonatkozásában – (döntőbíráskodás, egyeztetés, közvetítés, békéltetés), ezek részletszabályai azonban kidolgozatlanok, az egyes formák közötti különbségek sem tisztázottak. A közigazgatásban dolgozók számára a bírósághoz forduláson kívül törvényben nevesített egyéb vitakezelési megoldás egyáltalán nincs. Ezen a kormánytisztviselők vonatkozásában változtat majd a 2012. július 1-jével felálló Kormánytisztviselői Döntőbizottság, amely illeték- és költségmentes, legfeljebb 90 napos eljárásban dönt a közszolgálati jogviszonyból eredő panaszok ügyében. Döntése bíróság előtt megtámadható lesz, ugyanakkor a legfontosabb viták esetén (pl. a jogviszony megszüntetése) kötelező lesz igénybe venni a bírósághoz fordulást megelőzően (Kttv. 190-191. §). A kötelező igénybevételre is tekintettel, ez a fórum akkor lehet sikeres a közszolgálati viták feloldásában, ha kiválóan képzett döntőbiztosok járnak majd el a felek panaszos ügyeiben.

Érdekképviselet a munkáltatónál

Az önállótlanul, alárendeltségben munkát végzők jogi pozíciójának erősítését a munkajog nem csak bizonyos minimális munkafeltételek (legalacsonyabb kötelező

munkabér, maximális munkaidő, stb.) rögzítésével igyekszik megteremteni, hanem az alkalmazottak közös fellépését, együttes igényérvényesítését lehetővé tévő kollektív munkajog intézményeivel is. A kollektív munkajog lényege az, hogy az egyéni szerződés alapján, de kollektíven teljesítő munkavállalók közösen léphessenek fel a munkáltatóval szemben érdekeik érvényesítéséért. Az individuális munkafeltételekről így nem egyéni, hanem magasabb, kollektív szinten egyezhetnek meg a munkáltatóval.[35] Ennek eszköze elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága. A munkavállalók közös érdekérvényesítésének további alapvető jogi eszköze a munkaharc, különösen a sztrájk joga. A XX. századtól jelentek meg mindezek mellett a munkáltató működésében, döntési folyamataiban való munkavállalói részvételt biztosító intézmények (üzemi tanács).

A kollektív munkajog jelentette védelem a maga teljességében az Mt. hatálya alatt dolgozókat illeti meg (Mt. II. rész). Az Mt. relatíve diszpozitív jellege mellett különösen nagy jelentősége van a kollektív szerződéseknek. Ehhez képest a közszféra munkajoga főszabály szerint kógens, tehát a kollektív alku jóval limitáltabb keretek között működhet, a közigazgatásban pedig egyenesen kizárt, hiszen sem a Ktv., sem a Ktjv. nem ismeri a kollektív szerződés intézményét. A munkavállalók üzemi tanácsának megfeleltethető intézményt is csak a közalkalmazottaknál találunk (közalkalmazotti tanács, Kjt. 14-17. §), a közigazgatásban dolgozók ilyen részvételi jogokat nem gyakorolhatnak. A Ktv. – a kormánytisztviselői jogviszonyra is kiterjedő hatállyal – egyedül a szakszervezetek törvényi jogait szabályozza (Ktv. 66-66/B. §).

A jogalkotói koncepció így összességében az, hogy a részletesebb, több védelmet biztosító, eltérést nem vagy csak szűk körben engedő munkajogi szabályozás mellett a közszférában csak limitált érdekképviseleti jogokra van szükség. Mivel azonban ez a közigazgatásban dolgozók tekintetében jelentősen átalakult, szükségessé válhat a köztisztviselők, kormánytisztviselők érdekképviseleti jogainak bővítése. Ebben változást hozhat az új Kttv., amely a Magyar Kormánytisztviselői Kar létrehozásával a kormánytisztviselők kötelező tagságával járó, köztestületi formájú érdekképviseletet teremt meg, miközben ugyanakkor fenntartja a szakszervezeti érdekképviselet lehetőségét is (Kttv. 28-35. §, 200-202. §).

Összefoglalás

A fenti elemzés során kimutatott jellegzetes eltéréseket az 1. számú függelékben foglaljuk össze, táblázatos formában.

[35] Kahn-Freund 1983 p. 17.; Kiss 2005 p. 327.

III. rész

Empirikus tapasztalatok és következtetések

A kutatás módszertana

A munkajogi szabályozás és a munkahelyi stressz közötti összefüggést empirikus felméréssel is vizsgáltuk. A vizsgálat célkitűzése az volt, hogy pszichológus bevonásával olyan munkát végzőkkel készítsünk interjúkat, akik lényegében azonos tartalmú munkakört töltenek be, de más típusú jogviszonyban dolgoznak. A vizsgálat mintájába bekerülő személyek életkora, végzettsége, gyakorolt szakmája, beosztása, a munkavégzés jellege és feltételei tehát nagyvonalakban megegyeznek. Ám közöttük egyesek munkaviszonyban, mások közalkalmazotti, köztisztviselői, vagy kormánytisztviselői jogviszonyban dolgoznak. A kutatás célja az volt, hogy megvizsgálja, a munkavégzés ténybeli körülményeinek hasonlósága mellett a munkavégzésre irányuló jogviszony különbözősége eredményez-e eltéréseket a munkahelyi stressz mértékében, tényezőiben.

A személyes interjúkat 2012. január hónapban végeztük el. A kutatáshoz két munkaköri kategóriát jelöltünk ki:

- kifejezetten jogi munkakör, amelynek betöltéséhez jogászi végzettség szükséges;
- adminisztrátori munkakör, amelynek betöltéséhez nem szükséges felsőfokú végzettség.

Csak olyan válaszadókat kerestünk, akik Budapesten dolgoznak, 35 év alattiak, és nem nevelnek gyermeket. Minden jogviszony típusban 5-5 főt kérdeztünk meg mindkét munkaköri kategóriában. A vizsgálatnak így összesen nyolc célcsoportja volt, és mindegyik csoportban 5 interjút készítettünk (összesen 40 fő): munkavállaló jogász, közalkalmazott jogász, köztisztviselő jogász, kormánytisztviselő jogász, munkavállaló adminisztrátor, közalkalmazott adminisztrátor, köztisztviselő adminisztrátor, kormánytisztviselő adminisztrátor.

Az interjúkat félig strukturált személyes interjúk formájában végeztük el, egyéni, illetve célcsoportonkénti csoportos interjú formájában. Egy-egy célcsoportban legalább 2-3 különböző munkáltató alkalmazottaival készítettünk interjút. A beszélgetés vázát minden esetben az alábbi kérdőív jelentette, amelyen belül az interjúztató a saját megítélése, illetve a konkrét alany válaszai alapján helyezhette el a hangsúlyokat. Az interjúztató a beszélgetésről írásos jegyzetet készített. Egy-egy interjú időtartama 0,5-1 óra körül alakult.

Az interjúkérdések az alábbiak voltak:

1. Hogyan határozza meg a stressz fogalmát? Mit jelent Önnek a munkahelyi stressz?

2. Tudja-e, milyen jogszabályok vonatkoznak a munkahelyi stresszhatások kezelésére?
3. Jellemző-e az Ön életében, hogy az alábbi szempontok bármelyikével összefüggésben stresszesnek érzi munkanapjait?
    a. a munkaidő mértéke
    b. a munkaidő beosztása
    c. a pihenőidő
    d. a szabadság igénybe vételének lehetősége
4. Hogy érzi, a munkavégzésre vonatkozóan kapott utasítások egyértelműek-e, betarthatók-e?
5. Pontosan megkapja munkabérét, fizetését?
6. Bizonytalannak érzi-e a munkahelyét, szorong-e emiatt?
7. Mit tesz munkáltatója a munkahelyi stresszhatások csökkentése érdekében?
8. Van-e a munkahelyén olyan intézkedés, gyakorlat, amely kimondottan a munkahelyi stressz kezelésére irányul (pl. tréning, tanácsadás, csapatépítés, sportolási lehetőség stb.)?
9. Ön mit gondol, mi lenne az Ön számára hasznos a munkahelyi stressz kezelésében? Mi az, amit Ön tudna tenni, és mi az, amit munkáltatójának kellene tenni?
10. Volt-e konfliktusa a munkáltatóval (felettesével) egyes munkajogi szabályok be nem tartása miatt? Ha igen, melyek voltak ezek?
11. Van-e érdekképviselet a munkahelyen? Ha van, részt vesz-e ennek működésében? Hogyan ítéli meg ennek hatékonyságát? Ha nincs, szükségesnek tartaná-e a létrehozását?

Az interjúk eredményét a kutatócsoport az adatfelvétel végén közösen értékelte, ekkor történt az értékelési szempontok végleges meghatározása is. A 40 felvett interjúból 6 válaszadót a végleges értékelésből kizártunk. Ezekben az esetekben ugyanis az interjú során olyan körülményre derült fényl, amely megítélésünk szerint jelentősen befolyásolhatta a válaszok természetét, ezáltal torzította volna az eredményeket.[36] Ezért a végleges mintában 34 fő szerepelt, az alábbi megoszlásban:

[36] Három válaszadó csupán 1-1,5 hónapja dolgozott a munkáltatójánál, ezért egyes szervezeti szabályokkal, gyakorlattal még nem volt tisztában. Közülük két fő próbaidejét töltötte az interjú idején. Két interjú alanyról kiderült, hogy az elmúlt egy évben kifejezetten pszichoszomatikus eredetű megbetegedés miatt hosszabb időtartamra keresőképtelen állományban volt. Egy fő válaszait azért nem vettük figyelembe, mert munkaügyi perben áll a munkáltatójával.

- munkavállaló jogász: 5 fő,
- közalkalmazott jogász: 4 fő,
- köztisztviselő jogász: 5 fő,
- kormánytisztviselő jogász: 4 fő,
- munkavállaló adminisztrátor: 5 fő,
- közalkalmazott adminisztrátor: 5 fő,
- köztisztviselő adminisztrátor: 2 fő,
- kormánytisztviselő adminisztrátor: 4 fő.

Az eredmények értékelésénél a 2 fősre csökkent köztisztviselő adminisztrátor kategória alacsony létszámára külön figyelemmel voltunk.

Az alábbiakban kérdésenként értékeljük a kapott válaszokat. A félig strukturált interjú sajátosságainak megfelelően a válaszok elemzéséhez többféle módszert alkalmaztunk. Mivel elsősorban a válaszadó személyes, szubjektív véleményére, benyomásaira voltunk kíváncsiak, kvantitatív eredményeket csak néhány kérdésnél vizsgáltunk. Ezt a módszert a munkaidő és a munkabér kapcsán alkalmaztuk, mivel egyrészt itt a legtöbb a munkahelyi stresszel közvetlen összefüggésbe hozható jogszabályi előírás, másrészt e területen igen komoly eltérések mutatkoznak az egyes jogállási törvények között. Emellett a mennyiségi vizsgálatot a kapott válaszok természete is lehetővé tette. A konkrét szabállyal kapcsolatos egyéni benyomásokat, érzetet így a munkaidő és munkabér témakörében elsősorban mennyiségileg vizsgáltuk (hány válaszadó érzi stressz faktornak a konkrét tényezőt az adott célcsoportban, milyen arányban vannak, akiknél szabályszegés mutatható ki stb.). A stressz fogalmával, az utasításokkal és a stressz megelőzésére tett intézkedésekkel kapcsolatos kérdéseknél a kapott válaszokat leíró, kvalitatív megközelítésében értékeltük. A válaszok természetéből adódóan úgy ítéltük meg, hogy itt számszerű összesítéseket nem, vagy csak az eredmények óhatatlan torzításával alkalmazhattunk volna. Végül, egyes kérdéseknél célszerűnek látszott a kvantitatív és kvalitatív elemzési módszer vegyítése. Ezt az eljárást használtuk a jogismeretre, az állásbiztonságra, a munkajogi vitákra és az érdekképviseletekre vonatkozó kérdéseknél. Az eredményeket akkor tárgyaljuk az egyes célcsoportokra lebontva, ha az így kapott adatok érdekes következtetésekre vezethetnek.

A stressz fogalmának meghatározása (1. kérdés)

Annak tisztázása, hogy a vizsgálatban részt vevő személyek saját értelmezésük alapján mit értenek a stressz fogalma alatt, fontos az értelmezés, az interjúkérdésekre adott válaszok tartalmi elemzése miatt. A stressz fogalma a 30-

as években Selye János kutatói munkássága nyomán vált ismerté, és ő fogalmazta meg azt is, hogy a „stressz" nem feltétlenül egy rossz dolog, hanem az embernek bizonyos szinten szüksége is van rá. Van azonban az a szint, ami már negatív élményként, megterhelésként csapódik le az emberi szervezet számára, ez az, amit Selye „rossz stresszként" címkézett.

Válaszadóink körében minden résztvevő képes volt a stressz fogalmának ún. naiv értelmezésére, rossz asszociáció egyik válaszadónál sem volt. A meghatározások egy részében a résztvevők próbáltak egy koherens definíciót alkotni, ami tartalmazza mindazokat a minőségi elemeket, amelyek függvényében a válaszadó saját maga számára a stresszt meghatározza. Voltak azonban olyan válaszok is, amelyek esetében a válaszadó konkrét példákat és élményeket gyűjtött, olyan élettapasztalatokat, amelyek jól tükrözik, melyek azok a helyzetek, amelyek számára stresszt jelentenek. Az alapfogalom fontosságára tekintettel az eredményeket célcsoportonkénti bontásban ismertetjük.

Munkavállalók

Jogász

Ez a célcsoport inkább a koherens definícióalkotásra törekedett, konkrét példákat kevésbé mondtak. A stresszt negatív fogalomként definiálták, nem merült fel annak esetleges ösztönző, fejlesztő hatása. Számukra a stressz olyan külső tényezők hatása, aminek következtében az emberi szervezetben fokozott „idegállapot" lép fel. A munkahelyen a feszültségkeltő tényezők nyomást gyakorolnak, és rossz közérzetet okoznak. Egyfajta nem kívánt feltételösszességnek tekintik a stresszt, ami rájuk negatívan, bénítólag hat, és a teljesítményét is rontja. A munkahelyi stressz kapcsán kiemelték, hogy a stresszt okozhatja a munkafolyamatokkal, emberi tényezőkkel kapcsolatos együttműködési zavar, a kommunikáció hiánya, a túlzottan magas elvárások és a fokozott terhelés okozta nyomás.

Adminisztrátor

Ennél a célcsoportnál a kérdés inkább a konkrét példák, munkahelyi tapasztalatok sorolását ösztönözte. A stressz fogalmát leegyszerűsítve valamifajta negatív dolognak címkézték, ami többnyire a napi munkához kapcsolódó terhelés azáltal, hogy nem érthető, fölösleges feladathoz kapcsolódik. Része volt a meghatározásoknak az „idegesség" és a „probléma" szó.

Közalkalmazottak

Jogász

Ez a célcsoport inkább az általános meghatározásra, egyfajta koherens definíció alkotására törekedett. Nem címkézték egyértelműen negatív élménynek a stresszhatást, volt ugyanis olyan válaszadó, akinél felmerült, hogy a stressz pozitív

dolog is lehet, hiszen magában rejti a változást, ami lehetőségek tárháza lehet. Ugyanakkor a válaszok többségében a stressz negatív aspektusa irányába billent a mérleg, és azokat a helyzeteket címkézték stresszesnek, amelyek az átlagos, megszokott szituációktól eltérőek, és szorongást okoznak, akár olyan nagymértékűt is, hogy az illető a munkahelyen kívül sem tud az adott dologra nem gondolni.

Adminisztrátor

Ez a célcsoport is inkább a stressz jellemzőinek generális megragadására törekedett. Feltűnt a definíciókban a stressz klasszikus meghatározásának több eleme, pl. a kontroll hiánya vagy az emberi határokat feszegető jelleg. Ez a célcsoport egyértelműen negatív dolognak címkézte a stresszt.

Köztisztviselők

Jogász

E célcsoport tagjai klasszikus stresszjellemzőket soroltak. A koherens definícióalkotás kevéssé volt jellemző, ugyanakkor olyan általános sajátosságokat említettek, amelyek a stresszes helyzeteket általában jellemzik. A címkék inkább a stressz negatív aspektusát emelik ki, több válaszban megjelent a „feszültség" fogalom. Érdekes e célcsoportnál, hogy kizárólag itt került említésre az a tény, hogy a stressznek biológiai válaszreakciót kiváltó hatása is van.

Adminisztrátor

E célcsoport inkább a stresszhelyzeteket általánosságban leíró jellemzőket sorolt, de nem törekedett a koherens definícióalkotásra. A stresszt alapvetően negatív hatásnak címkézték, ami nem bejósolható.

Kormánytisztviselők

Jogász

Ennél célcsoportnál a konkrét példák felsorolása volt jellemző, mely példák leginkább a feladatok sajátosságaira vonatkoztak, pl. ami kizökkenti az embert a normál ritmusból, határidős feladatok, a keretek tisztázatlansága, nagy felelősség. Felmerült ezen felül az emberi tényezők jelentősége is, azaz, hogy a kollégákkal való kapcsolat jellemzői már önmagukban stresszforrásként funkcionálhatnak. Ez a célcsoport alapvetően negatívnak címkézte a stressz, egy esetben volt jellemző a stressz pozitív aspektusának említése, de annál a személynél is a negatív jellemzőkre helyeződött a hangsúly.

Adminisztrátor

E célcsoportnál vegyesen megjelentek koherens definíciók és konkrét példák is, úgy mint feltornyosuló feladatok vagy a munkahely elvesztésének lehetőségéből

fakadó napi szorongásérzet. E célcsoport tagjai említették, hogy a bizonytalanság minden esetben jellemzi a stresszhelyzetet, ami lehet pozitív is és negatív is.

Összegzés, következtetések

Tapasztalataink szerint a megkérdezett válaszadók számára a stressz többnyire valami negatív élményt jelent, egy olyan külső hatást, ami általuk nem befolyásolható, vagy nehezen kezelhető. Elvétve jelent csak meg a válaszadók válaszaiban arra utaló jel, hogy a stressz valami pozitív dolog is lehet, egy olyan külső hatás, ami az emberi szervezetet kihívás elé állítja, és ezáltal fejlődésre ösztönzi. A definícióalkotás során inkább a jogászok törekedtek arra, hogy koherens definíciót alkossanak, az adminisztrátor munkakörben dolgozók a jelenséget sokkal inkább konkrét példákon keresztül ragadták meg. Általánosan jellemző volt a megkérdezettekre, hogy tudták értelmezni a stressz fogalmát, és rövid idő alatt fel tudtak vázolni az interjúztatók számára egy olyan definíciót, ami alapján az ő stresszértelmezésük nyilvánvalóvá és értelmezhetővé vált.

A stresszre vonatkozó jogszabályok ismerete (2. kérdés)

A stresszel kapcsolatos jogszabályok ismerete a mintában igen alacsony szintű volt. A válaszadók 57%-a kategorikus nemmel válaszolt a kérdésre, további 22% bizonytalan, „hallottam róla" jellegű választ adott, és csupán 21% jelölt meg konkrétan is valamilyen jogszabályt, amelyet a stresszel összefüggésbe tudott hozni. Nem meglepő módon a konkrét választ adók mindannyian jogász munkakörben dolgoznak. Válaszadóink az alábbi jogforrásokat jelölték meg: Mt. (7 fő), Mvt. (3 fő), Alaptörvény (2 fő), képernyő előtti munkavégzésre vonatkozó szabályok (1 fő), egyenlő bánásmódról szóló törvény, különös tekintettel a zaklatás tilalmára (1 fő).

Összességében tehát csak a jogász munkakörben dolgozóknál, és itt csak mintegy 40%-nál tapasztaltuk azt, hogy a válaszadó a munkahelyi stresszt összefüggésbe hozza a munkajogi szabályokkal, és felismeri, hogy egyes stresszorokra munkajogi szabályok is vonatkoznak. Ez megerősíti azt a hipotézisünket, hogy erre az összefüggésre nagyobb hangsúlyt célszerű helyezni, és fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a szabályos munkajogi működés már önmagában segítség a munkahelyi stressz megelőzésére. E kérdésnél erősen kiütközik az általános jogismeret hiánya, hiszen az adminisztratív munkakörben dolgozó válaszadók közül egyetlen olyan személy sem volt, aki akár egy konkrét jogszabályt meg tudott volna jelölni a munkahelyi stresszel kapcsolatban. Sőt: a jogászok között is minden második egyértelmű nemmel válaszolt arra a kérdésre, tud-e a munkahelyi stresszre vonatkozó jogszabályról. Mint majd a stresszel kapcsolatos munkáltatói intézkedések kapcsán látni fogjuk, a hiányos tájékozottság egyik lehetséges oka a stressz-specifikus munkahelyi képzések, felvilágosítások szinte teljes hiánya.

A munkaidő és pihenőidő (3. kérdés)

A munkaidő és a pihenőidő kapcsán az egyik kiemelt kérdés volt, hogy az interjúalanyok a munkáltatójukkal kötöttek-e bármilyen megállapodást az egyes munkaidős szabályokra vonatkozóan – azaz akár kifejezetten, akár hallgatólagosan kialakult-e közöttük egy rendszer az egyes jogintézmények alkalmazására vonatkozóan. Ez a megállapodás létrejöhetett akkor is, ha egyébként akár a felek egyike sem volt tudatában annak, hogy itt eltérnek a jogszabályi rendelkezésektől.

A munkaidős szabályok összetettsége miatt külön vizsgálatuk az alábbi területeket:

1.) Stresszforrás-e a munkaidő mértéke, a rendkívüli munkavégzés?

A válaszadók 82%-a esetében a munkaidő mértéke egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok között 78%, adminisztrátorok között 87%. Az összes válaszadó 9%-a esetében egyértelműen, 9%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a munkaidő mértéke; ez az arány jogászok között 11% és 11%, adminisztrátorok között 7% és 7%.

Azon válaszadók 67%-a esetében, akiknél a munkaidő mértéke kifejezetten vagy feltételezhetően stresszként jelent meg, a napi és/vagy a heti pihenőidő mértékével kapcsolatban is megjelent a stressz; ez az arány jogászok között 75%, adminisztrátorok között 50%. A munkaidő mértékét egyértelműen vagy feltételezhetően stresszorként megélő válaszadók 50%-a esetében a napi és a heti pihenőidő mértéke is egyértelműen stresszor volt; ez az arány jogászok is és adminisztrátorok között is azonos.

A válaszadók 12%-ánál volt megállapítható, hogy a munkaidő mértékével kapcsolatban megállapodás jött létre a munkáltatóval; erre jellemzően a feladatok mennyiségével összefüggésben került sor, és csak jogászok esetében. A megállapodás ellenére ezeknek a válaszadóknak csak az 50%-a esetében lehetett egyértelműen kimondani azt, hogy a munkaidő mértéke nem jelentett stresszt.

2.) Stresszforrás-e a munkaidő-beosztás előzetes közlésének ideje?

A válaszadók 85%-a esetében a munkaidő-beosztás előzetes közlésének ideje egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászoknál 89%, adminisztrátoroknál 81%. Az összes válaszadó 12%-a esetében egyértelműen, 3%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a munkaidő-beosztás előzetes közlésének ideje; ez az arány jogászok között 6% és 6%, adminisztrátorok között 19% és 0%.

A válaszadók 24%-ánál volt megállapítható, hogy a munkaidő-beosztás előzetes közlésének idejével kapcsolatban megállapodás jött létre a munkáltatóval; ez jellemzően a rugalmasabb munkaidő-beosztást, a

magáncélú ügyek intézésére lehetőséget, a részben kötetlen munkaidőt (törzsidő-peremidő rendszer alkalmazását) jelentette. Ez az arány jogászok között 28%, adminisztrátorok között 19%. A megállapodás ellenére ezeknek a válaszadóknak csak a 75%-a esetében lehetett egyértelműen kimondani azt, hogy a munkaidő-beosztás előzetes közlésének ideje nem jelentett stresszt; a fennmaradó esetekben a megállapodás ellenére is a válaszadó számára kiszámíthatatlan munkaidő-beosztás egyértelműen stresszforrást jelentett. Ez az arány jogászok között 80%, adminisztrátorok között 67%.

A munkaidő-beosztás előzetes közlésével kapcsolatban az interjúk során valamennyi olyan esetben, ahol az interjúztató számára megállapítható volt, hogy a munkáltató a jogszabályokat nem tartja be, a válaszadó egyértelműen stresszhelyzetet jelzett.

3.) Stresszforrás-e a munkaközi szünet kiadása?

A válaszadók 97%-a esetében a munkaközi szünet egyértelműen nem jelentett stresszt. Egy jogász válaszadó esetében volt egyértelmű stresszforrás a munkaközi szünet; itt az ebédidőnek a sok munkafeladat miatti késő délutánra tolódása, vagy elmaradása jelentett feszültséget.

A válaszadók 12%-ánál volt megállapítható, hogy a munkaközi szünettel kapcsolatban megállapodás jött létre a munkáltatóval; jellemzően a munkavállalókra bízták, hogy beszéljék meg, ki mikor menjen ebédelni. Ez az arány jogászok között 6%, adminisztrátorok között 19%. A megállapodással érintett válaszadók közül egy fő jelezte, hogy a munkaközi szünet törvényben biztosított mértéke önmagában számára stresszforrás lenne, de a megállapodás alapján saját maga döntheti el ebédideje mértékét és időpontját, így ez a stressz nem lép fel.

A munkaközi szünet kiadásával kapcsolatban az interjúk során valamennyi olyan esetben, ahol az interjúztató számára megállapítható volt, hogy a munkáltató a jogszabályokat nem tartja be, a válaszadó egyértelműen stresszhelyzetet jelzett.

4.) Stresszforrás-e a napi pihenőidő mértéke?

A válaszadók 79%-a esetében a napi pihenőidő mértéke egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok között 72%, adminisztrátorok között 88%. Az összes válaszadó 12%-a esetében egyértelműen, 9%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a napi pihenőidő mértéke; ez az arány jogászok között 17% és 11%, adminisztrátorok között 6% és 6%. A stresszérzet kialakulásának oka jellemzően a munkafeladatok mennyisége; vagy az, hogy ténylegesen is hazaviszik a munkát, illetve a pihenésre szánt

időben is azon gondolkodnak, vagy az, hogy a feladatok napi ellátását követően kevésnek érzik a pihenésre, más tevékenységre fordítható időt.

A napi pihenőidőt mértékét (elégtelenségét) kifejezetten stresszként megjelölő személyek 100%-a esetében egyértelműen, vagy feltételezhetően a munkaidő mértéke is stresszforrást jelentett; míg azok közül, akiknél a napi pihenőidővel kapcsolatban csak feltételezhetően lép fel stressz, senkinél nem állapítható meg a munkaidő mértékével kapcsolatban stresszérzet, sem egyértelműen, sem feltételezhetően. Szoros tehát a kapcsolat a napi pihenőidő nem elegendő volta, és a napi munkaidő mértékével összefüggésben érzett stressz között. Érdekesség viszont, hogy a napi munkaidő mértékét egyértelműen, vagy feltételezhetően stresszorként megélő válaszadók 33% számára a napi pihenőidő elegendő; ez az arány jogászok között 25%, adminisztrátorok között 50%.

Egy válaszadó esetében sem volt megállapítható, hogy a napi pihenőidő mértékével kapcsolatban megállapodás jött volna létre a munkáltatóval.

A napi pihenőidő kiadásával kapcsolatban az interjúk során egy esetben kifejezetten, külön kérdés nélkül jelezte a válaszadó, hogy véleménye szerint a munkáltató a jogszabályt nem tartja be; és bár saját bevallása szerint ez számára nem jelentett stresszt, de feltételezhetően mégis stresszforrásként jelentkezett.

5.) Stresszforrás-e a heti pihenőidő mértéke?

A válaszadók 82%-a esetében a heti pihenőidő mértéke egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok között 72%, adminisztrátorok között 94%. Az összes válaszadó 12%-a esetében egyértelműen, 6%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a heti pihenőidő mértéke; ez az arány jogászok között 17% és 7%, adminisztrátorok között 6% és 0%.

A heti pihenőidőt mértékét (elégtelenségét) egyértelműen stresszként megjelölő személyek 75%-a – jogászok között 67%, adminisztrátorok között 100% – esetében egyértelműen, vagy feltételezhetően a munkaidő mértéke is stresszforrást jelentett; míg azok közül, akiknél a heti pihenőidővel kapcsolatban csak feltételezhetően lép fel stressz – ilyen csak jogász volt –, 50%-ban állapítható meg a munkaidő mértékével kapcsolatban feltételezhetően a stresszérzet. Jóval lazább tehát a kapcsolat a heti pihenőidő nem elegendő volta, és a napi munkaidő mértékével összefüggésben érzett stressz között. Érdekesség viszont, hogy a napi munkaidő mértékét egyértelműen, vagy feltételezhetően stresszorként megélő válaszadók 33% számára – tehát ugyanolyan arányban, mint a napi pihenőidő – a heti pihenőidő is elegendő; ez az arány jogászok között 25%, adminisztrátorok között 50%.

Egy válaszadó esetében sem volt megállapítható, hogy a napi pihenőidő mértékével kapcsolatban megállapodás jött volna létre a munkáltatóval.

A heti pihenőidő kiadásával kapcsolatban az interjúk során egy esetben kifejezetten, külön kérdés nélkül jelezte a válaszadó, hogy véleménye szerint a munkáltató a jogszabályt nem tartja be; és bár saját bevallása szerint ez számára nem jelentett stresszt, de feltételezhetően mégis stresszforrásként jelentkezett.

6.) Stresszforrás-e a szabadság mértéke?

A válaszadók 91%-a esetében a szabadság mértéke egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok között 89%, adminisztrátorok között 94%. Az összes válaszadó 6%-a esetében egyértelműen, 3%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a szabadság mértéke; jellemzően azért, mivel a szabadságok alatt is megtalálják őket a munkával, azaz nem tudnak ténylegesen pihenni. Ez az arány jogászok között 6% és 6%, adminisztrátorok között 6% és 0%.

A szabadság mértékét (elégtelenségét) egyértelműen stresszként megjelölő személyek 100%-a esetében a munkaidő mértéke is feltételezhetően stresszforrást jelentett; ugyanígy 100%-uk számára egyértelműen stresszforrást jelentett a napi és a heti pihenőidő mértéke is. A szabadság mértékét elégtelennek érző válaszadók tehát a napi és a heti pihenőidőt is kevésnek érzik, és feltételezhetően a napi munkaidő is stresszforrás számukra.

Egy válaszadó esetében sem volt megállapítható, hogy a szabadság mértékével kapcsolatban megállapodás jött volna létre a munkáltatóval.

A szabadság mértékével kapcsolatban az interjúk során olyan esetekben, ahol az interjúztató számára megállapítható volt, hogy a munkáltató a jogszabályokat nem tartja be, a válaszadó 50%-ban stresszhelyzetet jelzett, vagy 50%-ban feltételezhetően stresszhelyzetként élte ezt meg.

7.) Stresszforrás-e a szabadság kiadásának időpontja?

A válaszadók 56%-a esetében a szabadság kiadásának időpontja egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok és adminisztrátorok között is egyező. Az összes válaszadó 12%-a esetében egyértelműen, 32%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a szabadság kiadásának időpontja; e válaszadók túlnyomó részben azt fogalmazták meg, hogy vannak kötelező szabadságolási időszakok, amelyek így behatárolják azt, hogy mely más időpontokban mehetnek szabadságra. Ez az arány jogászok között 22% és 22%, adminisztrátorok között 0% és 44%.

A szabadság kiadásával kapcsolatban egyértelműen stresszt jelző válaszadók közül egy jelezte azt, hogy nem tudja teljes egészében kivenni a tárgyévi szabadságát, és ez számára feszültséget jelent.

A válaszadók 68%-ánál volt megállapítható, hogy a szabadság kiadásának időpontjával kapcsolatban megállapodás jött létre a munkáltatóval; ez jellemzően megadta a lehetőséget a munkavállalónak, hogy a szabadság időpontját nagy részben ő határozza meg. Ez az arány jogászok között 56%, adminisztrátorok között 81%. A megállapodás ellenére ezeknek a válaszadóknak is csak a 39%-a esetében lehetett egyértelműen kimondani azt, hogy szabadság kiadásának időpontja nem jelentett stresszt; túlnyomó részt azért, mert a megállapodások ellenére is megvoltak a kötelező szabadságolási időszakok. Ez az arány jogászok között 30%, adminisztrátorok között 46%.

A szabadság mértékével kapcsolatban az interjúk során olyan esetekben, ahol az interjúztató számára megállapítható volt, hogy a munkáltató a jogszabályokat nem tartja be, a válaszadó 67%-ban stresszhelyzetet jelzett, vagy 33%-ban feltételezhetően stresszhelyzetként élte ezt meg.

8.) Stresszforrás-e valamilyen speciális munkaidős szabály alkalmazása?

A válaszadók 100%-a esetében a speciális munkaidős szabály egyértelműen nem jelentett stresszt. Ilyen szabály eleve csak a válaszadók 12%-ánál – jogászok között 17%, adminisztrátorok között 6% – volt megállapítható, valamennyi a munkaidő beosztásával összefüggésben.

Munkavállalók

A munkaviszonyban állók számára a munkaidő mértéke jellemzően nagyobb stresszforrást jelent (30%), bár az adminisztrátorok számára nem jelent stresszt. A jogászok esetében kiugró a munkaidő mértéke miatti feszültség (60%), a jogászi átlaghoz képest (22%) is. A megállapodások aránya valamivel átlag alatti (10%), csak a jogászok között átlag körüli (20%).

A munkaidő beosztásával kapcsolatban a stresszérzet átlagosan alacsonyabb (10%), az adminisztrátorok számára nem jelent stresszt. A munkaviszonyban foglalkoztatottak közül a jogászok csoportja sokkal stresszesebbnek (20%) érzi a beosztást, a jogászi átlagnál (12%) is. A megállapodások aránya valamivel átlag alatti (20%), de a jogászok között átlag feletti (40%) – ezekben az esetekben nincs is stresszérzet, ami az átlagnál kedvezőbb.

Egyedül itt fordult elő, hogy a munkaközi szünet kiadásával összefüggésben stressz keletkezett (jogásznál). Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A napi pihenőidő esetében a stresszérzet átlagos (20%), de a belső arányok eltolódnak; csak a jogászok számára jelent egyértelműen stresszt (40%), ami a jogászi átlagnál (28%) is jóval magasabb. A feszültség oka, hogy a munkavállaló otthon is dolgozik, vagy a munkán gondolkozik. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A heti pihenőidő esetében az arányok az eddigiektől kicsit eltérnek; a stresszérzet átlag feletti (30%), de az adminisztrátorok számára ez sem jelent stresszt. A jogászok számára kiugró stresszor (60%), ami a jogászi átlagnál (28%) sokkal magasabb. A feszültség oka jellemzően hogy a munkavállaló otthon is dolgozik (67%). Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A szabadság mértéke esetében a stresszérzet átlagos (10%), de a belső arányok eltolódnak; csak a jogászok számára jelent stresszt (20%), ami a jogászi átlagnál (12%) valamivel magasabb. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A fentiektől eltérően kivételt képez a szabadság kiadása; csak 10% esetében jelent stresszort, ami jóval átlag alatti. Jogászoknál – szemben a jogászi átlaggal (44%) – egyáltalán nem feszültségforrás, csak az adminisztrátoroknál (20%), de itt is lényegesen az adminisztrátori átlag alatt (44%) marad. A megállapodások száma átlag körüli (70%), jogászoknál a jogászi átlagnál (56%) érezhetően alacsonyabb (40%), de az adminisztrátorok esetén átlag feletti (100%).

Speciális munkaidős szabály alkalmazására az átlagos arányokhoz hasonló mértékben kerül sor.

Közalkalmazottak

A közalkalmazotti jogviszonyban állók számára a munkaidő mértéke értékelhetően kisebb stresszforrást jelent (11%), az adminisztrátorok számára jelent átlag körüli stresszt (20%), valamivel magasabbat az adminisztrátori átlagnál (12%) is. A jogászok esetében nem jelent feszültséget, ami a jogászi átlaghoz képest (22%) kiemelkedően alacsony. A megállapodások aránya valamivel átlag alatti (11%), csak a jogászok között átlag körüli (25%).

A munkaidő beosztásával kapcsolatban a stresszérzet átlagosan alacsonyabb (11%), csak az adminisztrátorok számára jelent stresszt (20%). A közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak közül a jogászok csoportja nem érzi stresszesnek a beosztást, ami jogászi átlagnál (12%) jóval kedvezőbb. A megállapodások aránya valamivel átlag feletti (33%), itt az adminisztrátorok között átlag feletti (40%) – ezekben az esetekben nincs is stresszérzet, ami az átlagnál kedvezőbb.

A munkaközi szünet kiadásával összefüggésben stressz nincs; a megállapodások száma összességében jóval átlag feletti (33%), de csak az adminisztrátoroknál jellemző (60%).

A napi pihenőidő esetében a stresszérzet átlag feletti (33%), de a belső arányok eltolódnak; az adminisztrátorok számára jelent inkább stresszt (40%), ami az adminisztrátori átlagnál (12%) jóval magasabb. A feszültség okaként az egyéni élethelyzet (munkába járás ideje, másik munkahely) jellemző. Jogászok esetében a stressz az átlagnál egy kicsit magasabb (25%), ami a jogászi átlagtól is csak egy kicsit marad el (28%); itt már a sok munkafeladat az ok. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A heti pihenőidő esetében a stresszérzet átlag alatti (11%), csak az adminisztrátorok számára jelent stresszt (20%), az adminisztrátori átlagnál (6%) érezhetően magasabb mértékben. A jogászok számára nem stresszor, ami a jogászok közül egyedülálló. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A szabadság mértéke esetében a stresszérzet átlagos (11%), de a belső arányok eltolódnak; itt is csak az adminisztrátorok számára jelent stresszt (20%), ami a az adminisztrátori átlagnál (6%) érezhetően magasabb. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A szabadság kiadása az átlagnál nagyobb stresszforrás (67%). Jogászoknál – a jogászi átlag (44%) körül mozog (50%), adminisztrátoroknál a csoportátlagukat (44%) lényegesen meghaladja (80%). Ennek okai egyértelműen a kötelező szabadságolási időszakban rejlenek. A megállapodások száma átlagos (67%), jogászoknál a jogászi átlagnál (56%) kicsit alacsonyabb (50%), az adminisztrátorok esetén átlagos (80%), de ez sem módosítja a stresszérzetet, különösen az adminisztrátorok esetében.

Speciális munkaidős szabály alkalmazására az átlagos arányoknál magasabb mértékben (22%) kerül sor.

Köztisztviselők

A közszolgálati jogviszonyban állók számára a munkaidő mértéke jellemzően egyáltalán nem jelent stresszforrást (0%), ami kiugró az átlagos adatokhoz képest, különösen a jogászok esetében. A megállapodások aránya kicsivel az átlag felett van (14%), a jogászoknál is (22%).

A munkaidő beosztásával kapcsolatban a stresszérzet ugyanakkor az átlagosnál magasabb (29%), különösen az adminisztrátorok számára (50%). A közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak közül a jogászok csoportja ugyan kevésbé stresszesnek (20%) érzi a beosztást, de még így is a jogászi átlag (12%) felett. A megállapodások aránya átlag feletti (33%), különösen az adminisztrátoroknál (50%), de a jogászok között átlag alatti (20%) mértékű – viszont ennek ellenére minden megállapodás mellett egyértelműen jelen van a stresszérzet, ami lerontja az értéküket.

A munkaközi szünet kiadásával összefüggésben stressz nem keletkezett; megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A napi pihenőidő esetében stresszérzet egyáltalán nincs (0%), ami az átlagnál sokkal kedvezőbb. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A heti pihenőidő esetében a stresszérzet valamivel átlag alatti (14%), és az adminisztrátorok számára ez nem jelent stresszt. A jogászok számára kicsit átlag feletti stresszor (20%), ami a jogászi átlagnál (28%) viszont alacsonyabb. A feszültség oka egyéni élethelyzetből ered (hazautazás). Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A szabadság mértéke esetében stresszérzet egyáltalán nincs (0%), ami az átlagnál sokkal kedvezőbb. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A szabadság kiadása 57% esetében jelent stresszort, ami átlag feletti. Jogászoknál a jogászi átlagon (44%) jóval felüli feszültségforrás (80%), az adminisztrátoroknál viszont egyáltalán nem, ami az adminisztrátori átlaghoz (44%) képest kedvező. A megállapodások aránya 100%, ami mindenhol átlag feletti, de a stresszérzetet a jogászok többsége (80%) esetében nem csökkenti; ennek fő oka, hogy kötelező szabadságolási rend van, illetve, hogy bizonyos időszakokban – pl. év végi jogalkotási időszakban – nem lehet szabadságot kivenni. Egyedül itt jelent meg egy jogásznál az, hogy szabadság alatt is bejárt dolgozni a munkahelyére, bár elmondása szerint saját döntése alapján.

Speciális munkaidős szabály alkalmazására egyáltalán nem került sor.

Kormánytisztviselők

A kormánytisztviselői jogviszonyban állók számára a munkaidő mértéke jellemzően az átlagosnál kisebb stresszforrást jelent (13%), és az adminisztrátorok számára nem jelent stresszt. A jogászok esetében a munkaidő mértéke miatti feszültség (25%), a jogászi átlagnál (22%) csak kicsit magasabb. A megállapodások aránya átlag körüli (13%), a jogászok esetében is (25%).

A munkaidő beosztásával kapcsolatban a stresszérzet átlagosan alacsonyabb (13%), a jogászok számára nem jelent stresszt, ami a csoporton belül (12%) kedvező eltérés. A kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak közül az adminisztrátorok csoportja stresszesebbnek (25%) érzi a beosztást, az adminisztrátori átlagnál (19%) is; ennek oka a munkaidő kiszámíthatatlanságában keresendő. A megállapodások aránya átlag alatti (13%), csak a jogászok között átlag körüli (25%) – ezekben az esetekben nincs is stresszérzet.

Egyedül itt fordult elő, hogy a munkaközi szünet kiadásával összefüggésben kifejezetten jelezte az egyik válaszadó jogász, hogy részére a törvényi mérték stresszor lenne, de esetében ez megállapodással megoldott. A megállapodások száma egyébként átlag körüli (13%), jogászoknál csoportátlaghoz képest (6%) kiemelten magas (25%).

A napi pihenőidő esetében a stresszérzet átlagnál magasabb (26%), de a belső arányok eltolódnak; csak a jogászok számára jelent stresszt (50%), ami a jogászi átlagnál (28%) is jóval magasabb. A feszültség oka a feladatok mennyiségében, a munkahelyen töltött időben rejlik. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs.

A heti pihenőidő esetében a stresszérzet átlag alatti (13%), de az adminisztrátorok számára ez sem jelent stresszt. A jogászok számára átlag feletti (25%), de a jogászi átlagnál (28%) valamivel mégis alacsonyabb feszültségforrás. A feszültség oka jellemzően hogy a munkavállaló pihenőnapján is bemegy a munkahelyre dolgozni. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs; ugyanakkor pozitív értékként jelent meg, hogy pénteken hamarabb vége a rendes munkaidőnek (13%).

A szabadság mértéke esetében a stresszérzet kicsit átlag feletti (13%), de a belső arányok eltolódnak; csak a jogászok számára jelent stresszt (25%), ami a jogászi átlagnál (12%) is magasabb. Megállapodás ebben a tárgykörben egyáltalán nincs. A válaszadók közül egy jogász jelezte, hogy számára a Munka Törvénykönyve szerint biztosított mérték nem lenne elegendő.

A szabadság kiadása 50% esetében jelent stresszort, ami valamivel átlag alatti. Jogászoknál nagyjából a jogászi átlaggal (44%) egyezően jelent feszültségforrást (50%), ahogyan az adminisztrátoroknál is (50%) az adminisztrátori átlaghoz (44%) képest. A megállapodások száma jóval átlag alatti (38%), különösen jogászoknál (25%), de az adminisztrátorok esetén is (50%).

Speciális munkaidős szabály alkalmazására az átlagos arányokhoz hasonló mértékben kerül sor.

Összegzés, következtetések

A munkaidő egyes területeivel kapcsolatos stresszérzetek vegyes képet mutatnak. Az eredmények alapján a speciális munkaidős szabályok alkalmazásának kivételével minden területen jelentkezett valamely csoportnál stresszhatás, az előbbinél viszont egyik csoport esetében sem. Erre tekintettel csak az utóbbiakat tekintjük érdemi vizsgálati kategóriáknak; a csak ezekre vetített eredményeket korrigált értékekként vesszük figyelembe.

Egyértelműen a munkaviszonyban foglalkoztatott jogászok esetében állapítható meg a legfokozottabb stresszhatás. Sajátos kivétel esetükben a szabadság kiadása, ahol szinte egyedüliként nem jelentkezik stressz; ennek oka, hogy a munkavállaló szinte teljesen szabadon dönthet a szabadság kivételének időpontjáról. Ettől eltekintve viszont a fennmaradó 6 érdemi kategória közül 3 esetében ők a stressz hatásainak leginkább kitett csoport; az általgos stresszhatásnál mintegy 72%-kal, a jogászi csoporton belüli átlagos stresszhatásnál mintegy 50%-kal mutatkoznak stresszesebbnek.

A megállapodások aránya átlag körüli, de ezek csak részben tekinthetők eredményesnek a stressz csökkentésére vonatkozóan; a szabadság kiadása és a munkaidő-beosztás körében születettek igen, míg a munkaidő mértékére vonatkozóak nem. Feltételezhetően csökkenthető lenne esetükben a stressz azzal, ha a munkaidő beosztására (rugalmasabb munkaidőre) vonatkozóan több megállapodás születne; egy válaszadó esetében ilyen konkrét igény is megfogalmazódott.

Ehhez képest meglepő, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorok esetében állapítható meg a legalacsonyabb mértékű stresszhatás. Lényegében csak a szabadság kiadása, ahol esetükben stressz jelentkezik, de még itt is 50%-kal a csoport és az összátlag alatt maradnak. A fennmaradó 6 érdemi kategória közül 5 esetében náluk nem mutatkozik stressz.

A „második helyezettek" között hasonló ellentmondás mutatkozik; a stressz körében a munkaviszonyban foglalkoztatott jogászok után alig elmaradva a közalkalmazott adminisztrátorok következnek. Esetükben a stresszhez jelentős mértékben hozzájárul a kötelező szabadságolási időszakok megléte – ez egyébként a nem munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében mindenhol jellemző stresszor –, de szinte minden egyéb területen is átlag feletti feszültség állapítható meg esetükben. Feltételezhetően csökkenthető lenne esetükben a stressz azzal, ha a kötelező szabadságolási időszakok helyett a közalkalmazottak maguk dönthetnék el, mikor kívánnak szabadságra menni; több válaszadó esetében ilyen konkrét igény is megfogalmazódott.

Az ellenpár itt a közalkalmazott jogászok csoportja, akik a munkaviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorokat követően a legkevésbé stresszes csoport, a kormánytisztviselő adminisztrátorokkal együtt.

A jogászi és adminisztrátori csoportok között egyértelműen stresszesebbek a jogászok – kivéve a közalkalmazotti jogászokat –, az adminisztrátorokhoz képest mintegy 57%-kal; egyedül a munkaidő-beosztás körében mutatkozik az adminisztrátorok körében magasabb stresszhatás. A munkaidő és a pihenőidők, szabadság körében az adminisztrátorok csoportjában lényegesen kevésbé volt megállapítható stresszérzet. Ez abba az irányba mutat, hogy a jogászok nagyobb leterheltség mellett dolgoznak, amit alátámaszt, hogy csak a jogászok esetében volt olyan visszajelzés a válaszadóktól, hogy sok a feladat, illetve, hogy otthon is a munkával foglalkoznak. Feltételezhetően csökkenthető lenne esetükben a stressz azzal, ha kevesebb feladatot, és/vagy több pihenési lehetőséget kapnának.

Végül, ki kell emelni, hogy a munkaidő területén a jogszabálysértő munkáltatói magatartás, még akkor is, ha ez a munkavállalóval létrejött megállapodáson alapult, az elemzés során minden esetben a stressz megállapíthatóságához vezetett.

	Mt.			Kjt.			Ktv.			Ktjv.			Összes		
	A	J	Ö	A	J	Ö	A	J	Ö	A	J	Ö	A	J	Ö
Stresszforrás a munkaidő mértéke, a rendkívüli munkavégzés	0	60	30	20	0	11	50	0	14	0	25	13	12	22	18
Stresszforrás a munkaidő-beosztás előzetes közlésének ideje	0	20	10	20	0	11	50	20	29	25	0	13	19	12	15
Stresszforrás a munkaközi szünet kiadása	0	20	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3
Stresszforrás a napi pihenőidő mértéke	0	40	20	40	25	33	0	0	0	0	50	25	12	28	21
Stresszforrás a heti pihenőidő mértéke	0	60	30	20	0	11	0	20	14	0	25	13	6	28	18
Stresszforrás a szabadság mértéke	0	20	10	20	0	11	0	0	0	0	25	13	6	12	9
Stresszforrás a szabadság kiadásának időpontja	20	0	10	80	50	67	0	80	57	50	50	50	44	44	44
Stresszforrás a speciális munkaidős szabály alkalmazása	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Átlagos stresszérzet	3	28	15	25	9	18	12	15	14	9	22	16	12	19	16
Korrigált átlagos stresszérzet	3	31	17	29	11	21	14	17	16	11	25	18	14	22	18
Megállapodások aránya az összes lehetséges esethet képest	13	15	14	25	16	21	19	18	18	6	16	11	16	17	17
Korrigált megállapodási arány	14	14	14	26	14	21	21	20	20	7	14	11	17	16	16

1. táblázat: stresszérzetek a munkaidő egyes területeivel összefüggésben

A fenti táblázat foglalkoztatási jogviszonytípusok szerint összesítve (Ö), és külön az adminisztrátorok (A), és a jogászok (J) által adott válaszok alapján mutatja azt, hogy az adott vizsgálati területen a csoport tagjainak hány százaléka esetében állapítható meg stresszhatás. A táblázat Összes oszlopa valamennyi válaszra vetítve, illetve csoportonként mutatja meg, hogy a válaszadók hány százaléka esetében volt megállapítható a stresszhatás egy adott területen. Az átlagos stresszérzet a stresszt jelző válaszok arányát mutatja az összes kérdéshez képest; annak korrigált értéke a speciális munkaidős szabály körében adott válaszok figyelmen kívül hagyásával kapott érték. Hasonlóan került kimutatásra a megállapodások aránya az összes lehetséges esethez képest; ennek korrigált értéke szintén a speciális munkaidős szabály körében adott válaszok figyelmen kívül hagyásával kapott érték. A sötét hátterű kiemelés a legrosszabb, a világosabb a legjobb értékeket mutatja.

A munkavégzésre vonatkozó utasítások (4. kérdés)

Munkahelyi környezetben fontos szerepe van a kommunikációnak, ezen belül is kiemelt jelentőségűnek tekinthető a feladatok kiosztásának módja. Az, hogy a dolgozó pontos utasításokat kap-e a feladat elvégzésére vonatkozóan, meghatározó mind a kivitelezés várható színvonala, mind a dolgozó komfortérzete szempontjából. A jó minőségű munkavégzés érdekében fontos, hogy a kapott utasítások egyértelműek legyenek, illetve ha nem azok, akkor a dolgozónak legyen lehetősége visszakérdezni. A munkahelyek azonban eltérőek lehetnek ebből a szempontból, hiszen mindenütt más szokások és szabályok válhatnak rutinná, és e téren sok múlik a vezető személyiségjegyein is. E kérdés kapcsán célunk volt annak a kérdésnek a feltárása, hogy a feladatok delegálása során melyek azok az

egyéb – sok esetben humán – tényezők, melyek a stressz élményét válhatják ki a dolgozóból.

Munkavállalók

Jogász

E célcsoportnál az utasítások és a feladatok delegálásának sajátosságai inkább stresszkeltő tényezőként funkcionálnak. Általában sokrétű, összetett feladatokon dolgoznak, melyek megoldásában a vezető nagy önállóságot és kreativitást vár el, nem ritkán úgy, hogy ehhez nem ad annyi információt, hogy a dolgozó tisztán átlássa a folyamatokat. Jellemző válasz volt, hogy visszakérdezni nem szeretnek e célcsoport tagjai, bár ha nagyon muszáj, megteszik ezt. E célcsoportnál jellemző, hogy a dolgozóktól nagy önállóságot várnak el, a csapatmunka kevéssé jellemző. A vezető nem ritkán a szervezet tulajdonosa is, akinél a tulajdonosi szemlélet határozottan teret kap a munkafolyamatok során is, és elvárja, hogy az ebben a pozícióban dolgozó munkavállalóik kreatív, önálló, ügyes problémamegoldó „szereplőként" funkcionáljanak.

Adminisztrátor

E célcsoport körében jellemző, hogy a kapott utasítások többnyire egyértelműek, követhetőek, ha pedig mégsem, akkor természetes, hogy a dolgozó visszakérdez. Jellemző kommunikációs csatorna az e-mail, ami nagy rugalmasságot és szabadságot ad a dolgozóknak, és tapasztalataik szerint ma már nagyon rövid idő alatt kezelhető bármiféle információhiány még akkor is, ha nincs mód személyes egyeztetésre, hiszen a modern kommunikációs eszköztár révén a vezetők többnyire folyamatosan elérhetők. Az is jellemző válasz volt ebben a körben, hogy a feladatok nem értésének valójában nincs is tere, ugyanis a dolgozónak állandó feladatai vannak, melyekben nagy rutinnal, magabiztosan mozog önállóan is, és nincs szüksége külön utasításokra.

Közalkalmazottak

Jogász

E célcsoport tagjai jellemzően típusfeladatokkal dolgoznak, melyektől eltérni csak nagyon ritkán szükséges. Általában nem jellemző, hogy a feladatok megoldása kreativitást igényelne, és a vezetők által kiadott utasítások egyértelműek, jól értelmezhetőek. Jellemző továbbá, hogy a dolgozónak egy-egy felmerülő kérdés esetén van lehetősége kérdezni, és a kérdéseit a hivatali út betartásával bármikor felteheti vezetőjének. Ennek okán a célcsoport tagjai hangsúlyozták, hogy a visszakérdezés különösebb szorongást nem kelt bennük, bármikor megfogalmazzák felmerülő dilemmáikat. Emellett azt is hangsúlyozták, hogy nagy könnyebbség állandó jellegű feladatokkal dolgozni.

Adminisztrátor

E célcsoport tagjai jellemzően nem élnek át stresszt a feladatok delegálása kapcsán. A vizsgált személyek szerint ez egy állandó feladatkörrel járó munkakör, így a feladat nem értése legfeljebb a munkaviszony elején lehet jellemző, de amint kialakul a rutin, már nem. Ha a feladat valami miatt mégis különleges, azt a vezető jellemzően tudja, és már eleve azzal együtt delegálja a feladatot, általában írásban.

Köztisztviselők

Jogász

E célcsoport tagjai leginkább amiatt élnek át feszültséget, hogy a feladatokkal kapcsolatban kiadott utasításokat külső tényezők (jellemzően politikai érdekek) befolyásolják, ami érthetetlenné, zűrzavarossá teszi a megoldás folyamatát is. Jellemző, hogy az utasításban csak a cél fogalmazódik meg, az ok-okozati háttér és a megoldás módjára vonatkozó kérdések nem. E körben nagyfokú bizalmatlanság jellemző, a feltett kérdések jellemzően megválaszolatlanul maradnak. Emiatt többnyire a dolgozók azt érzik, fölösleges kérdezniük, viszont a feladatok önálló megoldásának kényszere stresszt okoz.

Adminisztrátor

E célcsoport tagjai stresszténye zőnek tartják a feladatdelegálás folyamatát, leginkább az egyértelműség hiánya miatt. Megfogalmazzák, hogy a kapott utasítás alapján általában nem világos, mi a cél, ezért nekik kell külön utánajárni a hiányzó részleteknek. Ez a munkafolyamatokat megnehezíti, lelassítja, amit a dolgozók stresszként élnek meg.

Kormánytisztviselők

Jogász

E célcsoport tagjai szerint a kapott utasítások többnyire egyértelműek. Félreértések esetenként vannak, de az, hogy a kapott információ nem egyértelmű vagy hiányos csak ritkán jellemző. Az is előfordul, hogy feladatvégzés közben megváltoznak a feltételek, és bár az alapkövek, a keretek többnyire világosak, a részletek elsiklanak olykor. A dolgozók elmondása szerint az utasítások jellemzően egyértelműek, ha nem, nehézséget okoz visszakérdezni. További feszültséget okozó tényező, hogy a dolgozókban értékkonfliktus merül fel a feladattal kapcsolatban leginkább azon feladatok esetében, ahol döntési lehetőségért cserébe a felelősséget nekik kell vállalnia az adott intézkedés kapcsán.

Adminisztrátor

E célcsoport tagjai szervezeti szinten jellemzően zűrzavarról számolnak be. Általános élményük a feladatok delegálásával kapcsolatosan az utasítások és a szerepek, felelősségek egyértelműségének hiánya. Ez gyakran eredményezi azt,

hogy feladatok nem végződnek el, vagy épp fordítva: egy feladatot többen is megcsinálnak, fölöslegesen. Ez dolgozói szinten frusztráltságot eredményez.

Összegzés, következtetések

A megkérdezettek válaszai alapján megállapíthatjuk, hogy az utasítások és feladatok delegálásának módja és körülményei befolyásolhatják a dolgozók stressz-szintjét. Foglalkoztatási forma és munkakör függvényében is tapasztaltunk különbségeket. A munkavállalóként foglalkoztatott dolgozók körében a jogászok kifejezetten nem szeretik azt a helyzetet, amikor kérdezniük kell a feladattal kapcsolatban, ugyanakkor pontosan az őket érintő körülményeket jellemzi nagy bizonytalanság, sok változás és dinamikus feltételrendszer. Úgy tűnik, a köztisztviselő és a kormánytisztviselő jogászok körében a kapott utasítások általában világosak és érthetőek. A feladat nem értése esetén azonban a dolgozónak nehézséget jelent, hogy visszakérdezzen, leginkább azért, mert értelmetlennek érzi, ugyanis azt tapasztalja, hogy érdemi választ és többletinformációt jellemzően nem kaphat. E kérdéskör kapcsán a legkevésbé a közalkalmazott jogászok frusztráltak, számukra ugyanis az utasítások jellemzően egyértelműek, és ha mégsem, akkor szorongás nélkül kérdezhetnek közvetlen felettesüktől.

Az adminisztrátorok körében a köztisztviselők és a kormánytisztviselők élnek át stresszt a feladatok delegálása kapcsán, leginkább a nem világos tartalom, és a kérdezés lehetőségének hiánya miatt, ami számukra többletenergia befektetését és a munkafolyamatok lelassulását okozza. A munkavállalóként és köztisztviselőként dolgozó adminisztrátorok egyértelműnek tartják saját munkakörüket és feladataikat, és jellemzően nincs szükségük külön információgyűjtésre, ugyanis feladataik világosak és állandóak.

A munka díjazása (5. kérdés)

A munka díjazása kapcsán is kiemelt kérdés volt, hogy az interjúalanyok a munkáltatójukkal kötöttek-e bármilyen megállapodást a munka ellentételezésével kapcsolatban – azaz akár kifejezetten, akár hallgatólagosan kialakult-e közöttük egy rendszer az egyes jogintézmények alkalmazására vonatkozóan. Ezek a megállapodások jellemzően úgy születtek meg, hogy a felek tudatában voltak annak, hogy itt eltérnek a jogszabályi rendelkezésektől.

A munka díjazásával kapcsolatban külön vizsgálatuk az alábbi területeket:

1.) Stresszforrás-e a munkabér kifizetésének időpontja?

A válaszadók 100%-a esetében a munkabér kifizetése egyértelműen nem jelentett stresszforrást. Megnyugtató tapasztalat, hogy a munkabér

védelmére vonatkozó egyik legalapvetőbb szabály betartása sehol nem okozott problémát.

2.) Stresszforrás-e a rendkívüli munkavégzés ellentételezése?

A válaszadók 91%-a esetében a rendkívüli munkavégzés ellentételezése egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok között 89%, adminisztrátorok között 93%. Az összes válaszadó 6%-a esetében egyértelműen, 3%-a esetében pedig feltételezhetően stresszforrás a rendkívüli munkavégzés ellentételezése; részben azért, mert egyáltalán nincs ellentételezve a rendkívüli munkavégzés, részben pedig azért, mert bár a válaszadó maga sem tünteti fel a rendkívüli munkavégzést a jelenléti ívén, mégis feltételezhetően feszültséget okoz számára, hogy a többletmunkáját nem fizetik ki. Ez az arány jogászok között 6% és 6%, adminisztrátorok között 6% és 0%.

A válaszadók 12%-ánál – valamennyi a jogászok között, az összes jogász 22%-ánál – volt megállapítható, hogy a rendkívüli munkavégzés ellentételezésével kapcsolatban megállapodás jött létre a munkáltatóval. Sajátos, hogy e megállapodások a jogszabály rendelkezéseivel ellentételesen születtek meg; a rendkívüli munkavégzés törvényi ellenértékét a munkáltató nem fizeti ki. A megállapodások 75%-a esetében ugyanakkor a válaszadó kap ellentételezést; ez azonban nem a munkaidőhöz, hanem a többletmunkával elért eredményhez kötődik, például az éves tervszámok teljesítéséhez. Az ő esetükben egyértelmű visszajelzés volt, hogy a rendkívüli munkavégzés jogszabálynak megfelelő ellenértékének elmaradása nem jelent stresszt, az egyéb anyagi ellentételezés miatt.

3.) Stresszforrás-e a munka díjazásának mértéke?

A válaszadók 64%-a esetében a munka díjazásának mértéke egyértelműen nem jelentett stresszt; ez az arány jogászok között 89%, adminisztrátorok között 37%. Az összes többi válaszadó egyértelműen stresszforrásként jelölte meg a munka díjazásának mértékét, azaz kevésnek tartotta a fizetését.

Azok közül, akik nem jelölték stresszforrásnak a munka díjazásának mértékét, 9% – valamennyi jogász – jelezte, hogy külön anyagi vagy nem anyagi ösztönzés a normál munkabéren kívül; ezzel szemben a munka díjazásának mértékét stresszforrásként megjelölő személyek 8%-a – valamennyi jogász – jelezte azt, hogy számára kifejezetten hiányzik az anyagi és/vagy nem anyagi ösztönző, elismerés.

Munkavállalók

A munkaviszonyban állók számára a munkabér kifizetésével összefüggésben nem merül fel stressz.

A rendkívüli munkavégzés ellenértékének kifizetése körében a stresszérzet az átlagnál valamivel alacsonyabb (10%), a jogászok számára magasabb mértékben jelent stresszt (20%), ami a csoporton belül (12%) kedvezőtlen eltérés. A munkaviszonyban foglalkoztatottak közül az adminisztrátorok csoportja nem érzi stresszesnek az ellenérték kifizetésének elmaradását, ami az adminisztrátori átlagnál (6%) kedvezőbb. A megállapodások aránya átlag körüli (10%), csak a jogászok esetén (20%) jellemző – ezekben az esetekben nincs stresszérzet, annak ellenére, hogy a megállapodás nem felel meg a jogszabályi előírásoknak. A válaszadók közül a jogászok 20%-a jelezte vissza, hogy a munkájáért kifejezetten hiányolja a rendes munkabéren felül az anyagi vagy nem anyagi elismerést.

A munkabér mértéke körében a stresszérzet az átlagnál érezhetően magasabb (60%), a jogászok számára kevésbé jelent stresszt, ami viszont a csoporton belül (20%) még mindig kedvezőtlen eltérés. A munkaviszonyban foglalkoztatottak közül az adminisztrátorok csoportja 100%-ig stresszesnek érzi a munkabér mértékét, amivel jóval az adminisztrátori átlag (63%) fölé kerül.

Közalkalmazottak

A közalkalmazotti jogviszonyban állók számára a munkabér kifizetésével összefüggésben nem merül fel stressz.

A rendkívüli munkavégzés ellenértékének kifizetése körében egyáltalán nincs stresszérzet; ez a jogászi csoportátlaghoz (12%) és az adminisztreátori csoportátlaghoz (6%) képest jelentős pozitívum. Az ellenérték kifizetésével kapcsolatban egyáltalán nincs megállapodás.

A munkabér mértéke körében a stresszérzet az átlagnál érezhetően magasabb (56%), a jogászok számára 25%-ban jelent stresszt, ami a csoporton belül (11%) hátrányos eltérés. A kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak közül az adminisztrátorok csoportja egyértelműen stresszesebbnek (80%) érzi a munkabér mértékét, amivel az adminisztrátori átlag (63%) felett is van.

Köztisztviselők

A közszolgálati jogviszonyban állók számára a munkabér kifizetésével összefüggésben nem merül fel stressz.

A rendkívüli munkavégzés ellenértékének kifizetése körében a stresszérzet az átlagnál valamivel magasabb (17%), az adminisztrátorok számára nem jelent stresszt, ami a csoporton belül (6%) kedvező eltérés. A kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak közül a jogászok csoportja stresszesebbnek (20%) érzi az ellenérték kifizetésének elmaradását, a jogászi átlagnál (12%) is. A megállapodások aránya átlagon felüli (29%), különösen a jogászok esetén (40%)

– ezekben az esetekben 50%-ban mégis van stresszérzet, és a megállapodások itt sem felelnek meg a jogszabályi előírásoknak.

A munkabér mértéke körében a stresszérzet nincs, ami különösen az adminisztrátori csoport esetében átlagon (63%) felüli.

Kormánytisztviselők

A kormánytisztviselői jogviszonyban állók számára a munkabér kifizetésével összefüggésben nem merül fel stressz.

A rendkívüli munkavégzés ellenértékének kifizetése körében a stresszérzet az átlagnál valamivel magasabb (13%), a jogászok számára nem jelent stresszt, ami a csoporton belül (12%) kedvező eltérés. A kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak közül az adminisztrátorok csoportja stresszesebbnek (25%) érzi az ellenérték kifizetésének elmaradását, az adminisztrátori átlagnál (6%) is. A megállapodások aránya átlag körüli (13%), csak a jogászok esetén (25%) jellemző – ezekben az esetekben nincs stresszérzet, annak ellenére, hogy a megállapodás nem felel meg a jogszabályi előírásoknak.

A munkabér mértéke körében a stresszérzet az átlagnál jóval alacsonyabb (13%), a jogászok számára nem jelent stresszt, ami a csoporton belül (11%) kedvező eltérés. A kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak közül az adminisztrátorok csoportja stresszesebbnek (25%) érzi a munkabér mértékét, de ez még mindig jóval az adminisztrátori átlag (63%) alatt van. A válaszadók közül a jogászok 25%-a jelezte vissza, hogy a munkájáért a rendes munkabéren felül egyéb anyagi vagy nem anyagi elismerést is kap.

Összegzés, következtetések

A munka díjazása egyes területeivel kapcsolatos stresszérzetek is vegyes képet mutatnak. Az eredmények alapján a munkabér kifizetésének időpontja kivételével minden területen jelentkezett valamely csoportnál stresszhatás, az előbbinél viszont egyik csoport esetében sem. Erre tekintettel csak az utóbbiakat tekintjük érdemi vizsgálati kategóriáknak; a csak ezekre vetített eredményeket korrigáltként értékekként vesszük figyelembe.

Egyértelműen a munkaviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorok esetében állapítható meg a legfokozottabb stresszhatás; ez gyakorlatilag a munkabér mértékével kapcsolatos feszültségben, az alulfizetettség érzésében nyilvánul meg. Sajátos, hogy a rendkívüli munkavégzés ellentételezésének elmaradása körében stressz a csoportban egyáltalán nem jelenik meg. Ettől eltekintve viszont ők a stressz hatásainak leginkább kitett csoport; az általagos stresszhatásnál mintegy 127%-kal, az adminisztrátori csoporton belüli átlagos stresszhatásnál mintegy 47%-kal mutatkoznak stresszesebbnek. A megállapodások esetükben nincsenek. Feltételezhetően csökkenthető lenne esetükben a stressz azzal, ha a munkabérük emelkedne. A válaszadók közül senki nem jelezte, hogy egyéb anyagi vagy nem

anyagi elismerést kapna, így ennek is lehet esetükben a stresszhatást csökkentő eredménye.

Ehhez képest némileg meglepő, hogy a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorok esetében állapítható meg a legalacsonyabb mértékű stresszhatás, holtversenyben a kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatott jogászokkal. A két csoportban a munka díjazásával kapcsolatban teljes az elégedettség, stresszérzet egyáltalán nem mutatkozik.

A „második helyezettek" között hasonló ellentmondás mutatkozik, mint a munkaidős stressz esetében; a stressz körében a munkaviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorok után alig elmaradva a közalkalmazott adminisztrátorok következnek. Esetükben is csak a munkabér mértéke jelent stresszort, a rendkívüli munkavégzés ellentételezésének elmaradása nem. Feltételezhetően az ő esetükben is csökkenthető lenne a stressz azzal, ha a munkabérük emelkedne, illetve ha egyéb anyagi vagy nem anyagi elismerést kapnának, mivel erre vonatkozóan itt sem volt visszajelzés.

Az ellenpár itt a közalkalmazott jogászok csoportja, akik a munkaviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorokat követően a legkevésbé stresszes csoport.

A jogászi és adminisztrátori csoportok között egyértelműen stresszesebbek az adminisztrátorok – kivéve a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatott adminisztrátorokat –, a jogászokhoz képest mintegy 209%-kal; ennek okai főként a munka díjazásában, a fizetések nem elegendő mértékében rejlenek.

Ki kell emelni, hogy a rendkívüli munkavégzés – adott esetben törvénysértő – ellentételezésére vonatkozóan létrejött megállapodások jellemzően eredményesen csökkentik is – megszüntetik – az alkalmazottat érő stresszhatást.

	Mt.			Kjt.			Ktv.			Ktjv.			Összes		
	A	J	Ö	A	J	Ö	A	J	Ö	A	J	Ö	A	J	Ö
Stresszforrás a munkabér kifizetésének időpontja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stresszforrás a rendkívüli munkavégzés ellentételezése	0	20	10	0	0	0	0	20	14	25	0	13	6	12	9
Stresszforrás a munkabér mértéke	100	20	60	80	25	56	0	0	0	25	0	0	63	11	35
Átlagos stresszérzet	33	13	23	27	8	19	0	7	5	17	0	8	23	8	16
Korrigált átlagos stresszérzet	50	20	35	40	13	28	0	10	7	25	0	13	34	11	22
Megállapodások aránya az összes lehetséges esethet képest	0	7	3	0	0	0	0	13	10	0	8	4	0	7	4
Korrigált megállapodási arány	0	10	5	0	0	0	0	20	14	0	13	6	0	11	6

2. táblázat: stresszérzetek a munka díjazásának egyes területeivel összefüggésben

A fenti táblázat foglalkoztatási jogviszonytípusok szerint összesítve (Ö), és külön az adminisztrátorok (A), és a jogászok (J) által adott válaszok alapján mutatja azt, hogy az adott vizsgálati területen a csoport tagjainak hány százaléka esetében állapítható meg stresszhatás. A táblázat Összes oszlopa valamennyi válaszra vetítve, illetve csoportonként mutatja meg, hogy a válaszadók hány százaléka

esetében volt megállapítható a stresszhatás egy adott területen. Az átlagos stresszérzet a stresszt jelző válaszok arányát mutatja az összes kérdéshez képest; annak korrigált értéke a munkabér kifizetésének időpontja körében adott válaszok figyelmen kívül hagyásával kapott érték. Hasonlóan került kimutatásra a megállapodások aránya az összes lehetséges esethez képest; ennek korrigált értéke szintén a munkabér kifizetésének időpontja körében adott válaszok figyelmen kívül hagyásával kapott érték. A sötét hátterű kiemelés a legrosszabb, a világosabb a legjobb értékeket mutatja.

Az állásbiztonság (6. kérdés)

A munkahelyi stressz szempontjából kiemelten fontos terület az állásbiztonság. A válaszadók közel fele (47%) tekintette bizonytalannak a munkahelyét, ám közülük csak minden második nyilatkozott úgy, hogy emiatt kifejezetten szorong is (23,5%). 53% számára viszont az állásbiztonság, a munkahely elvesztésének lehetősége nem stresszfaktor, ők kifejezetten biztosnak érzik a munkahelyüket. A két munkaköri kategória állásbiztonság-érzete között a jogászok javára mutatkozott némi különbség: a jogászok 61%-a, az adminisztrátorok 44%-a érezte biztosnak a munkahelyét, ugyanakkor a jogászok számára mégis nagyobb arányban jelent kifejezett stresszort ez a tényező (28%, az adminisztrátoroknál ez az érték 18%).

A munkaköri kategóriák szerinti tagoláshoz képest jelentősebb különbségeket találunk az egyes törvények szerinti csoportoknál. A versenyszférában a válaszadók 40%-a érezte biztosnak a munkahelyét, és 20% kifejezetten szorong a munkahely elvesztése miatt. A közszférában együttesen 58% nyilatkozott úgy, hogy nem fél állása elvesztésétől. Ennyiben tehát igaznak látszik az a feltevés, hogy a közszféra még ma is nagyobb állásbiztonságot jelent.

A közszférán belül az egyes jogállási törvények között azonban már komoly eltérés van. A biztosnak érzett állások aránya a közalkalmazottak esetében 56%, a kormánytisztviselők esetében 37,5%, a köztisztviselőknél pedig 85%. Ez utóbbi kiugróan magas érték, annak ellenére, hogy a Ktv. és Ktjv. megszüntetési szabályai között ma már alig van különbség. A magas állásbiztonság egy lehetséges magyarázatát egyik válaszadónk úgy fogalmazta meg, hogy „nálunk még az új jogszabályok nem mentek át a gyakorlatba". Szembeötlő ugyanakkor, hogy a közalkalmazottakhoz képest mennyivel alacsonyabb az állásbiztonság a kormánytisztviselők körében. Ezt erősíti meg az is, hogy a kormánytisztviselők körében találjuk a legtöbb válaszadót, aki kifejezetten szorong a munkahely elvesztésének esélye miatt (az összes válaszadó 12%-a, a kormánytisztviselők 50%-a). Ez arra utal, hogy a Ktjv. hatálya alatt már nem beszélhetünk a közszféra jelentette állásbiztonságról, kiszámítható előmeneteli lehetőségekről. Két kormánytisztviselő válaszadótól idézünk: „a biztonság faktor ma már egyáltalán

nem jellemző", „ma már semennyire nem érzem biztosnak az állásom". Erre tekintettel szkeptikusak lehetünk a vonatkozásban is, vajon a köztisztviselők esetén meddig marad az állásbiztonság-érzet olyan magas, mint amit jelen felmérésben tapasztaltunk.

Érdemes külön figyelmet fordítani arra, hogy az állásukat bizonytalannak érzők közül 50% úgy nyilatkozott, hogy ez a bizonytalanság mégsem jelent számukra stressz-tényezőt. Ennek természetesen számos személyes körülmény lehet az oka, amelyet vizsgálatunk nem tudott kimutatni. A különbség egyik általunk is mérhető, lehetséges magyarázata a leépítésekkor követett munkáltatói magatartásban rejlik. Több válaszadónk fogalmazott úgy, hogy bár előfordul leépítés, létszámcsökkentés, de ez előre tervezett, kiszámítható ütemezésben zajlik, és a munkáltató gondot fordít az érintettekkel való együttműködésre, a káros hatások lehetséges csökkentése érdekében (2 munkavállaló jogász, 1 közalkalmazott adminisztrátor, 1 közalkalmazott jogász). Összesen az állásukat bizonytalannak érző, de emiatt nem szorongó válaszadók 50%-a említette a leépítések kiszámítható, tervezett lebonyolítását. Érdekes tapasztalat ehhez képest, hogy ennek ellenkezőjéről csak a közszférában dolgozók nyilatkoztak. Egy közalkalmazott jogász véleménye szerint: „bármikor mehetsz, nálunk a fűnyíró elv érvényesül". Két kormánytisztviselő adminisztrátor arról számolt be, hogy a leépítések rendkívül gyorsan történnek, az érintettel már csak a felmentés átadásakor veszik fel a kapcsolatot, még a közvetlen felettes sem tudja előre, hogy melyik beosztottját fogják elküldeni. Mint a csoportos létszámcsökkentés szabályainál kifejtettük, sajnos ez a gyakorlat munkajogi szempontból a közigazgatásban nem kifogásolható, hiszen sem a Ktv., sem a Ktjv. nem követeli meg a csoportos létszámcsökkentéssel érintett személy előzetes értesítését.

A munkahelyi stresszhatások csökkentését célzó kezdeményezések jellemzői és a felelősség kérdései (7–9. kérdések)

E kérdéscsoport célja annak feltárása, milyen munkáltatói intézkedések történnek a munkahelyen a stresszhatások csökkentése érdekében, illetve annak feltérképezése, mire lenne igénye a dolgozóknak, milyen beavatkozások által éreznék úgy, hogy a munkáltató próbál tenni a stressz kezelése, a dolgozói jóllét elősegítése érdekében. A kérdéscsoport komplexitására tekintettel a válaszokat állománycsoportonkénti bontásban elemezzük.

Munkavállalók

Jogász

E célcsoport körében jellemző intézkedésként jelentek meg a kisebb-nagyobb társas összejövetelek. Ebben a körben többnyire olyan munkavállalókat

szólaltattunk meg, akik kisebb, 10 fő alatti létszámmal rendelkező szervezetben dolgoznak, így ezek az összejövetelek családias alkalmaknak minősültek az interjúalanyok elmondás alapján. Több ízben említésre került a közös születésnap- és névnapünneplés, a kisebb csapatépítési kezdeményezések. E kérdés kapcsán a válaszadók megemlítették a különféle béren kívüli juttatásokat, és hangsúlyozták, hogy a kedvezményes üdülési és sportolási lehetőség számukra olyan elem, ami alkalmas a munkahelyi stresszhatások csökkentésére.

A nagyvállalati körből megszólaltatott dolgozók elégedetlenek munkáltatójukkal, aki meglátásuk szerint kevés figyelmet fordít a munkahelyi stresszhatások csökkentésére. Leginkább a hiányos kommunikáció és a munkatársak nem ismerése jelent problémát, melynek kezelésében sokat segíthetne, ha egyértelmű szabályok és szokások mentén történne az információ átadása, illetve ha lennének olyan szervezett csapatépítések, ahol a dolgozók egy kicsit más szempontból és mélyebben megismerhetnék egymást, mint amire a napi rutin során lehetőség van. Nem mellékes, hogy az ilyen jellegű ismerkedés a munkanapok kommunikációs hatékonyságát fokozni tudja, hiszen a dolgozó bátrabban kommunikál telefonon vagy e-mailben egy olyan munkatársával, akit korábban már személyesen is volt alkalma megismerni.

Adminisztrátor

E célcsoport elegendőnek találja azokat az intézkedéseket, amelyeket a munkáltató tesz a munkahelyi stressz csökkentése érdekében. A válaszadók hangsúlyozták a közös társas alkalmak, összejövetelek jelentőségét, és kiemelték, hogy önmagában a közösen elköltött ebéd is jelentős stresszcsökkentő lehet. A kölcsönös jó viszonyt a kollégákkal minden válaszadó fontosnak tartja. A nagyobb szervezetben dolgozó munkavállalóknak lenne igényük egyéb intézkedésekre is, ilyenként említették például a munkahelyi masszázs igénybevételének lehetőségét.

Közalkalmazottak

Jogász

E célcsoport tagjai részéről általános volt az a vélemény, hogy a stresszhatások csökkentése első sorban nem a munkáltató feladata, illetve, hogy az a mennyiségű és minőségű intézkedés, amit a munkáltató tesz, elegendő is. A névnapok ünneplését, a közvetlen kollégákkal való közös kirándulást több válaszadó említette. Az is jellegzetes válasz volt, hogy bár vannak minimális munkáltatói kezdeményezések a stressz csökkentésére, a dolgozóknak erre nem igazán van igénye, és nem is veszik azt igénybe még akkor sem, ha arra lehetőségük lenne. Említésre került e cafetéria is mint a juttatási csomag része, e téren azt a megoldást érzik ideálisnak a dolgozók, amikor egy meghatározott kereten belül nekik maguknak van lehetőségük a „csomag" összeállítására.

Adminisztrátor

A válaszadók szerint a munkáltató részéről jellemzőek olyan próbálkozások, amelyek célja a dolgozókat érő stresszhatások csökkentése, de valahogy ezekkel a lehetőségekkel e célcsoport tagjai nem igazán élnek. Van üdülési lehetőség, karácsonyi ünnepség és közösen szervezett programok, de ezek sok esetben inkább többletfeladatként és teherként érintik a dolgozókat. Több ízben felmerült, hogy a dolgozók úgy érzik, nincs megfizetve a munkájuk, és ez már önmagában is jelentős stresszhatás, amit nem lehet a munkáltató által kezdeményezett extrákkal kompenzálni, mert az alapok eleve sérülnek. Azt is több válaszadó megemlítette, hogy a jobb kommunikáció és a társas kapcsolatok és a csapatmunka fejlődése nagymértékben tudná csökkenteni a dolgozókat érő stresszt.

Köztisztviselők

Jogász

E célcsoport tagjai többféle intézkedést is tapasztalnak a munkáltató részéről: csapatépítő tréning, sportnap, kirándulás, de vegyes a kép arra vonatkozóan, hogy ezt a dolgozók hasznosnak, vagy inkább fölöslegesnek érzik. Általános élmény az ebbe a körbe tartozó dolgozók számára, hogy a munkatársak között nincs csapatszellem, összetartás és egymásról való gondoskodás.

Adminisztrátor

Az egymásról való gondoskodás és az összetartás hiánya a köztisztviselő adminisztrátorok körében is felmerült, és kifejezetten hangsúlyos volt a válaszadók körében, mint probléma. E célcsoport tagjai között a stressz kezelése sokkal inkább egyéni felelősség, a munkáltató részéről aktív beavatkozást nem tapasztalnak.

Kormánytisztviselők

Jogász

Az e körbe tartozó válaszadók részéről a két legfontosabb munkáltatói intézkedés a stressz csökkentése érdekében a sportolási lehetőség biztosítása, valamint a közös összejövetelek kezdeményezése. A válaszadók visszajelzése alapján ezeket a kezdeményezéseket értékelik és örülnek neki, de sokkal több olyan intézkedést, ami közös tevékenységet jelent a munkatársakkal, nem igényelnek. A dolgozók a stresszhatások kiküszöbölése szempontjából igényelnék, hogy a munkáltató kommunikáljon velük többet, és közölje időben a releváns változásokat, hogy ne érezzék azt, hogy nem tudnak semmit a történésekről. Felmerült továbbá a nap közbeni feszültség-levezetés lehetősége pl. masszázzsal vagy sportolással, azzal a kompromisszummal, hogy az így „elvesztegetett" munkaidőt a dolgozó munkaidő túl kompenzálná.

Adminisztrátor

E célcsoport tagjai nem említenek a stresszhatások csökkentése szempontjából kifejezetten releváns munkáltatói intézkedéseket. Elhangzott, hogy kötelező egészségügyi szűrővizsgálatot tartanak ugyan a munkahelyen, de ezen felül külön kezdeményezéseket a dolgozók nem tapasztalnak. Amire viszont igényük lenne, az a feladatok megfelelő strukturálása és időzíthetőségének lehetősége, azaz hogy ne legyenek olyan utasítások, ami miatt túlórázniuk kell, vagy eltérni a napi rutintól. Kiemelték továbbá, hogy igényük lenne a nagyobb önállóságra, azaz hogy ne kelljen minden részletet mással is egyeztetni.

Összegzés, következtetések

Az összes megkérdezett közül a munkavállalóként foglalkoztatott jogászok éreztek úgy leginkább, hogy a munkáltató által kezdeményezett stresszcsökkentő intézkedésekre szükség és igény van, és lehetnének még egyéb szolgáltatások is.

A köztisztviselőként, kormánytisztviselőként és közalkalmazottként dolgozók vagy elegendőnek vagy többlettehernek érzik a stresszel kapcsolatos intézkedéseket. Üdvözlik a kedvezményes üdülési és sportolási lehetőségeket, de a társas összejövetelek, szervezett közös programok mennyiségének növelését nem igénylik. A munkavállalóként foglalkoztattak szívesebben töltik idejüket kollégáikkal munkaidő kívül is.

Összességében érdekes tapasztalat, hogy kifejezetten a munkahelyi stressz csökkentésére szervezett tréning, tanácsadás, egyéb szolgáltatás szinte egyáltalán nem jelentkezett. Inkább csak távolibb asszociációval hoztak összefüggésbe egyes intézkedéseket a stressz-csökkentéssel a válaszadók.

A munkajogi viták (10. kérdés)

A munkajogi vitákkal kapcsolatban lényegében minden állománycsoportban homogén volt a válaszok aránya. A megkérdezettek túlnyomó többségének még nem volt munkajogi természetű vitája a munkáltatójával (85%). Ki kell emelni azonban, hogy ez nem jelenti azt, hogy a munkahelyen belüli ellentétek ilyen nagy arányban ne jelentenének stresszt a válaszadóknak. Több olyan választ kaptunk ugyanis, amely szerint bár az illetőnek személyesen még nem volt vitája, de a munkáltatónál ezek szinte mindennaposak (6%), illetve ha lenne vitája, akkor se merne fellépni az érdekeiért, mert félti az állását (12%).

Kifejezett vitáról tehát a válaszadók csupán 15%-a számolt be. Ezek 60%-ának hátterében valamilyen személyes, nem kifejezetten jogi alapra visszavezethető konfliktus állt, például rossz viszony alakult ki a közvetlen felettessel, aki ezért kereste a lehetőséget a vitára, vagy a válaszadó hiányolta a méltányossági szempontok érvényesítését egy-egy személyügyi döntés kapcsán. Egy konkrét munkajogi szabály körüli vitát két esetben azonosítottunk. Az egyik válaszadónál (közalkalmazott adminisztrátor) a munkakörébe tartozó feladatok meghatározása

körül alakultak ki eltérő álláspontok. A másik személy (köztisztviselő jogász) pontosan tudta, hogy a törvény alapján igényt tarthatna egy bizonyos plusz díjazásra, de úgy ítélte meg, okosabb, ha emiatt nem kezdeményez nyílt vitát a vezetőivel.

Érdekes tapasztalat, hogy elvétve találkoztunk olyan válaszadóval, aki pontosan elmondta volna, hogy vita esetén milyen belső egyeztetési eljárást alkalmaznak a munkáltatónál, vagy egyáltalán, lenne ilyen vitakezelési eljárás. Ez azokra a válaszadókra is igaz, akik egyébként beszámoltak valamilyen munkajogi jellegű vitáról. Közülük sem találkoztunk ugyanis olyannal, akinél a vitát valamilyen formalizált eljárásban (akár csupán egy közvetlen, jegyzőkönyvezett egyeztetés keretében) kezeltek volna. Más kérdések kapcsán is tapasztaltuk, hogy a felek „privát egyezségei", különalkui olykor fontosabbak a munkaügyi működésben, mint amit a törvény, vagy valamilyen belső szabály megkövetel (lásd különösen a munkaidőnél). Ezt a munkajogi viták tekintetében is visszatükröződni látjuk: ha fel is merül valamilyen konfliktus, azt a felek informálisan, közvetlen egyeztetés útján kezelik, illetve kimondottan kerülik a vita „hivatalos útra" terelését.

Érdekképviseletek és tevékenységük (11. kérdés)

A munkavállalói érdekképviselettel kapcsolatos kérdésre adott válaszok rendkívül pesszimista képet tükröznek e szervek munkájával kapcsolatban. Önmagában beszédes adat, hogy a megkérdezettek több mint egyharmadánál (38%) semmilyen érdekképviseleti szerv nem működik, további 15% pedig nem tudta pontosan megmondani, hogy munkahelyén van-e ilyen szervezet. A válaszadók 47%-a tud valamilyen munkavállalói érdekképviseleti szerv működéséről, ám közülük csupán minden harmadik (37%) nyilatkozott munkájukról elismeréssel. A többi válaszadó vagy passzívnak értékelte az érdekképviselet tevékenységét („nem tesznek semmit", „nem látom, hogy történne valami", „nem lehet látni őket"), vagy kimondottan erős kritikát fogalmazott meg velük szemben („előre leosztott pozíciók vannak, szerintem szó sincs szakmai munkáról", „nincs semmilyen csapatszellem", „nem látom a helyét, szükségességét").

Összességében a válaszadók döntő többsége nem tartja fontosnak az érdekképviseleti szervek tevékenységét. Jól mutatja ezt az is, hogy mindössze 15% válaszából tűnik ki, hogy számára a hatékony érdekképviselet valamilyen stressz-forrás lehet. Ők válaszoltak úgy, hogy szükségesnek éreznék az erősebb fellépést a munkáltatóval szemben. 85% viszont nem érezné kedvezőbbnek a helyzetét hatékonyabb érdekképviselet mellett sem. E körből kapott sarkos válaszok voltak például: „egy önkényeskedő főnöktől semmilyen szakszervezet nem ment meg", illetve „nem szervezkedni kell, hanem bólogatni, akkor másnap is bemehetsz dolgozni".

Az érdekképviseleti szervek tevékenységével kapcsolatos adatok az egyes jogviszonyban állók szerinti bontásban megfelel a várakozásainknak. A munkavállalók 70%-a esetében van működő érdekképviselet, igaz, volt olyan válaszadónk, ahol nem a törvény alapján létrehozott szakszervezet, vagy üzemi tanács látja el ezeket a feladatokat, hanem a munkáltató egyik döntéshozó testületébe választanak az alkalmazottak egy képviselőt. E személy tevékenységével a kollektíva kifejezetten elégedett volt. A második legtöbb pozitív választ a Kjt. hatálya alatt dolgozóktól kaptuk (56%). Ez az arány a köztisztviselők esetén már alacsonyabb (43%), a kormánytisztviselők esetén pedig elenyésző (13%). Érdekes módon azonban a közigazgatásban dolgozók közül is csak elvétve találkoztunk olyan válasszal, amely az érdekképviselet hiányát negatívnak értékelte volna (a Ktjv. és a Ktv. hatálya alá tartozók közül összesen 20%).

Mindebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a klasszikus munkavállalói érdekképviseleti formákra a válaszadók döntő többsége nem számít, és nem is tartaná szükségesnek a tevékenységüket.

IV. rész

Következtetések

Az alárendeltségben, a számára adott körülmények között dolgozó munkavállalót védő munkajog szabályainak a jogág rendeltetéséből eredően mindig jelentősége lesz a munkahelyi stressz megelőzése, kockázatainak csökkentése körében is. A munkajog a munka-teljesítés időbeli, szervezeti, tárgyi kereteinek meghatározásával, a munka díjazásának minimális követelményeivel megteremti azokat a kiszámítható, előre látható feltételeket, amelyek mellett a feleknek nem kell a stressz teljesítményt gátló hatásaival, akár már kifejezetten az egészségre káros szintjével számolni. Ez természetesen nem csak a munkát végző, hanem a munkáltató érdeke is, akinek a részére a munkavégzés történik.

Kutatásunk rámutatott arra, hogy a munkajog és a munkahelyi stressz megelőzése közötti összefüggés tudatosítása mindenképpen szükséges. Miközben a munkát végzők különböző csoportjai egyaránt tisztában voltak a stressz fogalmának körülbelüli jelentésével, csak elvétve találkoztunk olyanokkal, akik felismerték, hogy a stresszorok korlátozásában a munkajogi szabályoknak is jelentősége van. Ha a munka világának szereplői – munkát végzők és munkáltatók egyaránt – jobban megismernék ezt az összefüggést, illetve általában is alaposabban ismernék a munkajogi szabályokat, vélhetően már ettől csökkenne a mindennapos munkavégzés során jelentkező káros stressz. A jogkövető magatartás egyik motivációja lehet, hogy a kiszámítható munkaszervezés, a munkaidő és pihenőidő szabályok betartása, vagy éppen a leépítések kellő tervezettsége a munkahelyi stressz kockázatainak elkerülése miatt is fontos.

A munkajog, mint az önállótlanul, függőségben végzett munka jogága soha nem volt és nem is lesz egységes jogterület. Legalapvetőbbnek a magánmunkáltatók és az állammal, illetve szerveivel fennálló foglalkoztatási jogviszonyok elkülönítését tekinthetjük. A versenyszférában döntően a felek alkuja, illetve piaci lehetőségei alakítják a jogviszony tartalmát, amelyhez a jogalkotó csak minimális, garanciális jellegű kereteket ad. A közszféra munkajoga részletesebb, eltérést nem engedő szabályai mellett a foglalkoztatás stabilitása, kiszámíthatósága a jellemző. A magyar munkajogban e két klasszikusnak mondható csoport közé átmeneti kategóriaként ékelődnek a közalkalmazottak, akiket a versenyszféra munkavállalóihoz képest több előjog illet meg, ám az eredeti szándék szerint védelmük gyengébb a közigazgatásban dolgozókéhoz képest.

A tanulmányban kifejtettek alapján a magyar munkajog fentiek szerinti, szisztematikus tagozódása az utóbbi években felborult. A négy nagy jogállási törvény összehasonlító elemzése több területen következetlenségeket, az eredeti koncepcióval ellentmondó eredményeket tárt fel. A hatályos magyar munkajog

szerint a központi közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselők munkajogi védelme a versenyszféra munkavállalóihoz képest is gyengébb, miközben egyes területeken a közszféra „mostohagyermekének" szánt közalkalmazottat illeti meg a legtöbb garancia. A hazai szabályozás sajátosságából, a költségvetési szféra és a közigazgatás különválasztásából eredő kisebb ellentmondások, indokolatlan eltérések tovább növelik a rendszer zavarosságát. Ezeket a problémákat kizárólag jogalkotás útján, a versenyszféra és a közszféra munkajogának eltérő sajátosságaiból, szabályozási igényeiből kiinduló törvénymódosítással lehet kezelni. Álláspontunk szerint ez a felülvizsgálat mindenképpen indokolt.

Kutatásunkban továbbá arra a kérdésre kerestük a választ, hogy az egyes munkajogi törvények hatálya alatt dolgozókra vonatkozó szabályok különbözősége vajon kimutathatóan eltérő stressz-kitettséget is jelent-e. Ha igen, az alátámasztja a fent jelzett jogalkotási reform szükségességét, illetve megerősíti, hogy a munkajogi szabályozás önmagában fontos tényező a munkahelyi stressz kezelése szempontjából.

A munkaidő-pihenőidő területén kapott eredmények nagyvonalakban megegyeznek a várakozásokkal. Egyrészt, számos olyan munkajogi szabály van, amely kifejezett stresszort érint (pl. munkaidő mértéke, szabadság mennyisége). A munkajogi szabályozás szerepe tehát e területen igen fontos. Másrészt, az eredményekből jól kirajzolódóan a versenyszféra stressz kitettsége nagyobb, mint a kiszámíthatóbb munkaidő-beosztással működő közszféráé. A munkaidő szervezés természetesen számos specifikus vonást mutat a konkrét munkáltató működése, illetve a betöltött munkakör kapcsán. Ez világosan látható volt a jogász és adminisztrátor válaszadók eredményeinek különbözősége tekintetében is. Előzetes várakozásainkat nem cáfolták a munkabérrel kapcsolatos válaszok sem. A piaci viszonyoknak, felek alkuerejének jobban kitett munkavállalók esetében a stressz magasabbnak mutatkozott, mint a közszférában. A munkabér mértéke azonban napjainkban már messze nem eredményez érezhető különbséget, inkább csak a közalkalmazottak és a többi állami alkalmazott vonatkozásában. A munkaviszony tartalmát érintő legfontosabb területeken összességében igazolni látjuk a munkajogi szabályozás stressz-megelőzésben játszott szerepét.

Az állásbiztonság területén első látásra ma is érvényes feltevés, hogy a közszféra jelenti a nagyobb biztonságot, tervezhetőséget. A jogi környezet változásai azonban egyértelműen éreztetik hatásukat abban, hogy a biztonság-érzet a közalkalmazottak körében jóval magasabb, mint a kormánytisztviselőknél. Az eredetileg a stabilitás igényével szabályozott közszolgálati jogviszonyban találtuk a legtöbb olyan válaszadót, aki kifejezetten szorong a munkahely elvesztésének esélye miatt. Ezt a képet árnyalja az is, hogy a leépítések tervezettsége, kiszámíthatósága körében is a közszférában dolgozóktól kaptuk a negatív, kritikát megfogalmazó válaszokat. A köztisztviselők körében a megváltozott jogi háttér a

vizsgálat idején még nem éreztette hatását, ám a fentiek fényében a biztonságérzet csökkenésével lehet számolni.

A leépítések szervezésével, tervezésével kapcsolatos tapasztalat egybecseng azzal, amit a munkáltatói utasítások kapcsán észleltünk. A tipikusan nagy munkáltatói szervezetben, erősen hierarchizált viszonyok között dolgozó köztisztviselők és kormánytisztviselők számára ugyan általában világosak a kapott utasítások, ám stresszt jelent a kérdezési lehetőség hiánya. A megfelelő belső kommunikáció jogállástól független kérdés, de úgy tűnik, a közszféra több munkáltatójánál e területet érdemes fejleszteni.

A felmérés néhány kérdésénél inkább az általános tendenciákat érdemes kiemelni, mintsem az egyes jogállási törvények hatálya alatt dolgozóknál tapasztalat különbségeket. (Ezeken a területeken a jogi szabályozás eltérései egyébként sem dominánsak.) Ide sorolható a stressz kezelésére, megelőzésére vonatkozó munkáltatói intézkedéseket firtató kérdéscsoport. Követésre érdemes „legjobb gyakorlatot" nem tudunk kiemelni a válaszok alapján. Miközben egyöntetű igénynek nevezhető a munkát végzők részéről, hogy legyen valamilyen stressz csökkentő intézkedés, a munkáltatók részéről tudatos stratégiát, átgondolt programot sehol nem tapasztaltunk. Jogállási törvénytől függetlenül az ötletszerű, a pillanatnyi lehetőségektől függő megoldások dominálnak.

Ugyanez mondható el a munkajogi viták kezelése tekintetében. Jól bevált, az alkalmazottak által is ismert és alkalmazott vitakezelési eljárást egyetlen munkáltatónál sem találtunk. Bizonyára ennek is köszönhető, hogy igen alacsony azok száma, akik egyáltalán vitába szálltak munkáltatójukkal. Ugyanakkor, a válaszadók jelentős hányadánál állapíthattuk meg, hogy a viták kezelése stresszornak minősül, ami a vitakezelési technikák átgondolt bevezetésének, szabályozásának fontosságára hívja fel a figyelmet.

A munkavállalói érdekképviseleti szervek gyakorlatával kapcsolatos eredményeink tükrözik a jogi szabályozásban is megmutatkozó különbségeket. Ugyanakkor, még a legnagyobb aktivitással jellemezhető versenyszférában is az érdekképviseletekkel szembeni tartózkodás, sőt szkeptikus, kritikus hozzáállás a jellemző. Álláspontunk szerint a kollektív érdekképviselet funkciója mintsem veszített jelentőségéből, hiszen napjaink munkát végzői számára is fontos eszköz lenne az együttes érdekérvényesítés az alárendeltség kiegyensúlyozására. Ehhez képest rendkívül negatív tapasztalat, hogy ezt a lehetőséget a megkérdezett interjúalanyok gyakorlatilag elutasítják.

Természetesen jelen tanulmány szerzői nem kívánják azt állítani, hogy a munkajogi szabályozás önmagában elegendő a stressz-kockázatok elkerüléséhez. Ehhez még egy egyébként tökéletes jogi háttér is kevés lenne. Fel kell hívnunk ugyanakkor a figyelmet arra, hogy stresszel szembeni egyik alapvető védővonalat éppen a munkajogi előírások alkotják. Ezt fontos tudatosítani a jogviszonyban álló

felekben, illetve a jogalkotóban is, hiszen ezt a szempontot is mérlegelnie kell, amikor a különböző jogviszony típusok szabályait egymáshoz képest kialakítja. A stressz szempontjából mérlegelendő számos jogon kívüli tényező közül egy markánsan felbukkant a jelen kutatás során is. Ez pedig a munkát végző és a munkáltató személyes kapcsolata. Miközben ennek jelentősége nem igényel hosszas magyarázatot, egy jogi szempontból is számottevő elemét befejezésül ki kell emelnünk. A felek közötti megállapodások, alkuk sokszor jóval jelentősebbek, mint amit az adott kérdésről az egyébként alkalmazandó törvény tartalmaz. Azaz, ha a munkáltató és az alkalmazott meg tud egyezni egy adott kérdés kezelésében, akkor ezen a ponton a jog háttérbe kerül. Ez a sajátosság a 2012. július 1-jével hatályba lépő új Munka Törvénykönyve szempontjából különös hangsúlyt kap majd, hiszen a jövőbeli munkajogi szabályozás kifejezetten épít a felek törvényt pótló, vagy akár törvényt rontó megállapodásaira.

A jelen kutatás tapasztalatai alapján okunk van reménykedni abban, hogy ezek a megállapodások nem kevésbé lesznek sikeresek a munkahelyi viszonyok, így a stressz kezelésében, mint a jelenlegi törvényi előírások.

Hivatkozott irodalom

Bányai Gábor: Mobbing – munkahelyi pszichoterror. Glossa Iuridica, I. évfolyam 1. szám, 2009

Cooper, C. L., Davidson, M.: Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. In. Psychological factors at work and their relation to health. Eds.: Kalimo, R., El-Batavi, M. A., Cooper, C. L., WHO, Geneva 1987

Cooper, C. L., Marshall, J.: Sources of managerial and White Collar Stress. In.: Cooper, C. L., Payne, R. (eds.) Stress at Work. John Wiley and Sons Ltd., New York 1978

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: A munkahelyi zaj hatásai. Online elérhető (2010. 02. 02.): http://stresszdoktor.hu/uploads/munkahelyistressz/amunkahelyizajhatsaifacts57.pdf

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: Data to describe the link between OSH and employability, 2002

Európai Munkavédelmi Ügynökség: Kutatás a munkával összefüggő stressz terén. Luxembourg, 2000

Freedland, Mark: The Personal Employment Contract. Oxford University Press, New York 2006

Freudenberger, H. J.: Staff burnout , Journal of Social Issues, Vol. 30. 1974

Friedman, M. és Rosenman, R. H.: Type A Behavior and Your Heart. New York: Knopf. 1974

Friedman, M. és Rosenman, R. H.: Association of specific overt behavior patterns with blood and cardiovascular findings: Blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis and clinical coronary artery disease. JAMA 169: 1286-1296., 1959

Friedman, M. és Rosenman, R. H.: Overt behavior pattern in coronary artery disease: Detection of overt pattern behavior A in patients with coronary artery disease by a new psycho-physiological procedure. JAMA 173: 1320-1325., 1960

Holmes TH, Rahe RH. The Social Readjustment Rating Scale. Journal of Psychosomatic Research; 11:213-8; 1967

Horváth István: „Diagnózis és terápia" Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és hazai helyzetünkre. Phd. értekezés (kézirat), Budapest, 2006

Jelentés a fogyatékossággal élő személyek mobilitásáról és befogadásáról, valamint a 2010-2020 közötti időszakra vonatkozó európai fogyatékosságügyi stratégiáról, A7-0263/2011, Munkaerő-felmérés, AHM, 2002

Juhász Ágnes: Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés. Oktatási segédanyag Munka- és Szervezetpszichológiai Szakképzés, Budapest, 2002.

Kahn-Freund, Otto: Kahn-Freund's Labour and the Law. (szerk.: Davies, Paul; Freedland, Mark) Stevens&Sons, London 1983

Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest 2005

Klare, Karl: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005

Klein Sándor: Vezetés- és Szervezetpszichológia. SHL Hungary KFT, 2001

Kónya Judit: A kiégés (burnout) szindróma. Elérhető (2011.02.21.): http://www.webbeteg.hu/cikkek/psziches/3284/a-kieges--(burnout)-szindroma

Kopp Mária: A stressz szerepe az egészségromlásban. Mikor káros a stressz? HIPPOCRATES Családorvosi és foglalkozás-egészségügyi folyóirat, V. évfolyam 1. szám, 2003.

Molnár Zsuzsanna: Legyek ura – a munkahelyen. 2004, Online elérhető a Magyar Európa Egyesület honlapján [2011. február 7.]: http://www.meegy.hu/index.aspx?DBId=-3&DocId =14475&MappaId=16455

Munkavédelmi Felügyeletek Együttes Útmutatása a Munkahelyi Kockázatértékelés Végrehajtásához. Munkaügyi Közlöny. 2006. 4. szám. Elérhető (2011. 02. 21.): http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=221

Nagy Edit: Egy segítő foglalkozás képviselőinek pályaképe, a kiégés szempontjából. Doktori értekezés, Debreceni Egyetem, BTK, 2007.

Páva Hanna és Gádor János: A munkahelyi egészségvédelem és biztonság az Európai Unióban. A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, Budapest 2002. 6-7. oldal

Páva Hanna és Lantos Géza: Munkahelyi egészség- és biztonságvédelem. In: Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. OFA Kht., 2004.

Reason, J.: Human Error, Cambridge Univerity Press 1990

Répáczki Rita: Jó stressz? Rossz stressz? 2009. 5. szám

Répáczki Rita: Legújabb szenvedélyünk: A munkamánia. HR Háttér. 2009B. 3. szám

Selye János: Életünk és a stress. Akadémiai Kiadó, 1978

Székely András: Izgalmi állapot – A munkahelyi stressz és kezelése. Humán Szaldó; 7. évfolyam; 2010. 3-4. szám,

Vajda Róza: A munkahelyi pszichoterror (mobbing) és a kapcsolódó szolgáltatások Magyarországon. MONA Alapítvány, Budapest 2006

1. függelék: A foglalkoztatási jogviszonyok egyes jellemzőinek összehasonlítása

Szempont	Munkavállalók	Közalkalmazottak	Köztisztviselők	Kormánytisztviselők
Munkaidő-pihenőidő	Törvényi és szerződéses (kinevezés szerinti) keretek között a munkáltató osztja be a munkaidőt, akár egyenlőtlenül, kollektív szerződés alapján akár 6 havi (kivételesen 1 éves) keretben.		Kötött munkaidő, hétfőtől csütörtökig 8-16.30 óráig, pénteken 8-14 óráig, de a munkáltató ettől eltérhet, akár négyhavi munkaidőkeret is alkalmazható.	
	Rendkívüli munkavégzés max. évente 200 (kollektív szerződés alapján 300) óra, pótlékkal vagy szabadidővel ellentételezhető.	Rendkívüli munkavégzés max. évente 200 (kollektív szerződés alapján 300) óra, szabadidővel csak kollektív szerződés alapján ellentételezhető, egyébként pótlékot kell fizetni.	Rendkívüli munkavégzés max. évente 160 óra, csak szabadidővel ellentételezhető.	Rendkívüli munkavégzés max. évente 200 óra, csak szabadidővel ellentételezhető.
	20 perces munkaközi szünet, a munkavégzés megszakításával kell kiadni.		A 30 perces munkaközi szünet a munkaidő része.	
	20 nap alapszabadság, további napok az életkor (max. 10 nap) alapján.	20/21 nap alapszabadság, további napok a fizetési fokozatok (max. 14 nap) szerint.	25 nap alapszabadság, amely a besorolás alapján (max. 11 nappal) növekszik. Július 1-je munkaszüneti nap (Kjtv.: ügyfélszolgálaton nem).	
Utasítások	Munkavégzés a munkáltató utasításai szerint.			
	Kérelemre a munkáltató köteles írásba foglalni az utasítást.		A köztisztviselő (kormánytisztviselő) akkor kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a köztisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítás végrehajtását kötelező megtagadni, ha annak teljesítése bűncselekményt, vagy szabálysértést valósítana meg.	
Munka díjazása	A munkabér mértéke a felek alkujától függ, figyelemmel a minimálbér, az egyenlő bér elve betartására és a törvényi kötelező pótlékokra.	Törvényben meghatározott előmeneteli rendszer. Több a törvény alapján kötelező bérpótlék. Jubileumi jutalom.		
		Az illetménytábla minimális összegek rögzíti. Alacsonyabb illetmények, mint a közigazgatásban.	Az illetménytáblától eltérni csak +50%, -20% erejéig lehet. Magasabb illetmények, mint a közalkalmazottaknál. Kedvezőbb szabályok az idegennyelv-tudási pótléknál és a jubileumi jutalomnál. Bruttó 200.000 Ft-os éves cafetéria-keret.	
	Részletes szabályok a munkabér védelmére.	Részletes szabályok a munkabér (illetmény) védelmére, a természetbeni munkabér tilos.		

Szempont	Munkavállalók	Közalkalmazottak	Köztisztviselők	Kormánytisztviselők
Állás-biztonság	A munkáltatói rendes felmondás indokoláshoz kötése, felmondási tilalmak, az azonnali hatályú felmondás korlátozása, felmondási idő kikötése, a munkáltatói megszüntetés esetén a munkavégzés alóli mentesüléssel járó időszak alkalmazása, végkielégítés.	További biztosítékok: kötött felmentési rendszer, állásfelajánlási kötelezettség, további felmentési esetek, hosszabb felmentési idő. Enyhébb munkáltatói felelősség a jogellenes megszüntetésért. Kötelező, hosszabb tartamú próbaidő (3-4 hónap). Részletesen szabályozott fegyelmi felelősség.	Tágan meghatározott felmentési indokok, akár azonnali hatályú felmentés, a felmentési idő 2 hónap, „súlytalan" csoportos létszámcsökkentés, nincs „rendkívüli lemondás", állásfelajánlás a nem megfelelő munkavégzésnél. Kjtv.: a munkáltató egyoldalú kinevezés-módosítása esetén felmentés kérhető. Enyhébb munkáltatói felelősség a jogellenes megszüntetésért. Kötelező, hosszabb tartamú próbaidő (6 hónap). Részletesen szabályozott, a közalkalmazottakénál szigorúbb fegyelmi felelősség.	
Munkáltatói intézkedések	A munkavédelmi törvény alkalmazandó. Az ún. szociális juttatások csak adhatóak.			
Munkajogi viták	A bírói út mellett az Mt. IV. része szerinti alternatív vitakezelési eljárások is alkalmazhatóak.		Bírói úton rendezhetők.	Bírói úton rendezhetők. 2012. július 1-jével a Kormánytisztviselői Döntőbizottság eljárása igénybe vehető, illetve ez bizonyos esetekben kötelező (Kttv.).
Érdek-képviselet	Részletesen szabályozott szakszervezeti és részvételi jogok (üzemi tanács). A kollektív szerződés főszabály szerint az Mt. III. részétől a munkavállaló előnyére (olykor a hátrányára is) eltérhet.	Részletesen szabályozott szakszervezeti és részvételi jogok (közalkalmazotti tanács). A kollektív szerződés a Kjt.-től nem térhet el, csak kifejezett rendelkezés esetén.	Részletesen szabályozott szakszervezeti jogok. Részvételi intézmények nincsenek, kollektív szerződés nem köthető.	Részletesen szabályozott szakszervezeti jogok. Részvételi intézmények nincsenek, kollektív szerződés nem köthető. 2012. július 1-jén létrejön a Magyar Kormánytisztviselői Kar (Kttv.)