

## MUNKAKÖRNYEZETI HATÁSOK MEGJELENÉSE A NŐK FOGLALKOZTATÁSA TEKINTETÉBEN

### OCCUPATIONAL ENVIRONMENTAL IMPACTS IN TERMS OF FEMALE EMPLOYMENT

Dajka Zsoltné\*

#### Absztrakt

A Covid-19 vírus miatt kialakult körülmények nehéz helyzetbe hozták a gazdaság számos szereplőjét. Mindez azonban rávilágított arra is, hogy az atipikus foglalkoztatási formák a megváltozott körülmények között akár megoldást is jelenthetnek bizonyos problémákra. A piaci szereplők egy része rákényszerült arra, hogy ha addig nem is feltétlenül alkalmazták a hagyományostól eltérő formákat, a veszélyhelyzetben használják és éljenek az atipikus eszközök előnyeivel. A munkavédelemnek az egészségügy azért sajátos területe, mert az egészségügyi dolgozók napi munkájuk során a lehetséges kockázatok együttesének (biológiai, kémiai, fizikai, ergonómiai, pszicho-szociális), azaz komplex kockázatoknak vannak kitéve. A vírushelyzetet követően előtérbe kerül a teljes foglalkoztatás kérdése, valamint a női foglalkoztatás ösztönzése ebben a helyzetben továbbra is nagyon hangsúlyos kérdés.

*Kulcsszavak: munkakörnyezeti hatások, női foglalkoztatás, kockázatértékelés, pszicho-szociális kockázat*

#### Abstract

The circumstances of the Covid-19 virus have put many economic actors in a difficult situation. However, it has also highlighted the potential of atypical forms of employment as a solution to some of the problems in these changed circumstances. Some market players have been forced to use atypical forms of employment, even if they had not necessarily used non traditional forms before, to take advantage of atypical means in times of distress. Occupational safety and health is a specific area of health because health workers are exposed to a combination of possible risks (biological, chemical, physical, ergonomic, psycho-social) in their daily work, i.e. complex risks. Following the viral situation, the issue of full employment will come to the fore and the promotion of female employment will remain a very prominent issue in this context.

*Keywords: work environment effects, female employment, risk assessment, psychosocial risk*

#### 1. Bevezetés

Az általános egészség és valamint a jó közérzet csak egészséges szociális környezetben őrizhető meg. A munka világa állandóan változik, ahhoz, hogy a munkavállaló meg tudjon felelni a kihívásoknak az egészsége károsodása nélkül, szükséges felismerni a munkahelyi kóroki tényezőket és megtenni a szükséges intézkedéseket. A munkáltatónak fontos szerepe van az egészséges munkavégzés kialakításáért, valamint azok kiküszöbölésére vagy csökkentésére,

---

\* Dajka Zsoltné, I évfolyamos, nappali tagozatos PhD hallgató Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár-és Munkajogi Tanszék. Email cím: betti0730@gmail.com. Témavezető: Dr. Mélypataki Gábor PhD egyetemi docens, ME- ÁJK Agrár- és Munkajogi Tanszék.

mellyel elkerülhető a munkavállaló egészségének károsodása. A foglalkozás-egészségügy az egyetlen olyan területe az egészségügynek az aktív lakosság körében, ahol a primer prevenció, a secunder, és részben a terciar prevenció segítségével hatékonyan felléphetünk a munkavállaló egészségének megőrzésében és fejlesztésében.

„A munkahely közvetlenül befolyásolja az emberek egészségi állapotát, mivel életük jelentős részét itt töltik el. Ez tökéletes környezet az egészséges életvitel kialakítására és hozzájárulhat a cég alkalmazottainak jobb egészségéhez, ami sok üzleti vállalkozás fennmaradásának feltétele lehet, de még ennél is fontosabb, hogy az általános gazdasági élet termelékenységére is függ a motivált és egészséges munkaerőtől. Amikor a vállalat szembesül a munkaerő hiányával és azzal, hogy dolgozóinak tetemes hányada egészségügyi problémákkal és/vagy krónikus betegségekkel küzd, akkor jó alkalom nyílik arra, hogy a munkahelyi egészségre nagyobb figyelmet fordítsanak.”<sup>1</sup>

„Az egészségügy és a szociális gondozás Európa egyik legszámottevőbb ágazata: az itt foglalkoztatottak teszik ki az EU munkaerejének hozzávetőleg 10%-át, amelyen belül a nők 77%-kal képviseltetik magukat. Az egészségügyi dolgozók jelentős részét kórházak foglalkoztatják, azonban más munkahelyeken, többek között ápolást/gondozást nyújtó otthonokban, egészségügyi rendelőkben és az egészségügyhöz kapcsolódó más tevékenységi területeken is dolgoznak.”<sup>2</sup>

„Az egészségügyben dolgozó munkavállalóknak számos olyan tevékenységgel és környezettel kell megbirkózniuk, amelyek veszélyt jelentenek egészségükre, és a foglalkozási megbetegedések vagy munkahelyi balesetek kockázatának teszik ki őket. Az egészségügyi dolgozók munkavégzési körülményei, valamint az az összetett feladatkör, amelyet például a fizikai vagy mentális sérültek közvetlen ápolása, a betegek kezelése vagy takarítási szolgáltatások nyújtása során el kell látniuk, számtalan veszéllyel járhat. Az egészségügyi dolgozók nagyszámú kapcsolódó kockázatnak vannak kitéve, amelyek a következők:

- biológiai kockázatok, például tú okozta sérülések miatti fertőzések és más fertőző betegségek;
- kémiai kockázatok, ideértve a rák kezelése során használt gyógyszereket és a fertőtlenítő szereket;
- fizikai kockázatok, például ionizáló sugárzás;
- ergonómiai kockázatok, például a betegek kezelése során; valamint
- pszicho-szociális kockázatok, ideértve az erőszakot és a többműszakos munkavégzést.

E kockázatok együttes jelenléte miatt az egészségügy magas kockázattal járó ágazatnak számít a munkavállalók számára.”<sup>3</sup>

„A munkahelyi nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kutatásának frissítését mutatja be, amely megállapította, hogy a munkahelyen belüli és azon kívüli egyenlőtlenségek hatással lehetnek a nők munkahelyi egészségére és biztonságára. Szakpolitikai perspektívát ad, és célja, hogy hozzájáruljon az EU-OSHA Európai Kockázati Megfigyelőközpontja számára a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó európai stratégiában felvázolt feladathoz, „megvizsgálva az egészségre és biztonságra vonatkozó konkrét kihívásokat, amelyeket az EU-

<sup>1</sup> Egészséges munkahelyek krónikus beteg munkavállalók számára, Útmutató, 2013. [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp\\_guide\\_ph\\_work\\_hu.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp_guide_ph_work_hu.pdf) (letöltés ideje: 2024.02.29.)

<sup>2</sup> Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, Az egészségügyet, közelebbről az otthoni és a közösségi betegápolást érintő aktuális és újonnan felmerülő kérdések, 2014. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/healthcare%20sector%20-%20hu.pdf> (letöltés ideje: 2024.02.29.)

<sup>3</sup> Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, Az egészségügyet, közelebbről az otthoni és a közösségi betegápolást érintő aktuális és újonnan felmerülő kérdések, 2014. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/healthcare%20sector%20-%20hu.pdf> (letöltés ideje: 2024.03.02.)

OSHA kiterjedtebb integrációja jelent „nők a munkaerőpiacon”. Statisztikai áttekintést ad a foglalkoztatás és a munkakörülmények, a veszélyeknek való kitettség és a munkahelyi balesetek, valamint a nők munkahelyi egészségügyi problémáinak trendjeiről. Kiválasztott kérdéseket tár fel (kombinált expozíció, foglalkozási rákbetegség, rehabilitációhoz való hozzáférés, nők és informális munka, valamint „feltörekvő” női szakmák, mint például az otthoni gondozás és a háztartási munka). A kutatás kiemelt kockázati tényezőként emeli ki a nők által végzett munka típusát, a fiatalabb és idősebb nők problémáit, a szolgáltatási szektor növekedését, az erőszakot és a zaklatást, valamint az egyre szerte ágazóbb munkaidő-mintákat.”<sup>4</sup>

Foglalkoztatási szempontból az egyik legkiszolgáltatottabb munkaerőpiaci csoportot, a hátrányos helyzetűek mellett, a kisgyermekes családoknál a szülők, azon belül is a nők alkotják.<sup>5</sup>

## 2. A munkahelyi kockázatértékelés jelentősége

A Mvt. 54. § (2) bekezdésben foglalt kötelezettség teljesítése érdekében a munkáltató valamennyi munkahelyre vonatkozóan tartozik elvégezteni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok felmérését, kockázatértékelés elvégzését (kockázatbecslés) és ennek dokumentálását.

A kockázatértékelés és a kockázatbecslés olyan jogintézmény, mely mind a munkavállalók testi épségének védelméhez, mind az egészségvédelemhez szorosan kapcsolódik.

A kockázatértékelés feltárja a hiányosságokat, kockázatokat, veszélyeket, melyeknek a munkavállaló ki van téve, majd csökkentésére, megszüntetésére intézkedéseket határoz meg a felelősök és határidők megjelölésével. Kötelező dokumentum minden vállalkozásnál a kockázatértékelés, ha már 1 fő munkavállalója vagy akár segítő családtagja részt vesz a tevékenység végzésében. A kockázatértékelés elkészítése munkavédelmi- és foglalkozás-egészségügyi szaktevékenységnek minősül: vagyis munkavédelmi és üzemorvosi végzettséggel rendelkező szakemberek végezhetik el ezt a feladatot.

„A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékekkel szabályozott kóros tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.”<sup>6</sup>

„A munkavédelem szempontjából a kockázatértékelésnek több formáját különböztethetjük meg:

- minőségi kockázatértékelés

<sup>4</sup> Új kockázatok és trendek a nők munkahelyi biztonságával és egészségével kapcsolatban EU-OSHA, 2013. <https://osha.europa.eu/en/publications/new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work> (letöltés ideje: 2024.03.04.)

<sup>5</sup> SZEMEREYNÉ PATAKI Klaudia: Kecskeméti foglalkoztatási helyzetkép, különös tekintettel a női foglalkoztatásra. Polgári Szemle, 16. évf. 1–3. szám, 2020, 229–246. <https://polgariszemle.hu/archivum/175-2020-julius-16-evfolyam-1-3-szam/ertekpolitika/1086-kecskemeti-foglalkoztatasi-helyzetkep-kulonos-tekintettel-a-noi-foglalkoztatásra> (letöltés ideje: 2024.03.05.)

<sup>6</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 54. § (2) bekezdés.

– mennyiségi kockázatértékelés.

„A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség szerint mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására.”<sup>7</sup>

„Mádi Sarolta véleménye alapján fontos kérdés, hogy ki végezze a kockázatértékelést. Együtt kell működnie a munkabiztonsági és munka-egészségügyi szakembereknek. Németországban olyan szakember végezheti el a kockázatértékelést, ha részt vesz egy 2 éves tanfolyamon, mely a balesetbiztosító (DGUV) által szervezett. Magyarországon a munkáltatók nagy része nem rendelkezik szakemberekkel, szakértőket, külső vállalkozókat bíznak meg a feladat ellátásához, melyek különböző számítógépes programokat használ, ezáltal a kockázatértékelések általánosságokat tartalmaznak és a munkahelyi sajátosságokat nem veszik figyelembe.”<sup>8</sup>

Elmondhatjuk, hogy a kockázatértékelés fejezi ki legjobban a munkavédelem legfontosabb alapelvét, a prevenciót. A prevenció fontossága, hogy felmérje a munkavállalókat érő várható kockázatokat és a munkáltató ezek ismeretében előzetes védőintézkedéseket tegyen. A munkáltatók sokszor megfélemlenek erről a kötelezettségről, mely a munkavállalók tájékoztatásának, oktatásának a hiányát okozza, amely munkahelyi megbetegedéshez és munkahelyi balesethez vezet.

### 3. A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség

„Az UNICEF programjain keresztül is hangsúlyozza a nemek közötti egyenlőséget. A nők fizetett és fizetetlen munkája egy olyan terület, amely az UNICEF misszióját és mandátumát is érinti, különös tekintettel a gondozással kapcsolatos feladatokra. A forrásokhoz való hozzáférés, az egyre támogatóbb jogszabályi környezet, az oktatás és a készségek globális fejlődése ellenére a nők még mindig kevésbé vesznek részt a hivatalos munkaerőpiacon, és gyakran a legkiszolgáltatottabb foglalkoztatási formákban dolgoznak.”<sup>9</sup>

„Magyarország az ezredforduló utolsó évtizede óta radikális változások keresztjében áll. A társadalom demokratizálódása, a piacgazdaság kiszélesedése egy globalizálódó világban megy végbe. A transznacionalizálódás hatására a globális problémák és a munkaerő-piaci vonzásokörzetek átlépik az országhatárokat, a piaci verseny egyre erősebb, a munkaerőpiac összeszűkül, a piac/munkaerőpiac és a munkaerő-piaci értékítélet szerepe nő. A rugalmasság iránti igény egyre nagyobb, a munkavállalói érdekvédelem gyengül, a hatalomforrások között felértékelődik az információk szerepe. Az univerzalizálódás nyomán a fejlődési utak és a munkaerő-piaci mechanizmusok egységesülnek, a szabályok, normák általánossá válnak. Mindezek a folyamatok részben kedvező módon, nagyobb részt azonban kedvezőtlenül hatnak a nők, elsősorban a családos-gyermekek nők helyzetére. Ahhoz, hogy az átalakulási folyamat

<sup>7</sup> MÉLYPATAKI Gábor: a veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek létesítésével és működtetésével összefüggő munkajogi és társadalombiztosítási felelősségi kérdések, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Series Juridica et Politica* 2017: XXXV. 366-380.

<sup>8</sup> MÁDI Sarolta: A munkaegészségügy és munkavédelem jogintézményei működésének elméleti és gyakorlati kérdései, különös tekintettel a munkáltató felelősségére, *Doktori (PhD) értekezés*, 2016.  
<https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/2a0d8724-fda3-4f39-ae66-cc72098fbc8c/content>

<sup>9</sup> Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele, UNICEF Magyarország [https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv\\_indotek-kutatas\\_unicef\\_20201123.pdf](https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf) (letöltés ideje: 2024.03.14.)

ne rontsa a nők esélyegyenlőségét, kormányzati intézkedések szükségesek a negatív következmények tompítására, vagy kiküszöbölésére.”<sup>10</sup>

A nők és a férfiak biológiaiilag (nemi jellegek közötti különbségek), valamint az általuk végzett munka, a munkakörülményeik és a társadalmi megítélésük (nemek közötti különbségek) tekintetében egyaránt eltérnek.

A munkaerő-piaci egyensúly megteremtésének módja, a nők korábbi direkt egyensúlyteremtő szerepét a rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák veszik át. A társadalom a nőkre testálja az egyensúlyteremtő funkciót, de ma már nem a teljes munkaidős állások révén, hanem a rugalmas foglalkoztatási formákon keresztül.

A nemek között fennálló tartós esélyegyenlőtlenségekkel szemben a társadalom minden szférájában folytatott küzdelem hosszú távú kihívás, mert strukturális és viselkedései változásokkal, valamint a női és férfi szerepek ismételt meghatározásával jár együtt. Az előrehaladás lassú, és a foglalkoztatottsági arányok, a bérezés, a munkaidő, a felelősségteljes pozíciókhoz való hozzájutás, a gondozási és háztartási feladatok megosztása, valamint a szegénység kockázata tekintetében a nemek közötti aránytalanságok fennmaradnak.

„Az egyenlőtlenség megoldásának a nőkre hárítása nem igazságos vagy fenntartható megoldás, hiszen aktívan hozzájárul ahhoz, hogy több erőfeszítést kell tenniük, mint férfi társaiknak azért, hogy ugyanazokat az állásokat kapják meg ugyanolyan díjazás mellett.”<sup>11</sup>

„A szakmai előrelépés tekintetében a megkérdezett férfiak és nők 60 százaléka hisz abban, hogy azok a vállalatok, amelyek belefogtak a digitális átalakulásba, új lehetőségeket tudnak teremteni a nők számára. Ezen felül a nők 73 százaléka, míg a férfiak 61 százaléka gondolja úgy, hogy a nőknek különleges szerepük van a vállalatok digitális megújulásában. A vállalatvezetők (63 százalék) és a vállalkozók (62 százalék) a legoptimistábbak, valamint azok, akik a legjobban ismerik a digitális technológiákat.”<sup>12</sup>

„A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele (visszatérése- és belépése egyaránt) leginkább úgy valósul meg, hogy már korábban, a gyermek születését megelőzően az adott cég munkavállalói voltak. A kisgyermekes anyák felvétele nem támogatott kifejezetten, a munkaadók ritkán biztosítanak célzott segítséget vagy támogatást a munkavállalásuk elősegítésére. Elmondhatjuk, hogy a kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való belépése nincs a munkaadói oldal felől aktívan megtámogatva. A gyermek érkezését követő munkaerőpiaci visszatérés pedig leginkább csak a törvény biztosította kereteken belül lehetséges – vagyis abban az esetben, ha a kisgyermekes anyák a munkaerőpiac igényeit ugyanúgy ki tudják elégíteni, mint korábban, a baba érkezése előtt. Az elvárás feléjük változatlan, háttértámogatás biztosítása nélkül.”<sup>13</sup>

A nők számára a digitális átalakulás egyedülálló kitörési lehetőség, hálózatokat nyit meg, új fejlődési modellt teremt számukra. A nőknek élniük kell a lehetőséggel, különösen azon, általuk vezetett digitális projektek esetében, amelyek az átlagosnál nagyobb értéket teremtenek. Meg kell ragadniuk a lehetőséget és merésznek kell lenniük.

<sup>10</sup>KONCZ Katalin: A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon, Statisztikai Szemle, 82. évfolyam, 2004. 12. szám [https://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/2004/2004\\_12/2004\\_12\\_1092.pdf](https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2004/2004_12/2004_12_1092.pdf) (letöltés ideje: 2024.03.16.)

<sup>11</sup> Itt az idő, hogy a cégek megtanulják megbecsülni a kiemelkedő nőket is <https://mfor.hu/cikkek/makro/itt-az-ido-hogy-a-cegek-megtanuljak-megbecsulni-a-kiemelkedo-noket-is.html> (letöltés ideje: 2024.03.19.)

<sup>12</sup> A digitális átalakulás a kitörési lehetőség a nők számára [https://mfor.hu/cikkek/vallalatok/A\\_digitalis\\_atalakulas\\_a\\_kitoresi\\_lehetoseg\\_a\\_nok\\_szamara.html](https://mfor.hu/cikkek/vallalatok/A_digitalis_atalakulas_a_kitoresi_lehetoseg_a_nok_szamara.html) (letöltés ideje: 2024.03.20.)

<sup>13</sup>Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele, UNICEF Magyarország [https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv\\_indotek-kutatas\\_unicef\\_20201123.pdf](https://unicef.hu/wp-content/uploads/2020/11/sv_indotek-kutatas_unicef_20201123.pdf) (letöltés ideje: 2024.03.20.)

„Az EU célja, hogy erősebbé tegye Európa szociális dimenzióját és könnyen érvényesíthető jogokat biztosítson az állampolgárok számára. A szociális jogok európai pillére egy valamennyi európai polgár javát szolgáló szociális Európa megteremtését célozza. E tekintetben a legfontosabb feladatok közé tartozik: a munkaerőpiachoz való egyenlő hozzáférés biztosítása, tisztességes munkafeltételek kialakítása, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése.”<sup>14</sup>

„Noha a női és férfi egyenjogúság és esélyegyenlőség biztosítása területén sokat fejlődött a jogi környezet, egy 2019-es uniós felmérés szerint, a nők továbbra is hátrányosabb helyzetben vannak a férfiakhoz képest a munkaerőpiacon. A nők átlagos foglalkoztatási aránya 11,6%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké és csak 31,5%-uk dolgozik részmunkaidőben, míg a férfiaknál ez az arány 8,2%. Ezen adatok után nem meglepő, hogy teljes munkaidőben csak a nők 50%-a dolgozik (a férfiak esetében ez a szám 71,2%), és meghökkentő bár, de a munkaerőpiaci szempontból inaktív nők 20%-a az ápolási és gondozási feladatok végzése miatt szorul ki a munka világából, míg a férfiak esetében ez csupán 2%.”<sup>15</sup>

#### **4. Az egészségügyi ágazatban a nőket érintő munkakörnyezeti hatások**

Az emberek mindennapjaira a technológiai és társadalmi változások jelentős mértékben hatással vannak. A munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse. Az egészségkárosító kockázatok közötti és/vagy a veszélyes munkavégzés bizonyos aktív korú munkavállalóknak a fizikai állapotuk, az életkoruk, akár élettani jellemzőik alapján egyáltalán nem megengedhető. A munkahelyi egészség és biztonság területei: egészséges munkahely kialakítása, munkaeszközök biztonsága, veszélyes anyagok, munkaszervezés és munkaidő, kiemelt csoportok védelme munkavédelmi szervezet, a munkavégzés személyi feltételei.

Az Európai Unió országaiban – így Magyarországon is – számos jogszabály és egyéb intézkedés védi a sérülékeny csoportokat a munka végzésből származó expozícióktól, kockázatoktól.

A foglalkoztatás területén figyelembe kell venni a nők (a megújuló élet hordozói) anyaság át nem ruházható feladatát. Lassan már a hagyományos női szerepek feledésbe merülnek. A nők ugyanúgy dolgoznak, mint a férfiak, vezetői állásokat töltenek be és vannak, akik kemény fizikai munkát végeznek. Különbségek figyelhetők meg a férfiakat és nőket érintő kockázatok tekintetében. A nők jellemzően bizonyos ágazatokban dolgoznak és bizonyos típusú munkákat végeznek; két szinten, azaz a munkahelyi és az otthoni feladatok során is meg kell állniuk a helyüket; alul reprezentáltak felső vezetői és vezetői szinten; a férfiaktól fizikailag eltérő jellemzőkkel bírnak, habár gyakran nagyobbak a különbségek – például a fizikai erő tekintetében – a nők, mint a férfiak és nők között; gyakran helytelenül biztonságosnak és könnyűnek ítélt munkákat végeznek.

A nők alkalmazása bizonyos körülmények között egy későbbi várandósság okán már önmagában is veszélyeket rejthet, a gyermeket váró vagy szoptató anyák esetében pedig mindenképp kerülendő. 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján:

<sup>14</sup> A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és a gondozók körében <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (letöltés ideje: 2024.03.21.)

<sup>15</sup> A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és gondozók szemszögéből, 2021. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munka-es-a-maganelet-kozotti-egyensuly-a-szulok-es-gondozok-szemszogebol/> (letöltés ideje: 2024.03.21.)

„10. §\* (1)\* A munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a várandósokra – ezen belül a várandósság korai szakaszában lévőkre –, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak a 8. számú mellékletben felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre. (2) A 9. számú melléklet szerinti, a munkakörnyezetben jelen lévő kóroki tényezők esetében a jelen rendeletben foglaltak végrehajtása érdekében a munkáltató köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel az (1) bekezdés szerinti személyek egészségét és biztonságát garantálni kell.”<sup>16</sup> A nők gazdasági aktivitásának fontos befolyásoló tényezője a gyerekevelés, Az egészségügyi ágazat legfontosabb kockázati tényezőjének tekintetében „az Európai Unióban a munkavállalóknak mintegy 10%-a dolgozik az egészségügyi ágazatban, ennek jelentős része kórházban. Eszerint az egészségügy az egyik legnagyobb foglalkoztatási ágazat Európában, amelyhez különböző munkakörök széles skálája tartozik. A munkaerőnek mintegy 77%-a nő. Európai adatok szerint a munkával összefüggő balesetek előfordulási aránya 34%-kal magasabb az EU átlagnál. Emellett ebben az ágazatban fordulnak elő második legnagyobb gyakorisággal – az építőipar után - váz- és izomrendszeri problémák.”<sup>17</sup>

Az EU-OSHA új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérése (ESENER) szintén hasznos információkkal szolgált az egészségügyben végzett kockázatkezelési tevékenységekről. A felmérés eredményei szerint a betegség miatti hiányzások és a pszicho szociális kockázatok komoly problémának tekinthetők. A felmérés eredményeiből az alábbiak derültek ki:

- A kockázatértékelési vagy hasonló intézkedések alkalmazása tekintetében az egészségügy és a szociális
- munka kicsivel az uniós átlag felett, közvetlenül az építőipar és a feldolgozóipar mögött teljesít.
- A betegség miatti hiányzás nyomon követésének szintje az egészségügy és a szociális munka területén a
- legmagasabb az EU-ban.
- Az egészségügy és a szociális munka területe az, ahol a legaggasztóbb a munkahelyi stressz, valamint az erőszak és az erőszakkal való fenyegetettség problémája.”<sup>18</sup>

A kockázatok együttes jelenléte miatt az egészségügy magas kockázattal járó ágazatnak számít a munkavállalók számára. Az egészségügyi ágazatban dolgozó orvosok, ápolók és egyéb szakemberek egészségi állapota a munkában töltött évekkel romlik, életminőségükre ható, a munkaköri feladatokból, munkakörnyezetből és munkaszervezésből (több műszakos munkarend) származó terhelések hatással vannak a mentális egészségre, mely munkahelyi pszicho-szociális kockázati tényezőket vet fel (depresszió, stressz) fontos, hogy az ágazatban működő szervezetek miként kezelik ezeket, valamint azt, hogy ezek hogyan gyakorolnak kölcsönhatást más egészségügyi problémákkal, például a szív- és érrendszeri betegségekkel és a mozgásszervi megbetegedésekkel.

Az egészségügyi ágazat legfontosabb kockázati tényezői és az ezekkel kapcsolatos egészségi problémák, ezek közé tartoznak: váz- és izomrendszeri terhelések – rossz munka-

<sup>16</sup> 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről 10. § (1) és (2) bekezdések.

<sup>17</sup> Az egészségügyi ágazat legfontosabb kockázati tényezői, 2019. <https://munkavedelem.fesz.eu/hirek/az-egeszsegugyi-agazat-legfontosabb-kockazati-tenyezoi> (letöltés ideje: 2024.03.22.)

<sup>18</sup> Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség Az egészségügyet, közelebbről az otthoni és a közösségi betegápolást érintő aktuális és újonnan felmerülő kérdések, 2014. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/healthcare%20sector%20-%20hu.pdf> (letöltés ideje: 2024.03.23.)

testhelyzet, súlyos terhek, biológiai hatóanyagok: mikroorganizmusok, vírusok, pl. HIV és hepatitis B, szennyezett vér, vegyi anyagok: köztük fertőtlenítő anyagok, érzéstelenítő gázok és antibiotikumok, ezek ártalmasak lehetnek a bőrre vagy a légzőszervekre; lehetnek esetleg rákkeltők, radiológiai veszélyek, változó műszakok, munkaritmus és éjszakai munka, erőszak a nagy közönség tagjai részéről, egyéb, stresszt okozó tényezők: traumatikus helyzetek és tényezők a munka szervezésében vagy a munkatársakkal való kapcsolatokban. Munkabalesetek: esés, vágás, tűszúrás, áramütés stb.

Külön kiemelő a pszicho-szociális kockázat, munkahelyi stressz a munkavállalók több mint egyötödénél fordulhat elő, de leginkább a fiatalok (akik nehezen találnak munkát és magasabb körökben a munkanélküliségi ráta is), a nők (akik számos területen hátrányban vannak és érzékenyebbek a munkakörülmények és a szociális környezet negatív hatásaira) és az idősödő (54 - 65 év közötti) munkavállalók (akiknek a munkateljesítménye már legalább egyharmadával csökkent és nehezebben alkalmazkodnak a változásokhoz is) a legfőbb érintettek. A pszicho-szociális kockázatok és azok mentális és fizikai egészséget érintő következményei a munkahelyi biztonság és egészségvédelem legnagyobb kihívásai közé tartoznak.

„A munkával összefüggő halálesetekre vonatkozó „zéró-elképzelés” megközelítés megvalósításának két előfeltétele van: a munkával kapcsolatos balesetekhez, sérülésekhez és foglalkozási megbetegedésekhez kapcsolódó kockázatokkal kapcsolatos tudatosság növelése; a munkáltatók kapacitásépítése a munkahelyi biztonság képzés és oktatás révén való biztosítása érdekében; és valamennyi szereplő felelősségvállalása a szabályok és iránymutatások betartása tekintetében. A tudatosságnövelés folyamatosan az EU-OSHA tevékenységeinek középpontjában lesz, különösen a digitalizáció munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos áttekintése, valamint a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, illetve a digitalizációra összpontosító, 2023–2025-ös „egészséges munkahelyekért” kampány révén. Ez hozzájárul az e fejleményekkel járó kockázatokkal kapcsolatos mélyebb ismeretekhez és nagyobb tudatossághoz.”<sup>19</sup>

## 5. Összegzés

A koronavírus-járvány kitörése óta jelentős változások zajlottak a munkaerőpiacon, ezek egy része, például a Home Office és más atipikus foglalkoztatási formák elterjedése tovább növelheti a munkaerőpiacon megjelenő nők számára.

„Azt látjuk, hogy egyre több szó esik a munka és magánélet összehangolásáról, illetve vannak EU-s vagy kormányzati szakpolitikai intézkedések is a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására és a nők szülés utáni visszatérésének könnyítésére. Ennek ellenére a nők még mindig kevésbé vesznek részt a hivatalos munkaerőpiacon, mint a férfiak, a háztartási és gondozási feladatok (úgynevezett fizetetlen munka) elsősorban még mindig a nőkre hárulnak, akik gyakran alulfizetett szakmákban, kiszolgáltatott foglalkoztatási formákban dolgoznak, ami szintén hozzájárul a nemek közötti bérkülönbség kialakulásához.”<sup>20</sup>

A nők a gyermekvállalást követően lassan és nehezen térnek vissza a munka világába, amelyből gyakran akár három évre, vagy még több időre is kiszakadnak. Ezáltal a kisgyermeket nevelő anyák alacsony foglalkoztatási mutatói, a szülők szabadságának rendszerének

<sup>19</sup> Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában <https://evosz.hu/data/dokument/cikk1388.pdf> (letöltés ideje: 2024.03.27.)

<sup>20</sup> Anyaként helytállni a munkaerőpiacon. Milyen kihívások elé állítja a nőket és a karrierjüket az anyaság?2023. <https://noivalto.hu/ezvan/nok-munkaeropiac-foglalkoztatottsag38911> (letöltés ideje: 2024.03.10.)

hiányosságai mellett a bölcsődei és egyéb, alternatív ellátórendszer alacsony színvonala is hozzájárul.

A koronavírus megjelenését követően a munkáltatónak számos kötelezettsége keletkezett. Munkavédelmi szempontból elsődleges feladata a fertőzés megelőzése, azaz a munkavállalók egészségének a megőrzése. Az Európai Unió, az állami szervek és az olyan nemzetközi szervezetek, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) segít számos útmutatóval, tájékoztatóval, valamint bevezetni a szükséges intézkedéseket. Az egészségügyi tevékenység során számos veszélyforrással, kockázati tényezővel kell számolni, de a munkavédelmi előírások teljesítésével és az ezt megvalósító szabályozási folyamatokkal az egészségkárosító és biztonságot veszélyeztető kockázatok az eltűrhető szinten tarthatók. Együttműködésre van szükség a munkavédelemért és ezen belül a foglalkozás-egészségügyért felelős orvosok, a kórházhygiénés szolgálat és a munkavédelmi szakemberek között. „Az ember az élete második otthonának hívja a munkahelyét, mert élete jelentős részét tölti ott, és ezért nem mindegy, hogy azt milyen körülmények között és hogyan tölti el. Minden embernek igénye, hogy ezt a nem kevés időt kulturált környezetben, egészséges, biztonságos körülmények között töltse el.”<sup>21</sup>

„A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: az egészségügyi dolgozók, elsősorban az ápolók a munkavállalók kiemelkedően sérülékeny csoportja. Kiemelkedő az ízületek, váz és izomrendszer terhelése. A muszkuloszkeletális betegség előfordulása gyakorlatilag 100%. Baleseti egészségkárosodás (esés, szúrt, vágott sérülések, áramütés, közlekedés). A tevékenység során alkalmazott kémiai anyagok, gyógyszerek, fizikai kóroki tényezők, biológiai kórokozókkal történő expozíció és az éjszakai műszak (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris, idegrendszeri-, immun-, endokrin-, érzékszervi-, fertőző- és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát fokozzák. A képernyős munkavégzés okozta szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Igen gyakori a munkahelyi zaklatás és a kiégés.”<sup>22</sup>

„Az egészségügyben végzett munka megfelelő személyzettel is nehéz, a várható munkaerőhiánnyal együtt azonban még súlyosabb helyzetre kell számítani. A munkával kapcsolatos stressz érinti és rontja e munkavállalók mentális és érzelmi egészségét. Nőni fog a munkateher, amely az egészségügyi rendszerbe belépő betegek egyre nagyobb számával Európa-szerte drámaian megemelkedik majd.”<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> BÓDI Marianna: Biztonságos munkakörülmények, munkahelyi ártalmak [https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzési\\_dokumentumok/Bemeneti\\_kompetenciak\\_meresi\\_ertekelesi\\_eszk\\_ozrendszerenek\\_kialakitasa/1\\_2328\\_005\\_101231.pdf](https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzési_dokumentumok/Bemeneti_kompetenciak_meresi_ertekelesi_eszk_ozrendszerenek_kialakitasa/1_2328_005_101231.pdf) (letöltés ideje: 2024.03.25.)

<sup>22</sup> CSEH Károly, NEMESKÉRI Zsolt, SZELLŐ János TIBOLD Antal: Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához, 2014. <https://semmelweis.hu/nepegeszsegtan/files/2014/09/Kezikonyv-teljes-v%C3%A1ltozat.pdf> (letöltés ideje: 2024.03.26.)

<sup>23</sup> Az egészségügyet, közelebbről az otthoni és a közösségi betegápolást érintő aktuális és újonnan felmerülő kérdések, 2014. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/healthcare%20sector%20-%20hu.pdf> (letöltés ideje: 2024.03.27.)