



MUNKAVÉDELEM

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001

azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt

AZ ATIPIKUS MUNKAVÁLLALÁSI FORMÁK MUNKAVÉDELMI VONATKOZÁSAI MAGYARORSZÁGON



TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI
MINISZTERIUM



KÜLDETÉSÜNK A BIZTONSÁGOS JÖVŐ

Mérlegeljük a rugalmas foglalkoztatás előnyeit és hátrányait!

A munkaviszony alapesetben egy munkáltató és egy munkavállaló között, egy munkakör ellátására, határozatlan időtartamra, meghatározott munkavégzési helyre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ezt hívjuk hagyományos, vagy másképpen tipikus munkaviszonynak.

A hagyományos munkavégzési formák mellett már az 1980-as években megjelentek és aztán egyre jobban meghonosodtak az ún. atipikus, vagy rugalmas foglalkoztatást biztosító munkaviszonyok.

Atipikus munkaviszonyoknak nevezzük azokat a munkaviszonyokat, amelyek a tipikus munkaviszonytól a következő tényezőkben térnek el:

- **a felek személye:** háromszereplős munkaviszony a munkaerő-kölcsönzés, illetve a szövetkezeteken keresztül megvalósuló tagi munkavégzés; az egyik vagy másik oldali szereplőket többszörözi a többmunkáltatós munkaszerződés, a munkakör megosztása; a munkáltatók körét szűkíti a közfoglalkoztatás, az önkéntes közérdekű munka; és idesorolható a külföldi munkavállalók foglalkoztatása is;

- **a jogviszony időtartama:** az időszakos foglalkoztatási formák közé tartozik a határozott idejű munkaviszony, az alkalmi munka;

- **a munkaidő mértéke, illetve beosztása:** részmunkaidős foglalkoztatás, a munkáltató által alkalmazott rugalmas és a kötetlen munkarend;

- **a személyi függőség az átlagostól eltérően alacsony szintje:** a távmunka, bedolgozás, behívásos munkavégzés, kötetlen munkarend;

- **a munkavégzés helye:** távmunkavégzés és a bedolgozás, kiküldetés.

A munkaszerződésben a felek megjelölése mellett csak a munkakörben és az alapbérben kell megállapodni (azaz a munkaviszonyt jellemző két, egymással szemben álló főkötelezettség tartalmában)¹. A munkaviszony - főszabály szerint - **attól válik atipikussá, hogy a munkáltató és a munkavállaló ebben a munkaszerződésben külön és kifejezetten megállapodnak.**

Sőt, egyes atipikus munkaviszony-formák esetén a felek nem is módosíthatják a köztük fennálló (tipikus) munkaviszonyt, nem egészíthetik ki atipikus elemekkel a munkaszerződést. Ilyenkor az adott munkaviszonynak már eleve a létrejöttékor ezt a különleges célt kell szolgálnia (pl. munkaerő-kölcsönzés, behívásra létrejövő munkaviszony), a szerződésnek ezt a kikötést kifejezetten és egyértelműen tartalmaznia kell.

Sajátos szerződéskötési szabályok érvényesülnek az egyszerűsített foglalkoztatásnál, így az írásba foglalást helyettesítheti a munkaviszony adóhatóság felé történő bejelentése, vagy a törvény mellékletében szereplő munkaszerződés-iratminta is alkalmazható.

A fenti szabályok alól **kivételt képeznek például a munkarendre** vonatkozó munkáltatói rendelkezések. Példának okáért a kötetlen munkarend elrendeléséről a munkáltatónak a munkavállalót csak írásban kell tájékoztatnia.

Az atipikus munkavégzést gyakran rugalmas, vagy flexibilis foglalkoztatásnak is hívják.

A **rugalmas** kifejezéshez pedig általában mindenki a **pozitív elvárásokat és következményeket** társítja.

A munkáltatók azt várják el tőle, hogy a munkaerőpiaci kihívásokhoz jobban tudjanak alkalmazkodni, a megrendelésekhez rugalmasan tudják igazítani a munkavállalói létszámot. A munkavállalók azért részesítik előnyben a rugalmasabb munkaformákat, mert kiegészítő keresethez juthatnak, megszerezhetik a munkavégzésük feletti kontrollt, a munka és a magánélet között jobb egyensúlyt tudnak kialakítani. A kormányzat pedig a jobb foglalkoztatási eredményeket várja el az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését támogatva, hogy ezzel csökkentsék példának okáért a munkanélküliséget.

Kevés szó esik azonban **a rugalmasságban rejlő veszélyekről** és hátrányokról. A rendszertelenség megterheli a munkavállaló egészségét, veszélyeztetheti biztonságát. Hosszútávú kihatásai is lehetnek, mivel arra készítetik a munkavállalókat, hogy túl sok munkát vállaljanak, vagy túl keményen dolgozzanak – ha van rá lehetőség – és ez megne-

¹ Mt. 45. § (1) bekezdés

hezíti a családi kötelezettségek teljesítését is.

A munkavédelmi szabályozás vonatkozik az atipikus munkaviszonyokra is.

Az atipikus foglalkoztatásra az a jellemző, hogy az egyes típusoknál eltérő szabályok érvényesülnek, másodsorban pedig a különös szabályokat ténylegesen be sem tartják.

Az atipikus foglalkoztatás meghatározott csoportjára az eseti foglalkoztatás jellemző, így az ellenőrizhetőség nehézkes. Az atipikus módon foglalkoztatott munkavállaló a munkaszervezetben sokszor kívülálló marad. Az ideiglenes jelleg miatt az egészségi ártalmak, a kóroki tényezők és a munkakörülmények közötti ok-okozati összefüggés egyértelműen nem állapítható meg.

Különösen igaz ez, ha az egyes atipikus foglalkoztatási módok egymással kombinálódnak (pl. kölcsönzésre létrejövő, részmunkaidős foglalkoztatás esetén). Kiemelkedő kockázatot jelent, ha az atipikus foglalkoztatás keretében sérülékeny csoportba tartozó munkavállalót alkalmaznak, vagy veszélyes tevékenység végzésére, veszélyes anyaggal történő munkavégzésre kerül sor.

Fontos tudni, hogy az atipikus munkaviszonyban álló munkavállaló nagyobb valószínűséggel szenved munkavégzés közben munkabalesetet.

A nemzetközi és hazai kutatások² is azt igazolták, hogy a súlyos és a halálos kimenetelű munkabalesetek aránya 2-3-szoros az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak esetén, a hagyományos jogviszonyban állókhoz képest.

Ezért, amikor a munkáltató a kockázatértékelésnél értékeli a veszélyeket, azt is mérlegelnie kell, hogy az atipikus foglalkoztatás keretében történő munkavégzés önmagában nem ad-e alapot arra, hogy e munkavállalókat „sérülékeny” csoportba tartozóként sorolja be.

A tipikus munkaviszonyban dolgozókhoz képest nagyobb arányban történik munkabaleset a sérült fegyelmezetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása, illetve gyakorlatlansága miatt az atipikus jogviszonyban állóknál. Ugyanakkor a munkáltatók egyre kevésbé akarnak fizetni az atipikus szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók képzéséért, ezek a munkavállalók viszont gyakran önmaguk nem képesek finanszírozni képzettségük fenntartását és fejlesztését. Az ideiglenes, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott és részmunkaidős munkavállalók pedig általában kevésbé magas képzettséget igénylő feladatokat is végeznek, ezért kevesebb lehetőségük van arra is, hogy munkájukon keresztül tanuljanak.

A rugalmas foglalkoztatással tehát együtt járhat a **pszichés megterhelés, stressz és a mentális egészségügyi problémák**. Az atipikus munkaviszonyban alkalmazott munkavállalók elveszítik befolyásukat az őket érő változások felett, ám eközben egyre nagyobb felelősség és teher hárul rájuk a saját munkavédelmük biztosítása körében. Ez azt jelenti, hogy több önellenőrzésre és önirányításra van lesz szükség a megelőzés területén is.

Az atipikus munkavégzés során jellemzően felmerülő problémák a következők:

- A foglalkoztatás **bizonytalansága** (nem tudni előre, mikor, milyen munkavégzésre lesz szükség, illetve interneten keresztül, gyorsan kell lefoglalni a munkalehetőséget), az önmenedzselés, önállóság képessége egyre fontosabb.

- A munkáltató kilétének bizonytalansága, **a munkáltatótól való földrajzi távolság**.

- Időkényszer alatt**, rövid határidőre, hosszú munkaidőben, szünetek nélkül, egyre nagyobb elvárt intenzitással, időben kiegyensúlyozatlanul végzett munka.

- Ellenőrizhetetlen munkakörnyezetben** való munkavégzés (munkavédelmi oktatás, védőeszközök, egészségügyi vizsgálat hiánya stb.).

- Munka és magánélet teljes összefonódása**.

² Európai kampány a kölcsönzött munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelméért 2017-2019, http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=600

További figyelemreméltó tendencia, hogy az atipikus munkaformáknál a **sérülékeny munkavállalói csoportok** létszámaránya is növekszik. A szolgáltatási szektorok felé való elmozdulás, az egészségügyi ellátás, oktatás, közigazgatás, szállodai és éttermi vendéglátás, kiskereskedelem, pénzügyi és más ügyfélszolgáltatások növekedésével a női munkavállalók aránya is egyre növekszik. Ugyanakkor a nők bizonyos ágazatokban biztonságosabban dolgoznak, mint a férfiak (pl. kevesebb balesetük van, míg ez a férfiaknál a korral csökken)³. A demográfiai folyamatok eredményeként 2030-ra Európában már minden harmadik aktív európai munkavállaló az 55-64 éves korosztályból kerül majd ki. Nő a migráns munkavállalók aránya is, esetükben a nyelvi és kulturális különbségek, a kommunikáció és betanítás nehézsége, és sok esetben a képzetlenség okoz munkavédelemmel kapcsolatos problémákat.

Hogyan kezeljük a rugalmas foglalkoztatással együtt járó munkavédelmi kihívásokat?

Az atipikus munkavégzési formák vállalaton belüli elterjedtsége esetén a munkáltatónak a kockázatértékelésében külön értékelni kell az ezzel kapcsolatos veszélyeket és a veszélyek leküzdésére intézkedési tervet kell kidolgoznia.

A munkaszervezetben rövid ideig, időlegesen dolgozó munkavállalók számára olyan munkavédelmi oktatási tematikát és módszertant kell kialakítani, amely:

- tartalmaz, a szükséges ismereteket biztosítja (veszélyforrások, veszélyek megismerése, munkakörülmények, munkaeszközök megismerése),

- alkalmas az időhiány miatt fellépő tapasztalatlanság kompenzálására,

Az ilyen munkavállalók munkavégzésének irányítását különös gonddal kell megszervezni, megfelelő, az átlagostól eltérő munkautasításokkal kell ellátni; kiemelt figyelmet kell fordítani egyéni védőeszközök juttatására és a viselés betartatására.

Végül bemutatunk egy új jelenséget az atipikus foglalkoztatásban, a „közösségi kiszervezést”, vagy platform-munkát. Az interneten történő munkaszervezés elterjedésével a távmunka, illetve egyéb, offline munkatevékenységek (például autós személyszállítás, de a legkülönbözőbb, akár építőipari tevékenységek) munkáltatói szervezethez tartozás nélkül akár nemzetközi méretekben is kiszervezhetők. A szerződéses kapcsolatok – és ebből eredően a munkaszervezetek – egyre gyorsabban változnak. Mindezek új munkajogi és munkavédelmi problémákat vetnek fel, illetve lehetővé teszik a hatályos szabályozások megkerülését.

A platformmunka a korábbi jól bevált atipikus munkavégzési formák digitális változata. Az új munkavégzési formák új utakat és eszközöket hoznak a munkaszervezésben is, ami bonyolult munkáltató és munkavállaló kapcsolatot eredményeznek.

A platform alapú munka **egy háromszereplős munkavégzési- és szolgáltatásszervezési, illetve szolgáltatásnyújtási folyamat.** A három szereplő: a megrendelő, a platform és a munkát végző személy. Az online platform lehetővé teszi szervezetek vagy magánszemélyek számára, hogy fizetés ellenében szolgáltatások nyújtása céljából más szervezetekkel, vagy magánszemélyekkel kapcsolatba lépjenek. A platformalapú munkavégzésnek is vitathatatlan előnye a nagyfokú rugalmassága, ugyanakkor a platformmunkával kapcsolatban **számos kockázat** is felmerül, így például az alapvető munkavállalói jogok, ezen belül a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzési feltételekhez való jog, a szervezkedési szabadság ellehetetlenülése, a bizonytalan foglalkoztatási helyzet.

Az alapvető kérdés a jövőre nézve az lesz, hogy kinek fog minősülni a platform alapú munkát végző személy: munkavállalónak vagy önálló vállalkozónak, és miként minősíthető a platformon munkát végző, használhatóak-e még egyáltalán a munkaviszony és a megbízási/vállalkozási jogviszony elhatárolására használt eddigi szempontok. Ettől függően kell meghatározni azt is, hogy a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzési feltételek biztosítása a platformmunkát végző, vagy a platformalapú szolgáltatást nyújtó felelősségi körébe tartozik-e majd.

Kutatási eredményeink

Az atipikus munkavégzés különböző formáival és munkavédelmével a GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú „Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt keretében kutatást folytattunk és eredményét tanulmányban foglaltuk össze. Nem csak a napjainkban terjedő különböző atipikus foglalkoztatási formákat és az érintett munkavállalókat érő kockázatokat tártuk fel, hanem külön foglalkoztunk az atipikus foglalkoztatási formák és az azokat kísérő munkavédelmi kihívások várható irányaival és trendjeivel.

Kétirányú, primer illetve szekunder kutatást is végeztünk.

Az egyik kutatási irány a munkáltatói, illetve a munkavállalói attitűd vizsgálata volt. A két típusú, eltérő tartalmú online kérdőívek összeállításánál arra kerestük a választ, hogy a válaszadók egyáltalán tisztában vannak-e a foglalkoztatás, a munkavégzés kockázataival, milyen súlyt képvisel értékrendjükben a munkavédelem és ennek kapcsán megítélésük szerint a munkavégzés atipikus jellege pozitív vagy negatív jelleget ölt-e, egyáltalán tisztában vannak-e az ilyen típusú foglalkoztatás kockázataival.

A kérdőíves felmérések eredményei

Az egyik típusú kérdőív célcsoportja a **munkáltatók** voltak, akiket a munkáltatói érdekképviselleteken keresztül céloztunk meg. Megállapítottuk, hogy az **atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása** egyre gyakoribb a hazai vállalkozásoknál. A válaszok azt mutatják, hogy a cégek mintegy harmada többféle formát egyidejűleg alkalmaz változó munkaerőigénye kielégítése érdekében. A diákszövetkezeti foglalkoztatás szinte minden ágazatban jelen van. A válaszok tükrözik továbbá azt a statisztikai tény, hogy a külföldiek leginkább az építőipar, az IT szolgáltatási, illetve a tanácsadási szektor foglalkoztatja.

Beazonosítható volt, hogy a **munkaerőhiány** nagyjában egészében az atipikusan foglalkoztatottak létszámától függetlenül jelen van a szervezetben. A munkaerőhiány nagyobb megterhelést jelent az állandó állományra nézve és egyúttal a munkaszervezethez ideiglenesen csatlakozó munkát végzők **nagyobb elvárás és nyomás alá esnek**. A nagyobb arányban atipikus munkát végző alkalmazó foglalkoztató munkáltatók körében egy vezető indokot találtunk, mégpedig a kedvezőbb munkajogi szabályok alkalmazást. Ez megítélésünk szerint azt erősíti, hogy az így munkát végző személyek alkalmazásánál irányadó szempont, hogy eleve kevesebb/kisebb munkajogi védelem illesse meg őket. Ez a szempont, kiegészülve a gazdasági indokkal a **foglalkoztatotti státusz kiszolgáltatottságát igazolja és az ezzel járó bizonytalanságot erősíti**.

A válaszadó munkáltatók csaknem fele nem volt tisztában azzal, hogy mit is jelent tulajdonképpen a kockázatértékelés. Ugyanakkor a kockázatértékelés célját ismerő válaszadók kifejezetten úgy nyilatkoztak, hogy a kockázatértékelésük a munkaviszony atipikus jellegével foglalkozik. Az eredmények arra mutatták rá, hogy a munkáltatók többsége az állásbizonytalanságot, az időnyomást és a kollégákkal való együttműködés nehézségét jól tudja beazonosítani. A munkáltatók túlnyomó többsége összefüggést lát az állandósult rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés, a hosszú munkaidő és a bekövetkezett munkabaleset között.

Összességében igazoltnak találtuk azt a feltételezésünket, hogy a **munkáltatók többsége nincs tisztában azzal, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása többletkockázatot jelent a munkát végzők számára**. Ezirányú tudással, ismerettel nem rendelkeznek, de egyfajta ezirányú érzékenység kitapintható. Ez azzal is összefüggésbe hozható, hogy magával a munkavédelemmel általában vezetői szinten is csak időszakonként visszatérő problémaként foglalkoznak. A cégek többsége nem rendszerszinten gondolkozik, vagy kezeli a munkavédelem ügyét. A megkérdezettek fele viszont megszervezte a munkavédelmi képviselőválasztást.

A **primer kutatás másik csoportjaként a diákszövetkezetben munkát végző személyeket** választottuk annak érdekében, hogy megismerjük az atipikus munkavégzési forma választásával összefüggő motivációjukat és a munkavégzéssel kapcsolatos ismeretüket, tudatosságukat. A konkrét célcsoportnál a választás a diákszövetkezetekre esett a következő indokok alapján. Egyrészt ez a foglalkoztatási forma csaknem valamennyi atipikus munkavégzési

forma sajátosságait magán viseli: határozott időre szól, időszakos, idegen munkaszervezetbe integrálódik, változó munkaidő-beosztású és a munka változó jellegű. Másrészt a kiválasztásnál szerepet játszott az is, hogy a kérdőív ki-töltése valóban eredményes legyen. Fontos szempontnak tartottuk azt is, hogy végzettségük okán a feltett kérdéseket megértés és helyes értelmezés alapján fogják megválaszolni.

Várakozásainknak megfelelően a kiválasztott célcsoport a felhívásra reagált és megfelelő számú választ tudtunk gyűjteni. Ez egy járulékos hozadéka annak, amiért a diákszövetkezetet, mint „foglalkoztatót” választottunk annak érdekében, hogy az általa „foglalkoztatott” személyeket elérjük. A kitöltés sikere ugyanis azt is igazolta, hogy a diákszövetkezeteket a jövőben is fel lehetne használni különböző akciókban való közreműködésre, információk közvetítésre és terjesztésre, és – számolva a hosszútávú hatásokkal – a munkaerőpiacra lépő fiatal munkavállalók szemléletének formálására.

Beszédes számadat, hogy a válaszadók 75 %-a gyakran vagy rendszeresen diákszövetkezeten keresztül vállal munkát. Annak ellenére, hogy tanulnak, **rendszeresen munkát is végeznek, ezalatt az időszak alatt pedig már kellő munkatapasztalattal is rendelkezhetnek.**

A válaszadók túlnyomó többsége kijelentette, hogy számára fontos az egészséges és biztonságos munkahely. Amikor a munkaköri alkalmassági vizsgálatok tényére, az egyéni védőeszköz használatára, a munkabaleseti oktatásra kérdeztünk rá, az adott válaszokból azt szűrtük le, hogy ezeket a munkavállalás együtt járó feltételeinek tekintik, ami összességében azt mutatja, hogy a foglalkoztatással kapcsolatos, legalapvetőbb tartalmú munkavédelmi ismeretekkel tisztában vannak; ezek jelentőségével azonban kevésbé (például amikor az orvosi vizsgálat céljára kérdezzünk rá, akkor ennek okával 24% nem volt tisztában). Túlnyomó többségük részesült munkavédelmi oktatásban és erre (az oktatás tartalmára) emlékeztek is, továbbá az egyéni védőeszköz viselésének tényével is tisztában voltak.

Figyelemre méltó adatnak tekintjük, hogy a megkérdezettek 16%-a **már szenvedett el balesetet munkavégzés közben.** Annak oka nyilvánvalóan összefüggésbe hozható tapasztalatlanságukkal, korukból fakadó és a Z generációt jellemző figyelmetlenséggel, illetve akár a munka ideiglenes jellegével is. Fontos információ lehet az is, hogy a balesetet szenvedettek 50%-ánál a baleset kivizsgálása nem történt meg.

A válaszadók túlnyomó többsége **a foglalkoztatás rugalmasságát, a rugalmas munkaidő-beosztást jelölte meg előnyösnek.** Természetesen ez a fajta rugalmasság iránti igény élethelyzetükből is fakad, hiszen munka mellett tanulnak is. A pszichoszociális kockázatokat értékelve, kimutatható, hogy már ebben a korban is a válaszadók 75%-a szenved attól, hogy megteremtse a kényes egyensúlyt a munka, magánélet és tanulás között.

A diákok a rugalmas munkaidőbeosztást és az alkalmi jelleget, továbbá a pénzszerzést preferálják. A gyakorlati tapasztalatok szerint ezek a munkavállalást vezérlő elvek alkalmasak arra, hogy a munkát végzők eltűrjék a megfelelő munkavégzési feltételek hiányait, különösen abban az esetben, ha – koruknál fogva és munkatapasztalat hiányában – a törvényi előírásokat kevésé ismerik.

Amikor rákérdeztünk a munkával szemben támasztott elvárásokra, akkor színes eredményeket kaptunk. Az elvárások között kiemelt szerepet kap (kb. 50%) a munkaszervezet, a megfelelő csapatszellem és a jó főnök. A munkahelyi kultúra tehát meghatározó lehet ezen korcsoport számára. Amennyiben a szervezeti kultúra az egészséget és a biztonságot előtérbe helyezi, akkor ez lehet iránymutató a fiatal munkavállalók számára is.

Munkabaleseti statisztikai adatok elemzése

Másik kutatásunk során az atipikusnak nevezett foglalkoztatási formák és a munkabalesetek közötti összefüggéseket a 2019-2021 között bekövetkezett munkabaleseti adatok elemzése alapján vizsgáltuk.

Általános jelleggel megállapítható, hogy a munkabalesetek számának változása mutatja, hogy a COVID-19 világjárvány következtében visszaeső termelés érezhető, és hasonló hatással volt a munkabalesetek számára függetlenül attól, hogy az hagyományos, vagy atipikus munkaviszonyban következett be.

Az atipikus munkavégzés a munka rugalmas jellegénél és szerkezeténél fogva nagyobb baleseti és megbetegedési kockázatot hordoz magában, bár az atipikus munkák baleseti gyakorisága rendkívül változó és nem homogén. A baleset kockázata a megváltozott munkaszervezéshez kapcsolódik, és azt az így foglalkoztatott munkavállalók növekvő száma erősítheti. A külföldi statisztikai felmérések e tekintetben azt mutatják, hogy a halálozási és (munkahelyi) baleseti arányok a kölcsönzött munkavállalók körében legalább két-háromszor magasabbak, mint az állandó munkavállalók körében, mivel az utóbbiak általában olyan veszélyes, nagy kockázatú vagy egészséget veszélyeztető feladatokat kapnak, amelyeket a vállalat állandó alkalmazottai általában visszautasítanak. Az atipikus munkavégzés rugalmas formái (a kölcsönzött munkavállaló munkaszervezetbe történő integrálása, a rugalmas munkaidő, időszakos munka, projektmunka) baleseti kockázati tényezők. A munkabaleseti statisztikák elemzésekor azt vizsgáltuk, hogy ezek az eredmények hazai viszonylatban is helytállóak-e.

Külön vizsgáltuk a részmunkaidő és külön a határozott időre létrejött atipikus munkaviszonyokban bekövetkezett baleseteket. Az így kapott eredmények alapján azt állapítottuk meg, hogy **ezer munkavállalóra vonatkoztatva a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottakhoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatottaknál mindhárom évben kevesebb munkabaleset történt.** A munkabalesetek súlyosság szerinti eloszlásánál külön megvizsgáltuk a halálos kimenetelű munkabalesetek rátáját. Itt már fontos megállapításra jutottunk, mégpedig **átlagosan kétszer akkora gyakorisággal fordul elő halálos kimenetelű munkabaleset a férfiaknál az atipikus részmunkaidős munkaviszonyban dolgozók körében.**

A súlyos munkabalesetek számát is 100 000 munkavállalóra vonatkoztatva vizsgáltuk és itt is azt állapítottuk meg, hogy a **részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a létszámhoz képest arányosítva sokkal nagyobb számban fordulnak elő súlyos következménnyel járó balesetek.**

A **határozott idejű munkaviszonyban bekövetkezett baleseteket** vizsgálva kiderült, hogy mindkét nemnél a határozatlan idejű munkaviszonyban sokkal magasabb, esetenként háromszoros, a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya. A halálos kimenetelű munkabalesetek arányainak vizsgálatakor pedig még az is megállapítható volt, hogy minden évben a legsúlyosabb következményekkel járó esetek aránya nagyobb a határozott idejű munkaviszonyban állók körében, mint a hagyományos munkaviszonyban állók esetében.

A **klasszikus munkaviszonyokban bekövetkezett munkabaleseteket is összevetettük az Mt. szerint atipikusnak minősített atipikus munkaviszonyok baleseti adataival, valamint más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokkal** (táv munkavégzés, bedolgozói munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka, szociális szövetkezetben tagi munkavégzési jogviszony, iskolaszövetkezetben külső szolgáltatás teljesítésére irányuló megállapodás alapján történő személyes közreműködés).

Az összehasonlításból egyrészt kiolvasható volt, hogy az esetszámok tekintetében a COVID-19 világjárvány az atipikus foglalkoztatásra jelentősebb hatással volt a lecsökkenő baleseti mutatók alapján. Másrészt az is kimutatható volt, hogy az atipikus foglalkoztatási jogviszonyban 2,7-3,6-szor magasabb a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya, mint a hagyományos foglalkoztatási jogviszonyban. Ez utalhat az atipikus jogviszonyban dolgozók magasabb munkahelyi kockázatára, de egyben arra is, hogy ezeken a munkahelyeken nagyobb mértékű a súlyosnak nem minősülő munkabalesetek aluljelentettsége.

Összegezve a statisztikai elemzéseket, az eredmények ugyan csak korlátozott következtetésekre alkalmasak, ennek ellenére a hagyományos és az atipikus munkaviszonyban bekövetkezett munkabalesetek közötti különbségeket kimutatják. A súlyos és a halálos kimenetelű munkabalesetek aránya 2-3-szoros az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak esetén a hagyományos jogviszonyban állókhoz képest. A tipikus munkaviszonyban dolgozókhoz képest nemtől függetlenül nagyobb arányban történik munkabaleset a sérült fegyelmezetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása, illetve gyakorlatlansága miatt az atipikus jogviszonyban állóknál.

Az atipikus munkavégzési formák és a munkavédelmi kockázatok közötti összefüggések kutatásához a baleseti statisztikai adatgyűjtés bővítésére van szükség.

Javaslatok a jogalkotás és a jogalkalmazás számára

A kutatások eredményeképpen és figyelemmel az összegyűjtött nemzetközi tapasztalatokra, valamint a jó gyakorlatokra a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. sz. törvénynek (Mvt.) a módosítására, felülvizsgálatára is születtek javaslatok.

Kodifikációs javaslatok

Az **Mvt. általános felülvizsgálata** során megfontolásra érett szempontok az alábbiak:

- a hatósági ellenőrzés szabályainak önálló törvényi szabályozása;**
- a munkavédelmi szabályok vonatkozhatnak bizonyos foglalkoztatási formákra anélkül, hogy a munkavédelmi hatóság hatáskört kapna a szabályok betartására. Ugyanis jelenleg a szervezett munkavégzés generális fogalmi meghatározása miatt csak azt terheli munkavédelmi felelősség, amely szerv vagy személy szervezett munkavégzés keretében természetes személyt foglalkoztat (felelősségtelepítés) és egyúttal kötelezettségeit a munkavédelmi hatóság ellenőrizheti (hatáskörtelepítés);
- az új munkavállalói/önfoglalkoztatói kategóriák meghatározására kell törekedni;
- az atipikus munkavégzési formákra vonatkozó munkavédelmi aspektusokat érvényesíteni kellene: javasolt a **megelőzés alapelvei között** való szerepeltetése (munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly);
- a **kockázatértékelésbe** be kell vonni a folyamatos, ismétlődő bizonytalan munkaszerződések rövid és hosszú távú hatásait; hogy az több munkavállalótípusra (bizonytalan és atipikus munkavégzés) is kiterjedjen;
- az Mvt. ne csupán a távmunkavégzésre vonatkozóan tartalmazzon rendelkezéseket a munkaeszköz, illetve a munkavégzési hely tekintetében, hanem más tipikus munkavégzési formák esetére is kifejezetten rendelkezzen arról, ha a munkaeszközt a munkavállaló bocsátja rendelkezésre vagy a munkavégzési helyet a munkavállaló maga választhatja meg;
- a távmunkavégzés esetén a munkabaleset fogalmát kifejezetten definiálni kellene, és esetleg ebből fakadóan az üzemi baleset esetén járó baleseti ellátás összegét is hozzáigazítani (lásd az útibaleset esetén járó, eltérő mértékű táppénz összegét).

A munkavédelmi szabályozáson túlmutat ugyan, de indokoltnak látszik a **lekapcsolódás jogának munkajogi szabályozása**.

Javaslatok a munkavédelmi irányítás felé

A **munkahelyi jóllét előmozdítása** érdekében fel kell lépnie a munkavédelem állami irányításának, hogy támogassa a munkahelyi politikák végrehajtását a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyának fenntartása érdekében, a munkavállalók jóllétének javítása céljából. A szociális partnerekkel együtt olyan munkahelyi beavatkozásokat kell kezdeményeznie, amelyek minimalizálják és megelőzik a munka új formái és az új technológiák által kiváltott munkahelyi stresszt.

Javasolt, hogy a **hatóság tegyen közzé minél több olyan iránymutatást**, melyek a munkáltatót a munkavédelmi előírások szó szerint betartása (szabályos munkavégzés feltételeiről és rendellenes működés esetén követendő szabályokról szóló tájékoztatás) mellett arra ösztönzik, hogy az egészségügyi kockázatokra és enyhítésükre közérthetően és kellő részletességgel térnek ki. Álláspontunk szerint ezt az irányt kifejezik és jól képviselik a munkavédelem honlapján már eddig közzétett különböző tárgyú tájékoztatók. Ezek egy része a COVID-19 járványhoz kötődik (a kockázatértékelés aktualizálása, **vagy a gyakorlati útmutató a vállalati pandémiás terv elkészítéséhez és végrehajtásához**); másik részük aktualitásokra ad válaszokat, mint például a számítógéppel végzett távmunka munkavédelmi szabályainak, vagy a nyári diákmunka munkavédelmi kérdéseinek összefoglalása.⁴

A kommunikációban hangsúlyozni kell, hogy a jó munkakörülmények, a munkavállalók jólléte és a vállalkozások, valamint a társadalom számára jelentkező gazdasági előnyök között kapcsolat van.

A kommunikáció szükségessége

A szakirodalmi feldolgozás alapján megállapítható, hogy az atipikus munkavégzési formákkal összefüggésben azok a munkavédelmi kérdések vannak előtérben, melyek kezelésében kiemelkedő fontosságú a kommunikáció.

A munkavédelmi hatóságnak még intenzívebben kell használnia minden olyan közösségi médiafelületet, amely megkönnyíti a szükséges információk, tájékoztatások eljuttatását munkáltatók és munkavállalók minél szélesebb köréhez, ezáltal még nagyobb hangsúlyt fektetve az online kommunikációra.

A digitális fórumokon és a közösségi médiában a munkavédelmi felügyelőségek láthatóságát növelni kell azáltal, hogy eszközöket, forrásokat és képzést biztosítanak az ellenőrök számára az online kommunikáció terén. A közösségi média befolyásolót is annak felhasználása a munkavédelmi (munkahelyi biztonsági és egészségügyi) üzenetek hatékony kommunikálása érdekében.

Képzés és tudásmegosztás

A képzés és a tudatosítás alapvető eszköz a munkahelyi munkavédelmi kockázatok csökkentésében az atipikus foglalkoztatási formák esetében is. A munkavédelmi kihívások változása, az új és újabb kockázatok megjelenése szükségessé teszi egyrészt még több képzés biztosítását a munkavédelmi hatóság részére, továbbá még több útmutató készítését a munkáltatók és munkavállalók részére. A munkavédelmi szakfeladatokat ellátó szakemberek számára szemináriumokat és webináriumokat kell tartani a figyelem felhívása érdekében, továbbá annak érdekében, hogy a szakemberek technológiai tudása szintet léphessen.

Fontos lenne a munka és a munkavédelem jövőjével kapcsolatos tudatosság növelése a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok és a munkavédelmi és munkaegészségügyi szakemberek körében is, például szemináriumok és webináriumok révén.

⁴ A tájékoztatók elérhetők: https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=577.

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=760

https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=847.

https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851

Támogatni kell a tantervfejlesztést és a kötelező munkavédelmi képzés bevezetését az általános iskolákban és a szakképzésben. A munka és a technológia új formáinak integrálása szintén fontos a hagyományos egészségvédelmi és biztonsági tantervbe.

Ösztönözni kellene valamennyi munkavállaló képzését és továbbképzését az új digitális technológiák terén, hogy az biztosítsa a szükséges kompetenciát és megértést, ami csökkentené a munka és a magánélet polarizálódását.

A legjobb gyakorlatok cseréje szintén szerepet játszhat a kockázatértékelés és a munkavédelmi tudatosság javításában. Alapvető fontosságú lenne, hogy a különböző ágazatokban és az ágazat különböző alágazatain belül felmerülő problémákkal foglalkozó bevált gyakorlatok példái mindenki számára elérhetőek legyenek. Olyan megközelítések kidolgozása is szükség lenne, amelyek figyelembe veszik a nemek, az életkor és a kultúra sokféleségét a munkavédelmi problémák kezelése során.

Új ellenőrzési módszerek bevezetése

A munkavédelmi hatóságnak szüksége van új módszerek és jogi keretek kidolgozására, hogy elérjék a webalapú munkát, beleértve a digitális felületen keresztül szervezett munkát is (például videóalapú, valós idejű ellenőrzések és útmutatás). Az új technológiák (virtuális valóság, videó- és dróntechnológia) alkalmazása hozzájárulhatnak munkaügyi-munkavédelmi ellenőrzések kompetenciájának, hatékonyságának, valamint a felügyelők biztonságának és egészségének javításához. A gépi tanulás, a nagyméretű adatok és a földrajzi információs rendszerek jobb kihasználása a vállalkozások célzott, kockázatalapú ellenőrzését támogathatja. A kockázatalapú megközelítések alkalmazását mielőbb meg kell teremteni azon ágazatok és vállalatok megcélzására, amelyekben a be nem jelentett munka és a munkavédelmi kockázatok a legelterjedtebbek.

Érdemesnek, sőt szükségesnek látjuk több újfajta technológiai eszköz használatát a munkavédelem területén, amely eszközök támogatást tudnak nyújtani a felügyelői munkához azáltal, hogy példának okáért olyan helyre is bejuttathatók, ahol a munkavédelmi hatósági ellenőrzés vagy vizsgálat lefolytatása nehézségekbe ütközhet (például drónok használata szűk térben, nehezen megközelíthető baleseti helyszínen, vagy például virtuális valóság használata a felügyelők képzése során).

Érdemes lenne az építési munkaterületre való be- és kilépések adatait rögzítő Üvegkapu-rendszerhez csatlakozni.⁵

A munkavállalók munkavédelemben való részvételének erősítése

A munkavállalók képviselőinek és a munkavállalóknak a munkavédelem irányításába és a kockázatértékelésbe való bevonása elismert előny a kockázatsökkentés szempontjából. Ezért érdemes lenne a kockázatkommunikációt kiterjeszteni arra, hogy a munkavédelmi képviselők képesek legyenek a nem csupán hagyományos munkaviszonyban állók érdekeit is képviselni.

Paradigmaváltás a munkavédelmi irányítás szemléletében

A munkavédelmi hatóságok elsősorban a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésére összpontosítanak. Ennek szerves részeként a munka világát érintő változások hatására megnövelt erőfeszítésekre van szükség az olyan megbetegedésekre, mint például a pszichoszociális és a mozgásszervi rendellenességek megelőzésére, mivel ezek napjainkban jelentős kihívást jelentenek, és hatással vannak a betegszabadságra és megterhelik a társadalombiztosítási rendszert.

⁵ 2022. január 1-jén hatályba lépő Nemzeti Építőipari Felügyeleti és Adatszolgáltató Rendszerbe tartozó tevékenységről, valamint az Építőipari Monitoring- és Adatszolgáltató Rendszerrel szóló 50/2021.(IX.3.) Korm. rendelet

Egyre inkább elismerik a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a pszichoszociális zavarok és a nem fertőző betegségek – mint például a magas vérnyomás, a szív- és érrendszeri betegségek, az emésztőrendszeri rendellenességek, a cukorbetegség és más vezető halálozási okok – okai és megelőzése közötti összefüggéseket. Az elmúlt évtizedekben a foglalkozási megbetegedések okozták az egészségügyi terhek nagy részét Európában.⁶

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a munkahelyi egészségfejlesztés összefonódása küszöbön állónak tűnik, tekintettel a munka és a magánélet alakulásaira, valamint a nem fertőző betegségek által a lakosság körében okozott költségekre. Ezekkel a fejleményekkel tisztában kell lennünk és jobban fel kell készülni arra, hogy alkalmazkodjunk ehhez a változó forgatókönyvhöz. A széleskörű munkakörnyezeti kihívások részeként foglalkozni kell az olyan nem fertőző betegségek megelőzésével, mint a magas vérnyomás, a cukorbetegség és az elhízás.⁷

Katalizátorként szolgálhatna a munkavédelem javítására a PSR, azaz a társadalmi közfelelősségvállalás is. A PSR – előírt kötelezettségeken túli önkéntes elköteleződés a közjó érvényre juttatása mellett, a közigazgatási és közszolgáltató szervezetek és tagjaik többletvállalása – döntően a működésükkel összefüggő vagy esetenként attól független, jellemzően kritikus társadalmi, közösségi szükségletek és problémák megoldása – döntően az egészséges ökoszisztéma, a fenntartható fejlődés, a társadalmi béke megvalósítása és a jó kormányzás – érdekében.

Érdemes lenne átgondolni, hogy a munkavédelem milyen formában jelenhetne meg ebben a stratégiában, illetve a munkavédelem új nemzeti stratégiája hogyan támogathatná a Kormányzati CSR cselekvési tervet, illetve a két stratégia – az elfogadás és a végrehajtás érdekében – milyen módon tudná egymást érvényre juttatni.

Ehhez két szempontot tudunk megemlíteni. Az egyik, hogy maga az állam, mint munkáltató járjon élen a munkavédelmi szabályoknak való megfelelés átlátható módon történő megjelenítéséhez. Párhuzamos példaként említhető az adatvédelmi hatóság, amely szervnek a közzétett adatvédelmi szabályzat egyfajta mintául is szolgál a vállalkozások számára a GDPR-nak való megfelelés érdekében. Másodsorban az állam, mint foglalkoztató azonosuljon azzal a szemlélettel, amit elvár a versenyszféra munkáltatóitól. A saját tisztviselői számára az állás vonzerejét azzal is tudja igazolni, ha a „jó munka” fogalmához nem csak az illetmény megfelelő mértéke társul, hanem a tisztességes munkafeltételek is. Ennek kommunikációja hitelessé tudja tenni a versenyszféra munkáltatóival szembeni elvárást is.

⁶ ILO: *Safety and Health and the Heart of the Future of Work*. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf

⁷ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419> Helsinki 2020

Work today and in the future Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates



MUNKAVÉDELEM

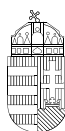
GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Technológiai és Ipari Minisztérium

Készítette: Enrawell Consulting Kft.

2022

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE