

Előszó

Kedves Olvasó!

Kiadványunk ezen részében a munkabiztonságról, a megelőzésről, és annak eszközeiről szeretnénk átfogó ismereteket nyújtani az Ön számára. Eddigiek során a munkáltató azon munkavállalóival foglalkoztunk, akik a munkáltató saját telephelyén, irodájában dolgoznak, most szeretnénk kitérni a különféle formában megbízást teljesítő munkavállalókra, hiszen ők is fontos részét alkotják az adott szervezet tevékenységének. Ezen munkavállalók is aktív részesei a vállalat életének, struktúrájának, és hozzásegítik a szervezetet a siker eléréséhez. Ezáltal elengedhetetlen ezzel a témával foglalkozni, hogy elérjük célunkat, amely a következő: „A holnap sikeres munkahelyei azok lesznek, amelyek már ma össze tudják egyeztetni az elképzeléseiket azzal az előrelátással, hogy befektessenek a munkavállalók egészségébe és biztonságába is.”

Tartalom

Előszó.....	1
1.) Tipikus munkavégzéstől eltérő atipikus munkavégzés	3
2.) Otthoni munkavégzés általános ismertetése.....	5
3.) Távmunkavégzés.....	31
4.) Egészség és életminőség-javítása	40
5.) Egészségmegőrzés, életminőség-javítás.....	50
6.) Mentálisan kiegyensúlyozott munkavállaló,.....	53
jó munkakörnyezetben	
7.) Munkavédelmi érdekegyeztetés, érdekképviselőt	56
Utószó.....	58

1.) Tipikus munkavégzéstől eltérő atipikus munkavégzés

Napjainkban sokféle jogi formában lehet Magyarországon is munkát végezni, amelyek többé-kevésbé eltérnek a magyar, illetve az európai szabályozásban az általános esetnek vett határozatlan idejű, valamint teljes munkaidős munkaviszonytól. Ezeknél a formáknál a munkavállaló a munkáltató székhelyén vagy munkáltatói szervezetben integráltan dolgozik. Ebben a kiadványban a tipikustól eltérő atipikus munkaviszonyok kerülnek áttekintésre. Hangsúlyukat az adja, hogy egyre többen dolgoznak a klasszikus munkaviszonyon kívüli formában, viszont a foglalkozási megbetegedésük vagy munkabalesetük elkerülése illetve megelőzése is fontos a munkáltatónak.

1.2.) Atipikus munkavállalók egészségének megőrzése

Fontos figyelembe venni ezen foglalkoztatási formáknál is az egészség megőrzését a munkahelyi balesetek, valamint foglalkozási megbetegedések szempontjából, mivel jelenleg még sok munkáltató úgy véli „vannak a mi embereink és vannak a külsősök, ideiglenesek”. Alapjában véve, amennyiben ez utóbbi szemléletet teszi magáévá a munkáltató, azzal sérti az egyenlő bánásmód elvét, ami ma Magyarországon alapvető emberi jognak számít. Továbbá munkavédelmi jogi előírások szabályozzák ezen területet is. Ezért

kell és fontos ezzel a témakörrel foglalkozni, annak érdekében, hogy 5. kiadványunk elérje a neki szánt célt, a munkabiztonságot, mivel ez az adott munkahely biztonságos és egészséget nem veszélyeztető kialakításával foglalkozik. Ezek a műszaki, szervezési, személyi és tárgyi követelmények összességét jelentik. A cél a munkabalesetek, a foglalkozási megbetegedések megelőzése, azok számának csökkentése, az egészség és életminőség javítása, lelki-tudati jó állapot megteremtése, valamint a szociális jólét állapotának javítása.

Prevenció és új trendek bemutatása a munkaegészségügy fejlesztésén keresztül: ezek segítik elő az öntevékenységet, az aktívabb, egészségtudatos munkavállalók szemléletváltását. Ezen jó gyakorlatok átvétele, azok helyi adaptációja, egészségjavító fizikai aktivitást eredményezhetnek az ülő munkahelyekkel túlsúlyában lévő ágazatokban.

Választ szeretnénk adni, hogyan kell az ágazati munkahelyeken megszervezni, betanítani, működtetni az egyes egészségmegőrzésére irányuló rendszerek összességét. Megelőzni mindig könnyebb és olcsóbb, mint gyógyítani, ezt fokozottan szem előtt kell tartani és eszerint figyelni az egyes munkahelyek kialakítására, fenntartására!

2.) Otthoni munkavégzés általános ismertetése

Korábban még nehezen volt elképzelhető, hogy a munkavállalók otthonról végezzék napi teendőiket, feladataikat. Pár éve azonban ez a fajta munkavégzés egyre nagyobb szerepet kap a vállalati munkakultúrában és kialakítása, megvalósítása folyamatosan fejlődik. Sokak számára jelent ez a forma könnyebbséget, segítséget, amely lehetőség alapján otthoni környezetben végezhetik napi feladataikat, de fontos szem előtt tartani a dolog hátulütőit is. „Megoldható egyáltalán az otthoni munkavégzés, mint ideális foglalkoztatási forma?” Amilyen fejlődésen átment ez a típusú munkavégzés az elmúlt pár évben, ezért nagy valószínűséggel „igen” a válasz. Kiadványunkban e témakörrel is foglalkozunk, igyekszünk bemutatni előnyeit hátrányait, és ami még nagyon fontos, a munkavédelmi szabályait.

Az otthon végzett munka a munkavállaló számára egy szimpatikus, könnyen elvégezhető feladatnak tűnik, nem kell foglalkoznia a különböző öltözködési kérdésekkel, nincsenek meetingek, amelyek sok esetben a munkából kizökkentik a munkavállalót. Kevesebb stressz éri az otthon dolgozókat, itt gondolni kell a reggeli fokozott tempóban történő elindulásra, a családoso k esetén munka előtt a gyermek elhelyezését is meg kell oldani (óvoda, iskola, bölcsőde), ami sok esetben helyileg teljesen ellentétes irányban van a mun-

kahellyel. Azzal, hogy a munkavállaló önmagának osztja be a saját idejét, meghatározott keretek között természetesen, könnyebben elkerülhetők az „elpazarolt” szabadságok, amikor a munkavállalónak saját ügyeit kell intéznie, hiszen ez esetben az idejével – a munka mennyiségét, határidejét ismerve – megfelelően tud rendelkezni. Ezek a könnyebbségek motiváltabbá teszik a dolgozókat és a hatékonyságukat is növelhetik.

A munkavégzés helyének kiválasztása otthoni munka esetén teljes változatosságra ad lehetőséget. Amennyiben a munkavállaló otthon, saját lakásában szeretne dolgozni, ezt megteheti, de ugyanakkor kivonulhat a friss levegőre (amely egészségügyi szempontból egy nagyon jó dolog), vagy akár teheti ezt egy kávézóban is.

Ez már nem is teljesen a távmunka esete, hanem mobil munkavégzés, ami csodálatos és emberbarát módja a munkavégzésnek. Mindemelllett, hogy az ilyen formájú munkavégzés számos előnnyel jár, nem hagyhatjuk figyelmen kívül az egyes hátrányokat, amik megnehezíthetik a munkavállalók életét. Ilyen esetekben a munkaidő a normál keretek között átalakul. Alapesetben megvannak a bizonyos óraszámhoz kötött munkaidők, melyek azt jelentik, hogy a munkavállalónak meg van szabva a munka megkezdésének ideje, illetve ugyanígy a befejezésének. Otthon

végzett munka esetén a fent megnevezett előnyök, a munkaidő tekintetében hátránnyá válhatnak. A munkaidő természetesen adott, azt a munkavállalónak le kell dolgoznia, viszont teljesen más struktúrában fogja ezt megtenni. Ezáltal nincs meg az a fajta szabadság, hogy a munkavállaló délután négykor a munkaidő végeztével leteszi aktuális feladatait, regenerálódik, majd újakezdi a következő napon. Az általa otthoni munkában vállalt feladatokat el kell végeznie, ez sokszor az eltolódott időbeosztás miatt nem sikerül a fent említett időpontig, akár teljesen kitolódhat. A részére kiadott munkát el kell végeznie, ha ez éjszakába nyúlva sikerül csak, akkor úgy is. Ez a fajta munkavégzés nem kivételez a munkavállaló hétvégével sem, amely hosszú távon kimerüléshez vezethet, munkajogi viszonyoktól függően eleshet a szabadságtól, táppénztől.

A kockázatok ellenére az ilyesfajta atipikus munkavégzéssel járó életre egyre több munkavállalónak kell majd berendezkednie, mert a becslések szerint 2022-re a munkahelyek 68%-a olyan lesz, ahol választani lehet az otthoni munkát. A változás már folyamatban van, Magyarországon is.

A következő évek kihívásai között fognak szerepelni a digitalizáció, a „virtuális” működés, a rugalmas foglalkoztatási és munkaszervezési formák.

A munkáltatóknak is előnyt jelenthet, hogy az atipikus, azaz nem „klasszikus munkahelyi irodában” történő munkavégzés módzatait bevezessék. Ezen fajta kiszervezésekkel a vállalatok csökkenthetik az általános fix költségeiket, itt gondolni kell az irodabérlés költségeire, valamint az ezzel járó közüzemi szolgáltatások használatának költségeire. Itt felmerülhet az a kérdés, hogy a hatékonyság a kontroll lazulásával tartható-e, azonban a kutatások arra engednek következtetni: a munkavállalók hatékonyabban dolgoznak otthonról, kevesebb nyomás és stressz alatt. Mindemellett kevesebb dolog tereli el a figyelmüket, nem akasztják meg őket a kollégák és meetingek a munkában. Jobban tudják beosztani saját idejüket, afelett jobban tudnak azzal rendelkezni.

Ezek az előrejelzések egyfelől örömet, másfelől kételyeket ébreszthetnek a munkaadókban és a munkavállalókban egyaránt. Ugyanúgy ahogy a tipikus formában történő munkavégzésnek, az atipikusnak is megvannak a különböző veszélyei, amikre nem árt felkészíteni a munkavállalókat. A különböző statisztikák azt is kimutatják, hogy ez a fajta munkavégzés hosszú távon különböző betegségek, egészségügyi problémák kialakulásához vezethet. Ez akkor következhet be, amennyiben a munkavállaló nem megfelelő módon osztja be saját idejét, ezáltal a munka az életnek minden percében jelen lesz, illetve a különböző végső eseti

megoldások („tűzoltások”) fokozott stresszt okoznak. A stressz káros hatásaival 1. kiadványunkban foglalkoztunk, bemutatva azt is, hogy rengeteg pszichés és fizikai probléma alapja lehet.

Természetesen Magyarországon még nem annyira előrehaladott az otthoni munkavégzés, nem kell attól tartanunk, hogy túl hamar utolérné a munkavállalók többségét ez a fajta „szabad foglalkoztatás.” De fontos törekedni arra, hogy a nemzetközi trendeket lekövessük, a még hátralévő időt fel lehet használni arra, hogy amíg bevezetésre kerül itthon is ez a fajta rendszer, addig a munkavállalókat szakember segítségével felkészítsük az esetleges váltással járó kihívásokra.

2.1.) Munkavállalók felkészítése otthoni munkavégzésre

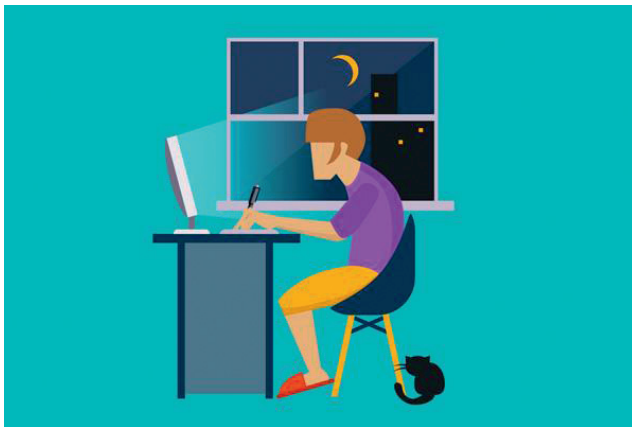
Ezen területen érdemes lenne a helyes időbeosztásról, stresszkezelésről, a stresszkezelési technikákról, az online világból történő kilépésről tájékoztatni, oktatni a munkavállalókat, hogy a megfelelő ismeretek birtokában tudjanak váltani a modern világ kihívásai felé, és ezen fejlődések ne menjenek az egészségük rovására. Arról kell tájékoztatást, oktatást nyújtani a munkavállalóknak, hogy hogyan tudják megtartani a munka és magánélet közötti helyes egyensúlyt, illetve hogy milyen károkat okozhatnak maguknak és családjuknak azzal, ha még szabad idejükben is a munkalevelekre

válaszolgatnak ahelyett, hogy azzal törődnének, mi történik családjukban.

A munkáltatónak arra is fel kellene készíteni a munkavállalót, hogy hogyan kommunikáljanak e-mailben, illetve a különböző médiával összefüggő platformokon, ugyanis az otthoni munka egyik legmeghatározóbb eleme a helyes kommunikáció. Meg kell tanulni úgy levelet írni és kommunikálni a munkatársakkal, hogy az a lehető leghatékonyabb módon menjen végbe, az idejüket felesleges kérdésekkel, információkkal ne terheljük, és lehetőleg a kommunikáció udvarias formában, informatívan történjen. A rosszul megfogalmazott e-mailek vezethetnek komoly félreértésekhez is, hiszen nem látják a munkavállalók egymás reakcióját, mimikáját. Az otthoni munkára történő átállás tehát nem egy egyszerű folyamat, amelyet vezetői szinten különböző döntések végeredményeképpen bevezetnek, és az hiba nélkül, a vezetők által elvártaknak megfelelően módon elindul magától. Amint látjuk, készülni kell ezen munkavégzési mód bevezetésére. Tervezett, gyakorlatban megvalósítható előkészületeket igényel.

Minden veszélye ellenére azonban, ha megfelelő módon kerül bevezetésre ez a munkavégzési forma, sokban megkönnyítheti a munkáltató és a munkavállalók helyzetét. Komoly önuralom, önfegyelem és felelősségtudat kell hozzá, de ha minimalizáljuk a

kockázatokat, akkor tényleg szabadabb életet jelenthet a munkavállaló számára, és ezáltal az emberi erőforrásban rejlő teljesítményi tényezőket maximálisan, a vállalat előrehaladására tudjuk fordítani és mindezek mellett a dolgozó számára is egy élhetőbb helyzetet hozunk létre.



1. számú kép: Otthoni munkavégzés, illusztráció

2.2.) Atipikus munkavégzés jogi szabályozása, formái, munkavállalói érdekképviseltek

2.2.1.) Atipikus munkavégzés, munkavállalói érdekképviseltek

Amint az 1.) pontban leírtakból kiderült számunkra, a távmunka és az egyéb atipikus munkavégzés keveredik egymással, a határok

nehezen elválaszthatók. Ennek szétválasztására törekszünk a következő fejezetek során, hisz ez jelenti a jövő kihívásait a munkajog alkotói, valamint a munkadók és munkavállalók számára. Meg kell említeni, kiemelten és kihangsúlyozottan, hogy a jövőbeni változások mindenki számára elfogadható módon, csakis a munkavállalói érdekképviseltek közreműködésével, e szervezetek összefogásával valósulhat meg. Az érdekképviselési szervezetek közül kiemelkedő szerep jut, és kiemelkedő szerepeket kell vállalnia a Szakszervezetnek. A Szakszervezet kiemelkedő feladata a jelenlegi szabályozási formák (atipikus munkavégzés) továbbfejlesztése, valamint a jövőben várható, folyamatosan fejlődő „otthoni munkavégzés” szabályozásának előkészítése. Kiadványunk terjedelme nem teszi lehetővé a változások teljes körű tárgyalását, de a későbbiekben gondolatébresztés szintjén foglalkozunk vele. Célunk a munkavállalói érdekképviselési szervek figyelmét felhívni arra, hogy igenis nagy szükség van a Szakszervezettel történő együttműködésükre, mivel ezek a változások a jelenlegi szabályozási struktúra túlnyomó részét érinti, szabályozásának átalakítását teszi szükségessé.

2.3.) Atipikus munkavégzés jelenlegi formái, jogi szabályozása

2.3.1.) Atipikus munkavégzés fogalma

Jelenleg a munka világában az egyik meghatározó tendencia a munkavégzési formák egyre változatosabb elválása. A munkát vállalók olyan csoportjai jöttek létre, amelyek a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonló helyzetben vannak ugyan, de jogi helyzetük mégis más, mint amit a klasszikus munkaviszony jelent, ezért nem részesülnek a munkajogi intézményrendszer teljes védelmében. A klasszikus munkaviszonyon kívüli munkavégzők két fő csoportba sorolhatók:

Önfoglalkoztatók, akik nem munkaviszonyban, hanem más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban dolgoznak (pl. vállalkozás, megbízási szerződés, személyi közreműködés társas vállalkozásban) és akikre így nem terjed ki a munkajog hatálya.

Atipikus munkaviszonyban dolgozók, akik ugyan munkaviszonyban állnak, de a teljes munkajogi szabályrendszert mégsem kell rájuk alkalmazni.

A két fő csoport elhatárolása sokszor nem egyszerű a gyakorlatban, mivel egyes munkavégzők helyzete egyaránt mutat az önfoglalkoztatókra és az atipikus munkaviszonyban állókra jellemző

sajátosságokat. Például az önálló beszerző tevékenységet végző polgárjogi jogviszonyban is állhat megbízójával, de szerződését írásba kell foglalni. Díjazására, a jogviszonyának megszüntetésére kötelező jogi szabályok is vonatkoznak. Az egyes foglalkoztatási formákat egy olyan sorba helyezük el, tekintjük meg, amelynek egyik végén a klasszikus munkaviszony, a másikon pedig a valóban önállóan, nem alárendeltségben dolgozó önfoglalkoztatók vannak.

- *Önfoglalkoztatók*: a klasszikus munkaviszonyból való kilépés, a munkajogtól eltávolítja a munkavállalót. Ezzel a munkavállaló, joghatálya alóli kikerülésével a jogi státusza gyengül, de e gyengüléssel együtt jár és lényeges, hogy a munkáltató versenyelőnye növekszik a piacon. Ugyanis azzal, hogy alkalmazottjaikat nem a számos költséggel, a munkavállalókat védő garanciával és magas közterhekkal, társadalombiztosítási járulékkal járó munkaviszonyban foglalkoztatják, hanem más, olyan jogviszonyokban, amelyek ilyen költségekkel nem járnak. Például egy személyszállítással foglalkozó cég, ha nem munkaviszonyban alkalmazza a sofőröket, hanem vállalkozóként, akik így maguk lesznek felelősek a gépkocsik (akár sajátjuk, akár bérlők) műszaki állapotáért, a pihenőidő betartásáért és a munka megfelelő elvégzéséért, valamint a munkájukért kapott fizetség után befizetendő közterheket is ők teljesítik.

A munkajog korszerűsítése nem vette figyelembe, nem követte

a versenyképességet. Azért tudtak elterjedni a munkavégzés új formái, mert a munkajog nem reagált elég gyorsan és átfogóan a változó körülményekre, a versenyképesség megőrzése motiválta a munkáltatókat az új megoldások keresésével, „kiskapuk megnyitásával.” Ugyanakkor a munkavégzés új jogi kereteinek megjelenése a munkavállalók számára kisebb állás- és jövedelembiztonsággal, kevesebb törvényi garanciával és többnyire alacsonyabb színvonalú munkakörülményekkel járnak. A munkavállalók ezzel a foglalkoztatási formával történő munkavégzése igen kockázatos, egy baleset vagy megbetegedés bekövetkezése esetén.

- *Atipikus munkaviszonyok:* Az atipikus munkaviszonyok esetében klasszikus munkavállalásra a jellemző formák közül nem mindegyik valósul meg. Például a munkaszerződés csak pár hónapra, határozott időre, vagy csak rövid, napi 4 órás munkavégzésre szól. Összefoglaló elnevezéssel ezeket a jogviszonyokat nevezzük atipikus munkaviszonyoknak. Az Európai Unió irányelvei a tárgyban született irányelvek közös jellemzője, hogy egyszerre igyekeznek lebontani az atipikus munkaviszonyok elterjedése előtti korlátokat, ugyanakkor a munkavállalók jogait védő garanciákat határoznak meg. Itt párhuzamosan igyekeznek érvényesíteni a foglalkoztatás rugalmasságát és a munkavállaló biztonságát.

2.3.2.) Atipikus munkavégzés jelenlegi munkajogi formáinak bemutatása

- határozott idejű munkaviszony,
- részmunkaidős munkaviszony,
- munkaerő-kölcsönzés,
- távmunkavégzés és bedolgozói munkaviszony,
- vezető állású munkavállalók.

2.3.3.) Atipikus munkaviszonyban dolgozók két fő csoportja a munkavégzés helye alapján

- Az első csoportba tartoznak azok a munkavállalók, akik a munkáltatóval állnak szerződéses jogviszonyban, de munkájukat nem a munkáltató telephelyén végzik.
- A második csoportja a munkavállalóknak, akik a munkáltató székhelyén, telephelyén végzik munkájukat, de nem a munkáltatóval állnak szerződéses jogviszonyban, hanem munkaerő-kölcsönzés keretén belül végzik tevékenységüket. Továbbá azon munkavállalók, akikkel részmunkaidős, határozott idejű vagy alkalmi munkaviszonyt létesít a munkáltató.

2.4.) Az atipikus munkaviszonyok általános áttekintése, részletes bemutatása

2.4.1.) Határozott idejű munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatás

A Munka törvénykönyve a határozatlan munkaviszonyt tekinti általánosnak, ezért a szerződő feleknek külön meg kell állapodniuk, hogy a munkaviszonyt határozott időre hozzák létre, ennek időtartama az öt évet nem haladhatja meg.

Az egyszerűsített foglalkoztatás és a határozott idejű munkaviszony a munkavégzés rövid idejű vagy szezonális jellegű formája.

A részmunkaidő, egyszerűsített foglalkoztatás és az egyenlő bánásmód: fontos alapelv, hogy nem tehető különbség a munkavállaló között az alapján, hogy teljes vagy részmunkaidőben (határozott időszakra) foglalkoztatják őket. A részmunkaidősökkel szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmát az Európai Unió kifejezetten kimondja a vonatkozó uniós irányelvekkel összefüggésben.

2.4.2.) Részmunkaidős foglalkoztatás

A munkaviszony főszabály szerint, nagy általánosságban, teljes napi munkaidőben történő munkavégzésre jön létre (napi 8 óra, heti 40 óra). Részmunkaidős foglalkoztatásról akkor beszélhetünk, amikor

a foglalkoztatás napi időtartama 8 óránál kevesebb időtartamra jön létre. Ilyen foglalkoztatás amikor valaki tanulás, gyermeknevelés és egyéb más elfoglaltsága mellett vállal munkát. Ide tartozik továbbá, aki egészségi állapota, kora miatt (nyugdíjas) csak napi 4-6 órát tud dolgozni. Amikor a kereslet és kínálat találkozik, azaz a munkáltató tevékenységi körében van olyan feladat, amelyet ezen óraszámban is el lehet végezni, akkor jön létre a részmunkaidős foglalkoztatás.

2.4.3.) A bedolgozói munkaviszony

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.

A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségterítés módját és mértékét.

Munkahely lehet a munkavállaló lakóhelye, vagy a felek által meghatározott más hely.

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi.

A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen.

A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségeket, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

2.4.4.) Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka

A Mt.-ben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha

annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.

A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre és a bejelentett időszak leteltével megszűnik.

2.4.5.) Munkaerő-kölcsönzés

Fogalom-meghatározás

- Munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés).

Kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

Kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez.

Kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló).

Kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

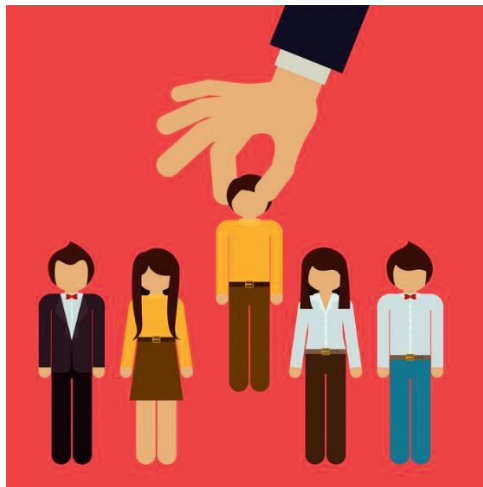
A kikölcsönzés időtartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Magán-munkaközvetítés: a kormányhivatal munkaközvetítői tevékenységén kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is;

Közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzés: a közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő munkaerő-kölcsönzés.

Külföldi: aki nem magyar állampolgár.

Munkairányító: a termelés menetét, a munkafolyamatokat közvetlenül irányító és összehangoló személy.

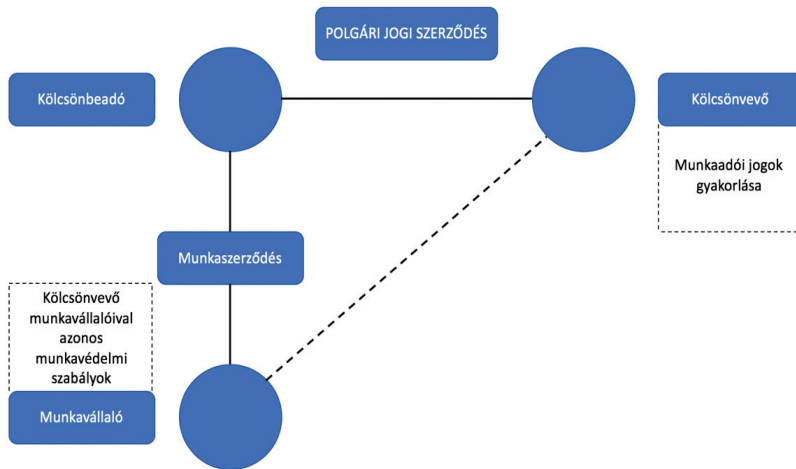


2. számú kép: Munkaerő-kölcsönzés, illusztráció

2.4.5.1.) Munkaerő-kölcsönzés, jogi kapcsolatok

A munkaerő-kölcsönzés legalapvetőbb sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsön-

zéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt. Ezen szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe adja kölcsön, engedi át a munkavállalót a kölcsönvevőnek. A kölcsönzés ideje alatt a megállapodás és az ezen tevékenységre vonatkozó jogi szabályozások betartása mellett, a munkavállaló felett, kölcsönvevő gyakorol bizonyos munkáltatói jogokat. Továbbá a kölcsönvevőt terhelik egyes kötelezettségek is: a kölcsönvevő látja el utasításokkal a munkavállalót, ő osztja be munkaidejét és köteles betartatni a munkavédelmi szabályokat. A munkabér fizetésére, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterhek befizetésére viszont a kölcsönbeadó köteles, amint ő jogosult a munkavállaló munkaszerződését módosítani vagy megszüntetni, hiszen a munkaviszony vele áll fenn. A munkavállaló, és az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő nem áll egymással szerződéses kapcsolatban. A három fél kapcsolatrendszerét az 1. számú ábrán láthatjuk.



1. számú ábra

A munkaerő-kölcsönzés a kölcsönvevő szempontjából: a munkaerő-kölcsönzés előnyei a kölcsönvevő szempontjából az alábbi területeken jelentkeznek. Egy kölcsönbeadó segítségével a munkáltatók gyorsan juthatnak munkaerőhöz. Ez különösen a megrendelések váratlan megszorodása, szezonális feladatok jelentkezése esetén fontos, vagy ha egy alkalmazott valamilyen okból, pl. váratlan betegszabadsága miatt kiesik a munkából. A kölcsönzéssel a munkaerő létszáma mindig a konkrét igényekhez igazítható. Mivel a kölcsönzött munkavállaló nem a kölcsönvevővel áll munkaviszonyban, ha nincs szükség további munkájá-

ra egyszerűen visszaküldheti a kölcsönvevő. Nem a kölcsönvevőt terhelik a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos költségek és a jogi kockázatok is kisebbek munkajogi szempontból. A 2008-as gazdasági válságkor Európában elterjedt jelenség volt, hogy a kölcsönzött munkavállalók voltak az elsők, akiket elbocsátottak, ugyanakkor statisztikák szerint ők az elsők, akiket a gazdaság felendülésekor újra felvesznek.

Kölcsönzés a munkavállaló szempontjából: munkáltatók általában akkor vesznek igénybe kölcsönzött munkaerőt, ha átmenetileg szükség van kisegítő munkára a tevékenységük ellátásához. Ez a munka így szinte soha nem tartós, nem biztos munkahely, így nem teremt kiszámítható egyéni egzisztenciát. A kölcsönzött munkavállalók többségét szakképzettséget nem igénylő, könnyen betanítható munkára alkalmazzák, ahol gyorsan változtatható a létszám. Kölcsönzésen keresztül alacsonyabb bérezéssel, kedvezőtlen munkafeltételekkel járó állások érhetőek el. Ugyanakkor a kölcsönzött munkaerő szempontjából előnyös is lehet a rugalmas munkaidő, főleg azok számára, akik nem tudnak folyamatos munkát vállalni.

2.4.5.2.) Kölcsönbeadói vállalkozásra vonatkozó szabályozás

Az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, tehát az előzőekben leírtaknak megfelelő cég, Magyarországon jogszerűen folytathat munkaerő kölcsönzési tevékenységet.

Belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

2.4.5.3.) A kölcsönvevő kötelezettségei

A kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, a betöltetlen álláshelyekről az Üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavédelmi képviselőt, munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell.

Kölcsönvevő köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, to-

vábbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

Kölcsönvevő a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a Mt. 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.

A kölcsönvevő biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

Kölcsönvevőnek a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

A munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatban, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.

2.4.5.4.) *Munkaerő-kölcsönzés munkavédelmi szabályozása*

Mint azt a korábbiakban leírtuk, a kölcsönzött munkaerőre ugyanazok a munkavédelmi szabályok vonatkoznak, mint a kölcsönző cég saját munkavállalóira. Ennek jogi magyarázata a következő. Munkaadói jogokat a kölcsönvevő gyakorolja a kölcsönzött munkavállaló tekintetében. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy kölcsönvevő cég illetékes munkavállalója adja ki a munkát a kölcsönvett személy részére. A munkairányítónak, munkavédelmi szempontból a munkát úgy kell kiadnia, hogy az balesetmentesen elvégezhető legyen. Ebből következik az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, amely alapján „Munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató”. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a mást nem foglalkoztató, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések [9. § (2) bekezdés] tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szer-

vezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

Amint azt látjuk, a kölcsönvevő vizsgálja ki a kölcsönzött munkavállalót ért foglalkozási megbetegedést, valamint munkabalesetét is. Amiből egyértelműen következik a kölcsönvevő munkavédelmi szempontú felelőssége is, mulasztása esetén.

2.4.5.5.) Kölcsönzésre irányuló munkaszerződés

A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alpbért.

A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor az Mt. 46. §-ban foglaltakon túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi számáról.

A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően:

- a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- a kikölcsönzés kezdetéről,
- a munkavégzés helyéről,

- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,
- a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről.

2.4.5.6.) Érvénytelen szerződés

Érvénytelen az a megállapodás, szerződés, amely:

- a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,
- alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

2.4.5.7.) Munkaerő-kölcsönzés tilalmai

A munkavállaló nem kölcsönözhető ki a következő esetekben:

- a munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,
- sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,
- öt évnél hosszabb időtartamra.

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti, azaz nem „kölcsönözheti tovább.”

3.) Távmunkavégzés

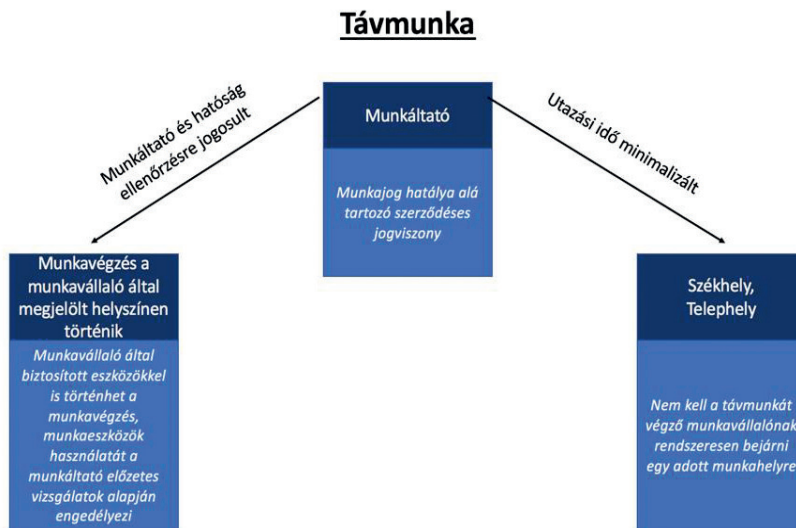
Fogalom-meghatározás:

Távmunka: Munkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen pl. a munkavállaló otthonában (vagy munkavállaló által megjelölt helyen) rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközökkel végeznek, az elvégzett munkafeladatokat elektronikusan továbbítják munkáltató részére.

3.1.) Távmunkavégzés bemutatása

A hagyományos munkaviszonyhoz képest, olyan munkavégzés is lehetséges, amikor a munkavállaló nem a munkáltató által biztosított helyen, nem a munkáltató szervezetébe integrálva dolgozik. Tehát munkavégzés a munkáltató székhelyén, telephelyen kívüli munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló számítástechnikai eszközzel dolgozik. A távmunkavégzéssel a munkavállaló megtakaríthatja a munkába járás költségeit és idejét, saját időbeosztásában dolgozhat, kényelmesebbé válik a családjával való kapcsolattartás otthonában, illetve saját maga által biztosított kényelmes munkakörnyezetben dolgozhat (lásd: 2. számú ábra). Hátránya ugyanakkor, hogy a távmunka egyben izolációt is jelent, így kevesebb információhoz jut munkáltató működéséről, saját karrierjében történő előrelépésének lehetősége ezáltal csökken. Mivel nem jár be naponta munkahelyére, nincs vagy

csak kevés személyes kapcsolata van a kollégáival, illetve a munka és a magánélet határai is könnyen egybemosódhatnak. A munkáltató szempontjából a távmunka kisebb költséggel járhat, nagyobb a munkavállaló önállósága, tekintettel az ellenőrzés lehetőségeire, bizonyos munkakörökben, illetve csak fokozott bizalom esetén alkalmazható kockázatok nélkül. A távmunka hazai elterjedésére nincsenek statisztikai adatok, de emelkedő szintre lehet számítani a jövőben. A hazai foglalkoztatás 6–8%-a lehet.



2. számú ábra

3.2.) A távmunkavégzés munkajogi szabályozása

Mt. alapján a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

- A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.
- A munkáltató – a Mt. 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót:
 - a munkáltató általi ellenőrzésről,
 - a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá,
 - arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A tekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a munkáltató által előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

3.3.) *A távmunkavégzés eltérő munkavédelmi szabályai*

Fogalom-meghatározás

Munkakörülmények: a dolgozókat a munka során érő környezeti hatások és az emberi szervezet ezekre adott reakciójának az összessége. A munkakörülményeket alkotó tényezők lehetnek tárgyi tényezők: ezek az egyéntől függetlenek, általában valamilyen mérőszámmal kifejezhetők, abszolút értelemben is behatárolják az emberi teljesítőképességet. Továbbá lehetnek személyi tényezők: a vizsgált munkafolyamatban résztvevő személy teherbíró képességét kialakító, egyéni sajátosságain alapuló jellemzőinek összessége. A munkakörülmények passzív elemei megmutatják a tárgyi tényezők érvényesülésének mértékét és módját az érintett személyére nézve. A tényezők két csoportja mindig együttesen, egymással kölcsönhatásban jelenik meg. Szélesebb értelemben véve a munkakörülményeket a munkakultúra tényezői befolyásolják.

Munkakultúra: a munkakörülmények célszerű, biztonságos, komfortos és esztétikus kialakítása. A munkakultúra főbb elemei: a dolgozók egymás iránti kulturált, a kölcsönös segítségen és együttműködésen alapuló a munkahelyi egészség-megőrzést is elősegítő magatartás. A munkahely és a munkakörnyezet munkavédelmi szempontból célszerű és esztétikus kialakítása, figyelem-

mel a pszicho-, fiziológiai követelményekre is. A munkahely megfelelő egészségügyi és szociális ellátottsága: a munka, a pihenési rend megfelelősége, munkahigiéniai követelmények kielégítése. A munkakultúra elemeinek harmonizált kölcsönhatásban kell egymással lenniük.

Mvt. alapján a távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat a következőkben felsoroltak szerint kell alkalmazni.

Távmunkavégzés során a munkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszkővel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi.

3.4.) A távmunkavégzéshez használt munkaeszközök, munkakörülmények vizsgálata

A vizsgálatokat a következők figyelembevételével kell elvégezni.

- A munkavédelmi üzembe helyezés feltétele a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat. E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek.

Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítás, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet.

- Munkaeszközt üzembe helyezni, valamint használatba venni csak abban az esetben szabad, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, és rendelkezik az adott munkaeszközre, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal (pl. tanúsítvány).
- A vizsgálat elvégzése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.
- Az előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyek, az üzemeltetéshez szükséges utasítások.

Táv munkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.

A Mt. alkalmazásában indokolt esetnek minősül a munkáltató vagy megbízottjának ellenőrzése során tett minden olyan megállapítás, javaslat és változtatás, amit a feladatok végrehajtása érdekében történik.

A bekezdésben szereplő ellenőrzésen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja – munkavédelmi szakember, munkavédelmi képviselő – a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása – így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat – céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

Hatósági ellenőrzést a munkavédelmi hatóság kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezhet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

4.) Egészség és életminőség javítása

4.1.) Munkaegészségügy fejlesztése

A munkavédelem, a munkabiztonság jogi és műszaki szabályozása 1994 óta „hatalmas” átalakuláson, változáson ment keresztül. A változások két időszakra oszthatók; az egyik az Európai Unióhoz való csatlakozás felkészülési időszaka, a másik az Európai Unióhoz történt csatlakozás időszaka. Az Európai Unióhoz való csatlakozással a munkavédelem szabályozása is átalakult, amely az Unió általi ajánlások műszaki és jogi formáját jelenti, azzal egyenértékűvé téve ezen terület szabályozását. Az átalakítás gyors volt (elméleti területen), de ezt a gyakorlati megvalósítás nem minden esetben tudta teljes mértékben lekövetni. Napjainkban elértük azt, hogy mind az elmélet, mind annak gyakorlati megvalósítása között párhuzamot lehet vonni. Elterjedten bevezetésre került a Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonság Irányítási Rendszer (továbbiakban MEBIR) tanúsítás, amely a jelenleg jól prosperáló gazdasági szervezeteknél alapkövetelmény. E gazdasági szervezetek beszállítóik részére is sok esetben kötelezővé teszik (beszállítói, alvállalkozói) a MEBIR tanúsítás meglétét. A leírt teljesítések ellenére sem alakult ki Magyarországon az a teljes, egymással függelmi viszonyban lévő jogi

szabályozási rendszer, amelynek megléte minden érdekelt felet megnyugvással tölthetne el, és ezzel együtt igazságosabb, fenntarthatóbb rendszer jönne létre. Mire gondolunk? A társadalombiztosítás átalakítására! Egyértelmű, hogy e terület nagyon „érzékeny,” azonban foglalkozni kell vele. Az is mindenki számára ismert, hogy voltak kormányzati törekvések az átalakítására, de ezen törekvések a múltban zátonyra futottak, „a rendszer önmagát működteti.” De meddig? E kiadvány írásának időpontjában is részleges szabályozással járó átalakítás történik (ingyenes ellátás és fizetett szolgáltatók által biztosított ellátás határozott szétválasztására törekvés) az egészségügyi ellátás területén. Mi a továbbiakban nem ezzel kívánunk foglalkozni, kizárólag a munkavállalókat és munkáltatókat érintő társadalombiztosítási részt kívánjuk bemutatni.

4.2.) Üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés

Röviden szólnunk kell a munkabaleset bekövetkezése utáni kötelezően elvégzendő dokumentációs folyamatról. Miután a munkáltató a táppénzzel járó munkabaleseti jegyzőkönyvet kiállítja, annak egy példánya elkerül az illetékes TB ügyintézőhöz, aki jogosult megállapítani vagy elutasítani a munkabaleset üzemiségét. Elutasítás esetén nem jár a 100%-os táppénz és más egyéb kedvezmény sem.

Jelenleg az üzemi balesetek az 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) hatálya alá tartoznak. Ugyanezen törvény hatálya alá tartozik minden más egyéb egészségbiztosítási ellátás is.



3. számú kép: Üzemi baleset, illusztráció

4.2.1.) Üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés jogi szabályozása (Ebtv.)

Baleseti ellátás az üzemi baleset vagy a foglalkozási betegség esetén jár.

Baleseti ellátásként a sérültet baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz és baleseti járadék illeti meg.

Üzemi baleset az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri.

Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (a továbbiakban: úti baleset). Üzemi baleset az is, amely a biztosítottat közcélú munka végzése vagy egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során éri.

A társadalombiztosítási ellátás igénybevétele során bekövetkezett balesetek közül üzeminek az számít, amely a biztosítottat keresőképtelenségének vagy rokkantságának, továbbá az egészségkárosodás mértékének, rehabilitálhatóságának az elbírálása céljából elrendelt, illetőleg a keresőképesse váláshoz szükséges egyéb vizsgálaton vagy kezelésen történt megjelenésével összefüggésben érte.

Foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely:

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy
- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az üzemi baleseten a foglalkozási betegséget, az üzemi baleseti sérültön a foglalkozási betegségben megbetegedettet is érteni kell.

4.2.2.) Nem üzemi baleset

Az a baleset:

- Amely részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi – igazolt – befolyásoltsága miatt következett be.
- Amely munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, vagy munkahelyi rendbontás során következett be.
- Amely lakásról (szállásról) munkába, illetőleg a munkából lakásra (szállásra) menet közben indokolatlanul nem a leg-rövidebb útvonalon közlekedve, vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történt.

Az, aki sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, az egészségbiztosítás baleseti ellátásaira nem jogosult.

4.2.3.) Foglalkozási megbetegedés

A foglalkozási megbetegedést az üzemi munkabalesettel egyenértékűnek kell tekinteni, társadalombiztosítási ellátás szempontjából. Ha a biztosított foglalkozási betegség alapján jogosult baleseti táppénzre, az üzemi baleset napjának a foglalkozási betegség orvosilag megállapított napját kell tekinteni.

4.2.3.1.) Baleseti ellátások iránti igény

A bejelentett üzemi baleset tényéről a baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv dönt.

A baleset üzemiségének elismerése iránti kérelmet – a foglalkozási megbetegedést kivéve – legkésőbb a baleset bekövetkezésétől számított egy éven belül lehet benyújtani a baleseti táppénz megállapítására jogosult hatósághoz. E határidő elmulasztása miatt igazolással élni nem lehet.

A határozatnak tartalmaznia kell, hogy mikor történt a baleset, és az milyen egészségkárosító következményekkel jár.

4.3.) Jelenlegi baleseti ellátások jogi szabályozásának hátrányai

Munkáltatók gazdaságilag közvetlen módon nem érdekeltek a munkavédelemi jogszabályok teljes körű érvényesítésében. Azért, hogy ez megváltozzon, el kell különíteni a munkahelyi egészségkárosodások és munkahelyi balesetek biztosítási ágát.

Az elkülönített biztosítási ágon belül differenciált járulékrendszert kell kialakítani, amelyben megfelelő veszélyességi (kockázati) besorolás alapján a befizetések arányosak a munkavégzés kockázataival, és összefüggésben vannak a bekövetkezett munkabalesetek és foglalkozási megbetegedés alakulásával (súlyosság, keresőképtelen napok száma, egészségügyi ellátás költsége stb.).

Leírtakkal ellentétben ez ma a következők szerint működik:

Az egészségpénztár kifizeti a munkabalesettel járó összes költséget, majd a keresőképtelenség megszűnte után, amennyiben munkáltató elmarasztalható a munkabaleset bekövetkezéséért, fizetési meghagyást bocsát ki. Amennyiben munkáltató ezt nem tartja jogosnak, évekig tartó pereskedések is kezdődhetnek. Amikor a társadalombiztosító pénzéhez jut, akkor már komoly munkát és értéket fektetett csak abba, hogy törvényes térítési kötelezettségét a munkáltató kifizesse. Nem beszélve a Bíróságok pluszterheléséről.

4.4.) Az elkülönített üzemi baleset-biztosítás kialakítása

Az elkülönített biztosítási rendszer kialakítása és működésének megindulása után a következőket kell figyelembe venni az igazságos teherviselés szempontjából.

A munkavédelmi követelményeket és a biztosítási ágat megfelelő differenciálással ki kell terjeszteni az egyszemélyes vállalkozásokra is. A foglalkozási megbetegedések támogatási rendszerét meg kell változtatni. Jelenleg a bejelentendő foglalkozási betegségeknek egyharmada tartozik baleseti ellátásra jogot adó betegségek csoportjába. Ez indokolatlan diszkriminációt eredményez a foglalkozási betegségek között, ami szakmai szempontból nem fogadható el.

4.4.1.) Az elkülönített üzemi baleset-biztosítás kialakításának stratégiája

Stratégiai alapelvek: Az átalakítás fő stratégiája az egyenrangú bánásmód, egymással összefüggő alapelvek, jogi szabályozások érvényesítésével valósítható meg.

Átalakítás aktualitása:

A modernizáció, a teljesítmények, a termelés és a szolgáltatási eredmények fokozása, a fejlődés csak fenntartható módon tör-

ténhet. A gazdasági fejlődésnek nem szabad olyan módon és mértékben elhasználni az emberi erőforrásokat, hogy a későbbiekben azok hiánya álljon a fejlődés útjába. Ezért a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi követelmények teljesülése, a munkahelyi kockázatok minimalizálására irányuló intézkedések és az emberi erőforrások védelme a fenntartható fejlődés egyik stratégiai fő eleme.

Elővigyázatosság elve:

A gazdasági tevékenységek bővülésével, az újabb és bonyolultabb termelési rendszerek, technológiák alkalmazásával növekednek és sokasodnak a munkavállalókat körülvevő kockázatok. A kockázat csökkentése érdekében minden olyan esetben, ahol nem zárható ki a súlyos vagy visszafordíthatatlan egészségkárosodás, az elővigyázatosság elvét kell alkalmazni. Bizonytalanság esetén a lehető legkedvezőtlenebb kimenetellel, a legnagyobb elképzelhető kockázattal kell számolni, és annak elhárítására vagy kezelésére felkészülni, minden rendelkezésre álló prevenció figyelembevételével.

Az önálló munkabaleset-biztosítási ágazat megfelelő kialakításával fontos nemzetgazdasági érdek valósulhat meg. Ez a munkabalesetek számának és súlyosságának csökkenése lenne.

Munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő vagy azokkal összefüggésbe hozható egészségkárosodások minimalizálásával növekszik az esély a gazdaság fenntartható fejlődésére.

5.) Egészségmegőrzés, életminőség-javítás

Az egészségkárosodás megelőzése a fenntartható fejlődés alapja. A kockázatok társadalmilag elfogadható szintre csökkentése, a munkavédelmi tevékenységnek minden területén és minden szintjén, elsősorban a káros hatások kellő időben történő felismerésére és megelőzésére kell irányulnia. A gazdaság és a széles körű technológiai folyamatok fejlődésével párhuzamosan kell kutatásokat végezni a megelőzés céljából. Munkahelyi megbetegedések utólagos kezelésével nem óvható meg az emberi egészség. Ugyanakkor a munkavédelemnek segíteni kell a technológiai fejlődést, az ember és környezetbarát termékek elterjesztésének területén.

A korszerű munkavédelem kialakítása és megvalósítása során partneri viszonyt kell kialakítani az abban érdekelt szereplőkkel. Minden résztvevőnek meg kell teremtenie a másik féllel szemben a szükséges feltételeket annak érdekében, hogy az teljesíthesse együttműködési kötelezettségét. Ennek a partneri viszonyt – a felelőségek pontos elhatárolása mellett – ki kell terjednie az állami közigazgatási szervekre is. A munkáltatók és munkavállalók érdekvédelmi szervei, a munkabiztonsághoz és egészségvédelemhez kapcsolódó, a munka világát érintő rokon területek (tűzvédelem, környezetvédelem, közegészségügy, társadalom-biztosítás, szabvá-

nyostermék-biztonság, fogyasztóvédelem) között hatékony és folyamatos együttműködést kell kialakítani.

A gyakorlati egészségmegőrző program megvalósításához szükséges a munkavédelem állami tájékoztató rendszerének kialakítása, különös tekintettel a kis és középvállalkozásokra, amelyek gyors és érdemi információt tudnak adni a munkáltatóknak és a munkavállalóknak. E rendszer a munkavédelem területén a munkavédelmi jogszabályokra vonatkozóan ki van alakítva, nagyon jól működik, ezt kellene kiegészíteni az előző mondatban leírtakkal.

Amennyiben munkáltatók közép és felső vezetése részére, az egészség-megőrzéssel kapcsolatos információk államilag működtetett tanácsadókon keresztül is eljutna, az nagymértékben pozitív irányba formálná a munkáltatók készségét, annak gyakorlati megvalósítása során.

Az egészség-megőrző program keretébe lehet vonni a munkavállalók által javasolt munkavédelmi újításokat. Ennek során ki lehet kérni véleményüket (akár névvel, akár név nélkül) az újonnan bevezetett műszaki, illetve munka- vagy üzemszervezéssel kapcsolatosan. Vizsgálni kell az olyan megoldásokat, amelyek a dolgozók egészségének, és testi épségének, valamint munkavégző képességének megóvását szolgálják. Amennyiben a vizsgálat során bebizonyosodik, hogy a javaslat az egészség-megőrzést

elősegíti, akkor annak bevezetését meg kell fontolni. A munkavédelmi tevékenység fejlesztéséről hozott döntést a gazdasági lehetőségek figyelembevételével kell megvalósítani. A sikeresen megvalósult, célját elérő javaslatot tevő munkavállalót elismerésben kell részesíteni, ezzel ösztönözve a többi munkavállalót hasonló javaslatok megtételére.

Az egészség-megőrzésre fordítható összeget a költségvetésben is kell szerepeltetni. A költségvetési tervezés során munkavédelmi feladatokra és az egészség-megőrzésre elkülönített összegek jellemezhetik egyes munkáltatók ez irányú elkötelezettségét.

A programok megvalósításába, finanszírozásába be kell vonni külső, a gazdálkodó szervezet által elérhető erőforrásokat is, úm. Európai Unió támogatási forrásokat, amelyek pályázati formában érhetők el, valamint egyéb hazai céltámogatásokat és forrásokat. Be kell vonni a lehetőségek felkutatásába a munkavédelmi képviselőt, mint pályázat figyelőt. A megfelelően propagált és megvalósított egészség-megőrző programok a munkavállalók munkakedvét nagymértékben befolyásolják a következők szerint.

A munkavállalók hangulati állapotának javulása meghatározza a munkához való viszonyt. Kedvező munkafeltételek, és munkakörülmények jó üzemi légkör, a megfelelő bérezés a munkavégzésre kedvező hatást gyakorolnak, ezek hiánya a munkakedvet csökken-

tik. A sikerélmény, a jó közérzet növeli a teljesítményt, csökkenti a munkabalesetek számát. Munkavállaló a munkáltató célkitűzéseit magává tudja tenni, azaz kölcsönösen „mindenki jól jár.”

6.) Mentálisan kiegyensúlyozott munkavállaló, jó munkakörnyezetben

A sport jótékony hatása mindenki számára ismert tény, a munkahelyi sport lehetőségeiről és előnyeiről azonban kevés szó esik a hazai vállalatok tekintetében. Saját tapasztalatainkat szakirányú statisztikákkal összevetve elmondható, hogy a felnőtt társadalom egészségügyi helyzete nemcsak egyéni, hanem társadalmi viszonylatban is rendkívül hangsúlyos. A munkavállalók tekintetében azt a következtetést vonhatjuk le, hogy az egészség-megőrzés folyamatos és megfelelő fejlődését csak egy aktív, egészséges és pozitív gondolkodási móddal rendelkező populáció tudja megvalósítani. A legjobb befektetés mind a munkavállalói, mind a munkáltatói érdekeket nézve, a megelőzés. Ennek ellenére úgy tűnik, hogy munkáltatói és munkavállalói szinten is keveset teszünk ezen cél megvalósítása érdekében. A versenyorientált gazdaságban a sport egy olyan eszközt nyújt, amelynek segítségével felkészülhetnek a munkavállalók a munkahelyen megjelenő kihívásokra.

A munkahelyi sport előnyeit a munkaadó a munkavégzés minőségében és teljesítményében tapasztalhatja meg. A munkahelyi egészségfejlesztés ezen iránya, bizonyítható módon kifizetődő tevékenység. Az itt elért pozitív eredményekből a vállalat (a munkáltató), a munkavállaló és az egészségellátó-rendszer is egyaránt részesül.

- A munkaidő előtti, vagy közbeni testedzés megkönnyíti és segíti a gondolkodást, erősíti a koncentráció képességet, javítja a teljesítményt és sikeresebb, gyorsabb munkavégzést biztosít, ezáltal növeli a hatékonyságot.
- Csökkennek a munkáltató és az állam betegségekhez kapcsolódó kiadásai.
- A betegállományi statisztikák hosszú távon javuló tendenciát mutathatnak.
- A vállalkozás rugalmassága, elismertsége, imázsa megnövekszik.
- Megkönnyíti a dolgozók alkalmazkodását az egyes vállalati szituációkhoz.
- Az egészséges, képzett és motivált munkaerő-állománnyal az innovációkészség és a termelékenység megnövekedik.
- A megfelelő, egyes munkavégzési sajátosságokra kifejlesztett, munkahelyi egészségfejlesztő-programok javítják a

munkavállalók által a vállalatról kialakított képet és a munkaerőpiaci megerősödést is elősegíti.

- A pozitív munkahelyi hangulat növeli a munkahelyi jólétet és a munka iránti elkötelezettséget.
- Kitejedik a vállalaton belül az egészségtudat és ez előbbutóbb kihatással lesz a munkavállalók családi, baráti és lakókörnyezetére is.
- A sport segít a megnövekedett stressz kezelésében, elősegíti a feszültségek levezetését, amely a szellemi munkavégzéssel jár.

Jelenleg Magyarországon egyre több olyan intézmény, vállalat van, amelynek egészségfejlesztési törekvései példaértékűek lehetnek, és amelyek jogosan érdemlik ki az „egészségbarát munkahely” megnevezést. Számos külföldi és magyar cégnél évek óta az úgynevezett „cafetéria”-rendszerben nyújtott, béren kívüli juttatások közé tartozik, hogy a dolgozók kedvezményesen vehetik igénybe egyes szervezetek ez irányú szolgáltatásait, például a gyógyfürdőbe, sportuszodákba történő szolgáltatások igénybevételét, az ott elérhető kezeléseket. Ezen felül akár sportkártya formájában különböző edzőtermek szolgáltatásaiból is válogathatnak. Ez a megoldás nagyon pozitív, ugyanakkor mégsem biztosan ez a legjobb megoldás. Az anyagi jutatásokat, lehetőségeket sokszor a ked-

vezményezettek átruházzák családtagokra, vagy inkább a sporton kívüli ajánlatokat választják. Ezért az ilyen irányú juttatásokat nevesíteni kell, ezzel biztosítva, hogy az éljen a lehetőséggel, akinek erre szüksége van, hisz azért kapta.

7.) Munkavédelmi érdekegyeztetés, érdekképviselés

E kiadványunkban az atipikus munkajogi formákat mutattuk be, kiemelten azért, mert az így foglalkoztatottak nagy része kiesik a klasszikus (tipikus) munkajog védelme alól. Ebből következik, hogy a munkavédelmi érdekegyeztetés és érdekképviselés intézményrendszere sem mindig veszi figyelembe a kiszolgáltatottságukat. Fel akartuk hívni a munkavállalói érdeket védő szervezetek figyelmét, hogy ők is jelen vannak a magyarországi munkaerőpiacon, nem is elhanyagolható létszámban. Továbbá bemutattuk a munkabalesti járulékok szabályozását, amelynek megváltoztatása, igazságosabbá tétele, valamint a munkáltatók közvetlen érdekeinek érintettségével járó átalakítás nélkül, nem valósítható meg a kívánt munkahelyi egészség-megőrzés.

Helyi szinten munkavállalóknak 1994-től kezdve törvény erejénél fogva lehetőségük van munkavédelmi képviselő választására. Ez az intézmény folyamatosan bővült, különösen azokon a munkahelyeken, ahol a Szakszervezetek is felkeltették az igényt a mun-

kavédelmi érdekképviselet intézményesítésére. A munkavédelmi képviselők lehetőségei, a bemutatott változások megvalósításához nem állnak rendelkezésre. Ezért ezt a nagy változást, apró lépésekkel a Szakszervezetnek kell végigvinnie, az állammal egyetértésben, lehetőségek és erőforrások figyelembevételével. Az egészségügy mai helyzetét megfigyelve, ez az államnak válna legnagyobb hasznára, mert: „Megelőzni mindig könnyebb és olcsóbb, mint gyógyítani”!

Utószó

Jelen kiadvány a munkabiztonságról, a megelőzésről, annak eszközeiről nyújt átfogó ismereteket az olvasó számára, külön kitérve a különféle formában megbízást teljesítő munkavállalókra, hiszen ők is fontos részét alkotják az adott szervezet tevékenységének. Napjainkban sokféle jogi formában lehet Magyarországon is munkát végezni, amelyek többé-kevésbé eltérnek a magyar, illetve az európai szabályozásban az általános esetnek vett határozatlan idejű, valamint teljes munkaidős munkaviszonytól. Fontos figyelembe venni ezen foglalkoztatási formáknál is az egészség megőrzését a munkahelyi balesetek, valamint foglalkozási megbetegedések szempontjából, valamint fontos kiemelni, hogy munkavédelmi jogi előírások szabályozzák ezen területet is. A kiadvány célja a munkabiztonság eléréséhez szükséges információk átadása, ezek a műszaki, szervezési, személyi és tárgyi követelmények összességét jelentik. Tehát törekvést a munkabalesetek, a foglalkozási megbetegedések megelőzésére, azok számának csökkentésére, az egészség és életminőség javítására, lelki-tudati jó állapot megteremtésére, valamint a szociális jólét állapotának javítására. Prevenció, új trendek bemutatása a munkaegészségügy fejlesztésén keresztül ezek segítik elő az öntevékenységet, az aktívabb,

egészségtudatos munkavállalók szemléletváltását. Ezen jó gyakorlatok átvétele, azok helyi adaptációja, egészségjavító fizikai aktivitást eredményezhetnek az ülő munkahelyekkel túlsúlyban lévő ágazatokban. Választ szeretnénk adni, hogyan kell az ágazati munkahelyeken megszervezni, betanítani, működtetni az egyes egészség-megőrzésére irányuló rendszerek összességét. Megelőzni mindig könnyebb és olcsóbb, mint gyógyítani, ezt fokozottan szem előtt kell tartani és e szerint figyelni az egyes munkahelyek kialakítására, fenntartására. Ez alapján ismertetésre kerül az otthoni munkavégzés, a munkavállalók felkészítése erre a munkára, valamint az atipikus munkavégzés jogi szabályozása, formái és munkavállalói érdekképviseltek. Bemutatja az atipikus munkavégzés jelenlegi formáit, jogi szabályozását, továbbá magát a munkavégzés típusát. Részletesen kitér a távmunkavégzésre, annak munkajogi szabályozására, a távmunkavégzéshez használt munkaeszközök, munkakörülmények vizsgálatára. Az egészség és életminőség javítása érdekében ismerteti a munkaegészségügy fejlesztését az üzemi baleset és a foglalkozási megbetegedés tükrében. Felhívja a figyelmet az egészség-megőrzés és életminőség-javítás fontosságára, hiszen az egészségkárosodás megelőzése a fenntartható fejlődés alapja. E szerint emeli ki a munkahelyi sport lehetőségeinek központi

szerepét a mentálisan kiegyensúlyozott munkavállalók és a jó munkakörnyezet elérése érdekében. Végül felhívja a munkavállalói érdeket védő szervezetek figyelmét az atipikus munkajogi formák érdekképviselőinek fontosságára, hiszen ők kiesnek a klasszikus (tipikus) munkajog védelme alól.