

SZAKDOLGOZAT

EGERSZEGI DÓRA

Gazdálkodási és menedzsment

**Budapest
2023**



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Gazdálkodási és menedzsment Szak

Hazai munkavédelem az otthoni munkavégzés tükrében

Belső konzulens: Dr. Bene Andrea
Egyetemi docens

Készítette: Egerszegi Dóra
IGBT76
Levelező

Intézet/Tanszék: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budai Campus

2023

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	4
1.1.	A kutatás célja.....	5
1.2.	A kutatás módszertana	6
1.3.	A dolgozat felépítése	6
2.	Szakirodalmi áttekintés.....	7
2.1.	Foglalkoztatási formák	7
2.2.	A távmunkavégzés és a home office.....	9
2.3.	Betekintés a munkavédelem világába.....	11
2.3.1.	A munkavédelem fogalmi meghatározása.....	12
2.3.2.	A munkavédelem területei.....	13
2.3.3.	A munkavédelem szabályozási rendszere	14
2.3.4.	A munkavédelmi törvény hatálya.....	17
2.3.5.	A munkavédelem alapelvei	18
2.3.6.	Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei	20
2.3.7.	A munkavédelem szereplőinek feladatai, kötelességei, jogai	21
2.3.8.	Munkahelyi balesetek	25
2.4.	Az otthoni munkavégzés munkavédelmi szabályai	26
3.	Saját vizsgálat.....	31
3.1.	Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása	31
3.2.	A vizsgálat körülményeinek, helyszínének bemutatása.....	32
3.3.	A vizsgálati minta bemutatása	32
3.4.	A vizsgálati módszerek bemutatása	41
3.5.	Az eredmények bemutatása	42
4.	Következtetések, javaslatok.....	48
5.	Összefoglalás	53

Forrásjegyzék.....	56
Melléletek.....	59
Függelékek.....	60

1. Bevezetés

Egerszegi Dóra vagyok gazdálkodási és menedzsment szakos hallgató. Szakdolgozatom a Hazai munkavédelem az otthoni munkavégzés tükrében címet viseli. A munkavédelem téma iránt a korábbi munkahelyemen kezdtem érdeklődni, aminek következményeképp később feladataim közé tartozott a munkáltatói munkavédelmi adminisztrációs feladatok elvégzése. Eközben sokat tanultam, hogy a munkahelyen milyen szabályokat kell betartani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés kialakításához és megőrzéséhez. Napjainkban már nem csak az adott vállalat irodájában, hanem otthonunkból is dolgozhatunk. Bárhol is legyen a munkavégzés helye, a munkáltató és a munkavállaló egyik közös célja mindig is az marad, hogy a munkahelyi baleseteket elkerüljék. Éppen ezért a munkavédelem témája mindig nagy jelentőséggel fog bírni a munkát végző emberek körében a munka helyszínétől függetlenül. A foglalkoztatás formájától függően a munkavállalónak több lehetősége is akad, hogy munkáját otthonról végezze. Dolgozatomban a most divatos home office és a távmunkavégzés munkaviszony keretén belül történő munkavégzés és ezek munkavédelmi szabályai kerülnek vizsgálat alá. A két fogalom gyakran összemosódik, főleg napjainkban, amikor ennyire elterjedté vált az otthoni munkavégzés. Időrendi sorrendben az első oka ennek, a 2020-ban Magyarországot is elérő koronavírus járvány első hulláma, melynek hatására megváltozott a munkaerőpiac szerkezete. A vírus magyarországi megjelenésére, habár egyre inkább lehetett számítani, a következmények mind a társadalmi mind a gazdasági helyzetre vonatkozóan mindenkit letaglózottak. A munkavállalóknak és a vállalatoknak a járvány egészségügyi vonzatával való megküzdése mellett, egyidejűleg a gazdaságot is működtetniük kellett, melyben az állam is nagy szerepet vállalt. A járvány okozta nemzetgazdaságot érintő hatások enyhítésére kormányrendeleteket hozott, valamint különböző támogatási programokkal védte a magyar vállalatokat és azok munkavállalóit. A jogszabályokat továbbra is betartva, a munkáltatóknak nélkülözhetetlen volt az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. (2012. évi I. tv., 51. § (4)) A vírus terjedésének lassítása miatt, az egy légtérben dolgozók számait lecsökkentették. Ennek következményeként értékelődött fel 2020-ban a számítástechnikai eszközökön alapuló home office és a távmunka intézménye. Már a pandémia időszaka előtt is elterjedt volt némely szektorban ez a fajta munkavégzés, de csak ott, ahol a személyes jelenlétet nem igényelt az adott munkakör. A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) adatai szerint 2020. májusában érte el az otthoni munkavégzők száma a tetőpontot, amikor a foglalkoztatottak 17 százaléka dolgozott alkalmanként vagy rendszeresen

otthonról. (KSH, 2020) Ez az arány folyamatosan emelkedett. Habár a járványügyi veszélyhelyzet Magyarországon hivatalosan megszűnt, számtalan cég életében maradt fenn a távmunkavégzés és a home office intézményének lehetősége, melyet a munkavállalók többsége pozitív eredményként datál.

Az otthoni munkavégzés népszerűségét másrésről a 2022-ben felszínre emelkedő energiaválság okozza. A sokszorosára emelkedő rezsiköltségek miatt, a munkáltatóknak továbbra is érdekük maradt, hogy térben és időben korlátozott mértékben használják az irodáikat, ezáltal csökkentve az ott felhasznált energiát.

Megállapítható, hogy Magyarországon a fenti két okból kifolyólag sokkal többen dolgoznak otthonukból, mint ezelőtt. Az energiaválság okozta rezsiköltségek növekedése miatt, okkal feltételezhetjük, hogy az otthoni munkavégzés népszerűségének tendenciája további növekedést fog mutatni. Ennek következménye, hogy a munkáltatóknak és a munkavállalóknak is tisztában kell lenniük az otthoni munkavégzés során betartandó munkavédelmi szabályokkal. Ez adja szakdolgozatom témájának aktualitását és jelentőségét.

1.1. A kutatás célja

A fent írt okok és az évek előrehaladtával a magyar munkakultúra folyamatosan alakul. Ezáltal mind a munkáltató mind a munkavállaló kötelezettségei még szerte ágazóbbá válnak. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények kialakítása és ellenőrzése, a személyi és tárgyi feltételek megléte a munkavállaló otthonában végzett munkavégzéskor továbbra is a munkáltató felelősségét terheli. Ezzel összefüggésben a szakirodalmak feldolgozását és az empirikus kutatást is, az alábbi hipotézisek vizsgálata érdekében végzem el:

H(1) A munkáltatókra nem jellemző, hogy biztosítanak a munkavállaló egészségvédelmi és munkavédelmi felkészültségét, valamint körülményeit az otthoni munkavégzés során.

H(2) Nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem.

H(3) A KKV szektorban foglalkoztatott munkavállalóknak alacsonyabb szintű ismereteik vannak a rájuk vonatkozó munkavédelmi szabályok kapcsán, mint a nagyvállalatok által foglalkoztatottaknak.

1.2. A kutatás módszertana

A szakirodalmi összefoglalóban felhasznált szekunder kutatási anyagokat követően a primer kutatásomat online kérdőíves felmérés formájában végeztem. A Közép-Magyarországon home officeban vagy távmunkavégzésben dolgozókat vizsgáltam, akik számítástechnikai eszközzel végzik munkájukat. A vizsgákat fő célja, hogy tudomást szerezzek arról, hogyan és milyen tájékoztatást kaptak munkáltatójuktól az otthon betartandó munkavédelmi szabályokról az otthonról dolgozó munkavállalók. A kérdőívben kíváncsi voltam arra is, hogy a home officera és a távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat a munkavállalók milyen módon kapják meg a munkáltatóktól, ha megkapják.

1.3. A dolgozat felépítése

A tartalomjegyzékre pillantva jól látható, a dolgozat gerincét a Bevezetést követően a Szakirodalmi áttekintés, a Saját vizsgálat, a Következtetések és javaslatok, valamint az Összefoglaló adja. A Szakirodalmi áttekintés első alfejezete a foglalkoztatási formák. Ezek bemutatásával célom a távmunkavégzés és a home office fogalmi elhatárolása, a különbségek feltárása. Majd a magyar munkavédelemmel kapcsolatos követelményeket hosszabban tárgyalom és fontosabb aspektusait veszem górcső alá. Folytatom a távmunkavégzés munkavédelmi szabályaival. Szakdolgozatomat a távmunkavégzés és home office azon részéről írom, melyet számítástechnikai eszközzel végeznek, ezért elengedhetetlennek tartottam, hogy a 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit is bemutassam. A következő nagy fejezetben a primer kutatásom eredményeit szeretném ismertetni. A kvantitatív kutatásomat kérdőíves felmérés formájában a Közép - Magyarországon otthonról dolgozó munkavállalók körében végeztem, akik számítástechnikai eszközzel végzik munkájukat. Ezt követik a Következtetések és javaslatok. A szakdolgozatot Összegzéssel, Irodalomjegyzékkel és Mellékletekkel zárom.

2. Szakirodalmi áttekintés

A fejezet a témához kapcsolódó, rendelkezésre álló szekunder kutatásokat foglalja magába. Célja, hogy elméleti háttérrel nyújtson már meglévő tudományos cikkek, könyvek alapján a primer kutatásom megalapozásához. Ezen nagy fejezetben a home office és a távmunkavégzés kerül vizsgálatra, azok szabályai és jellemzői, valamint az ezekhez kapcsolódó munkavédelmi szabályok. Az utóbbi fejezet kettő nagy jogszabályt ölel fel: az 1993. évi XCIII. Munkavédelmi törvényt (a továbbiakban: Munkavédelmi Törvény), valamint az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről (a továbbiakban: Rendelet).

2.1. Foglalkoztatási formák

Az alfejezet fő célja, hogy a foglalkoztatási formák körbejárásával meghatározzam a távmunkavégzés és a home office helyét, valamint azok szabályait és sajátosságait. Magyarországon kétféle foglalkoztatási forma ismert, a tipikus és az atipikus foglalkoztatási forma. A Munkaügyi Szemle című folyóirat 2005-ös kiadásában, Hovánszki Arnold megfogalmazása a tipikus foglalkoztatás fogalmát illetően, miszerint Magyarországon akkor beszélhetünk tipikus foglalkoztatásról, ha a munkavégzés a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálya alá tartozik. (Hovánszki, 2005) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény még nem tartalmazta az atipikus foglalkoztatás formáit. Így akkor még egyszerű volt elhatárolni egymástól az atipikus és a tipikus foglalkoztatási formákat. Azonban a 2023-ban használandó munkajogi törvény, mely a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Munka Törvénykönyve), már tartalmazza a különböző atipikus munkaviszonyok formáit és szabályait az XV. fejezetben. Külföldön, a jogtudományok területén kutató Schoukens és Barrio definíciójuk szerint, a tipikus munkavégzés során stabil és határozatlan időre szóló megállapodás jön létre a munkáltató és a munkavállaló között. (Schoukens–Barrio, 2017) Ez a definíció nem határolja el egymástól a két munkavégzési formát, hiszen az atipikus munkavégzési formák között is akad olyan, amely létrejöhet határozatlan időre. Hegyi Livia ügyvéd írása szerint is, a hagyományos munkaviszony határozatlan időre jön létre a munkavállaló és a munkáltató között. További megállapítása, hogy egész napos munkavégzés jellemzi azt, ahol a munkavállaló a munkaköréhez tartozó feladatai jól meghatározhatók és azokat szüntelenül végzi. (Hegyi, 2019) Ebben a megfogalmazásában is felvetődik ugyanaz a határozatlan idővel kapcsolatban, mint Schoukens és Barrio megfogalmazásában. Valamint atipikus

foglalkoztatásban is jól meghatározhatók a munkavállaló munkaköréhez tartozó feladatai. Karoliny–Barakonyi–Ásványi hármas is azon a véleményen van, hogy a tipikus munkaviszony határozatlan idejű és teljes munka idejű munkavégzés jellemzi. Azonban ők arról is írnak, hogy a munkáltató szolgáltatja a munkavégzés helyét és az eszközöket. (Karoliny et al., 2017) Ebben a megfogalmazásban is több jellemző is vonatkozik mind a tipikus mind az atipikus foglalkoztatásra. Azonban az atipikus foglalkoztatásban a munkavégzés helyét többnyire nem a munkáltató szolgáltatja.

A tipikus foglalkoztatási forma meghatározása után, az atipikus vagy másnéven nem tipikus munkavégzést járom körbe. Ahogy fentebb említettem, az 1992. évi XXII. törvénytől eltérően, az új Munka Törvénykönyvben már megtalálható egy külön fejezet „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” címmel, mely az atipikus foglalkoztatási formákat foglalja magába. Így könnyen el lehet határolni a tipikus és az atipikus foglalkoztatás jellemzőit. Mielőtt számba vennék az atipikus foglalkoztatás lehetőségeit, bemutatom honnan indult és mi idézte elő az atipikus foglalkoztatási forma létrejöttét.

A munkajogi szakirodalomban ismert atipikus munkaviszony a 70-es és 80-as években terjedt el, amikor egyre több munkavállalót foglalkoztattak a hagyományostól eltérően. Tehát csak formai különbséget tettek és tesznek mai napig a tipikus és az atipikus munkaviszony között. Ezek a formai különbségek kezdetben a határozott idejű és a részmunkaidős munkaviszony volt, majd csatlakoztak a sorhoz a szezonális munkavégzésre irányuló jogviszony, a munkaerő-kölcsönzés és a távmunka. A szakirodalomban megjelent „rugalmas vagy innovatív foglalkoztatás” nem a munkajogviszony atipikus formáira utal, hanem a hagyományos munkavégzés modern formáira, ami például „az innovatív bérezés, innovatív munkaidő beosztás vagy az innovatív szabadságolás”. (Hovánszki, 2005)

Egy másik megközelítés szerint az atipikus munkavégzés az 1973-as olajárrobbanás következményeként bekövetkező gazdasági válság miatt került a középpontba és azóta az emberek érdeklődése egyre csak erősödik. A 80-as évek elején az Egyesült Államokba kezdte meg térhódítását a munkaerő-kölcsönzés, az alkalmi munkavállalás, a csoportos munkaszerződés alapján végzett munka, mint az új munkavégzési és munkavállalási módszerek. Az ezredfordulókor pedig megfogalmazódott a rugalmasság igénye. Magyarországra az új munkavégzési formák megjelenése a rendszerváltás idejére tehető, azonban a már többször említett 1992-es Munkatörvénykönyvébe még nem kerültek bele. (Bankó, 2008)

A 2012. évi Munka Törvénykönyve alapján az atipikus munkavégzési formák a következők:

- a határozott idejű munkaviszony
- munkavégzés behívás alapján
- a munkakör megosztás
- több munkáltató által létesített munkaviszony
- a távmunkavégzés
- a bedolgozói munkaviszony
- az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony
- a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
- a vezető állású munkavállaló munkaviszonya
- a cselekvőképtelen munkavállaló
- a munkaerő-kölcsönzés
- az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony

Összefoglalva, tehát atipikus munkaviszonyok valamilyen eltérő lényegi ismérvvel rendelkeznek a tipikus munkaviszonyhoz képest. Sokkal rugalmasabb munkaviszonyok jöhetnek létre a munkavállaló és a munkáltató között, mint a tipikus foglalkoztatásban. Így jöhet létre az is, hogy az atipikus foglalkoztatási formák keretében végezzük a munkánkat otthonról, például távmunkavégzés vagy bedolgozói munkaviszony keretein belül. Az atipikus foglalkoztatási forma jellemzői alapján a home office is ide tartozik, azonban a Munka Törvénykönyve nem tartalmazza ezt a fajta munkavégzést.

Ebben a fejezetben megállapításra került, hogy a tipikus foglalkoztatási forma egy hagyományos foglalkoztatási jogviszonyt feltételez, míg az atipikus foglalkoztatási forma egy rugalmasabb munkaviszonyt enged a munkavállaló és munkáltató között. További megállapítás, hogy a távmunkavégzés egy atipikus foglalkoztatási forma, megtalálható a Munka Törvénykönyve szerinti felsorolásban, sőt egy külön alfejezet foglalkozik a szabályaival. Ezzel szemben a home office nem található a Munka Törvénykönyvében, viszont jellemzőit tekintve az atipikus foglalkoztatáshoz tartozik. A következő alfejezetekben a home office és a távmunkavégzés fogalmát és azok sajátosságait vizsgálom.

2.2. A távmunkavégzés és a home office

Az előző fejezet alapján, a távmunkavégzést az atipikus munkaviszonyok közé soroljuk. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben, „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” fejezetében találjuk a betartandó munkajogi szabályait. A távmunkavégzés fogalma a törvény alapján, miszerint a munkavállaló a munkahelyétől

eltérő helyén dolgozik a teljes munkaidejében, vagy annak egy részében. (2012. évi I. tv., 196. § (1)) 2022. június 1-jétől a covid okozta vészhelyzet miatti távmunka rendeletben megfogalmazott szabályok beépültek a Munka Törvénykönyvébe. Ezáltal már nem csak az a munkavégzés számít távmunkának, amihez számítástechnikai eszközre van szükség a munka elvégzéséhez és annak továbbításához, mint korábban. További új szabály, hogy nem csak szellemi munkakörben lehet a munkát otthonról végezni. Ezzel a távmunkavégzés fogalma még rugalmasabbá vált, mint előtte. (Jónás, 2022) A nem számítástechnikai eszközzel végzett munka például a varrás, ami korábban legtöbbször bedolgozói munkaviszony körében valósult meg, mára már végezhetjük távmunkavégzés keretein belül is. Ezzel együtt a Munkavédelmi Törvény a távmunkavégzés keretein belül mind a számítástechnikai eszközzel mind a nem számítástechnikai eszközzel végzett munkára fogalmaz meg munkavédelmi szabályokat. (2012. évi I. tv.) Rugalmasságot fejez ki a törvénykönyv abból a szempontból is, hogy a távmunkavégzés szabályaitól közös megállapodással több helyen el lehet térni a törvénytől. Erre legjobb példa a munkáltató utasítási jogát szabályzó törvény, miszerint eltérő megállapodás hiányában a munkáltatónak csak a munkavállaló feladatainak meghatározására terjed ki az utasítási joga. Ebben az esetben a munkavállaló kötetlen munkarendben dolgozhat, aminek jól lehet a hátulütője az, hogy állásidőre nem jár alaphér és túlmunka esetén nem jár pótlék. (Dudás, 2022) Változatlan része a jogszabálynak, hogy a munkaszerződésben szükséges megállapodni arról, hogy a munkavállaló távmunkavégzésben végzi a munkáját. A munkáltató egyoldalúan nem rendelheti el azt. A munkáltató ellenőrzési jogát, ha másban nem állapodnak meg a felek, akkor azt számítástechnikai eszközzel végzi. Ha viszont személyesen ellenőrzi a munkáltató a munkavállalót, az nem jelenthet aránytalan terhet se a munkavállalónak sem másnak, aki a távmunka helyszínén tartózkodik. (Jónás, 2022) Új törvényi szabályozás, hogy a munkáltató telephelyén az adott évben a munkanapok egyharmadában kell munkát végezni, de csak akkor, ha a felek másként nem rendelkeztek. Hiszen a törvény előírja, hogy a munkáltatónak továbbra is biztosítania szükséges, hogy a munkavállaló beléphessen a munkáltató telephelyére, továbbá tartsa a munkatársaival a kapcsolatot. (2012. évi I. tv., 196. §) A KSH (2018) felmérése szerint a távmunkát végzők az otthonról való munkavégzést pozitívan értékelik. A rugalmas munkaidőbe belefér egy kis házimunka, főzés vagy takarítás egyaránt. Hátrányként pedig a munkatársakkal való személyes hiányt említik, illetve a munka magánélet egyensúly ingadozását. (KSH, 2018) A távmunkavégzés egy rugalmas munkavégzést tesz lehetővé, legfőképp azzal, hogy nem kell nap mint nap bejárni a munkahelyre. A rugalmasságot azonban szabályok közé szorítja,

például a munkáltató ellenőrzési jogának lehetőségével, vagy a távmunkavégzés munkaszerződésben való megállapodásáról.

A home office a távmunkavégzéssel szemben, munkajogi szempontból nem létező fogalom. Nem lehet munkajogi sajátosságokról beszélni, hiszen az otthonról való munkavégzés ezen fajtájának még mindig nincsenek hivatalos keretei, nem található a Munka Törvénykönyvében. Tulajdonképpen a köznyelv alkotta és tartja életben. Éppen ezért nehéz meghatározni, hogy milyen munkajogi szabályok vonatkoznak a home office típusú munkavégzésre. Megkérdőjelezhető, hogy jogi szempontból létezik-e olyan, hogy home office. A home office és a távmunka kifejezéseket gyakran használják egymás helyett, ennek jól lehet az az oka, hogy mindkettő lényegében azt jelenti: a munkahelytől eltérő munkavégzésről van szó. A home officet azokban az esetekben használják, amikor a munkavállaló egy részét vagy a teljes munkaidejét otthon végzett munkával tölti. Lehet ugyanúgy rész-, vagy teljes munkaidős. A legfőbb eltérés a távmunkavégzéstől, hogy ezt nem kell munkaszerződésben foglalni. A fentebb összefoglalt távmunkavégzés szabályai alapján, megállapítható, ha csak alkalmanként dolgozik otthonról a munkavállaló és nem rögzítik a munkaszerződésben, az nem távmunkavégzés. (Sebestyén, 2021) Még egy különbségnek számíthat az is, miszerint a home officeban dolgozók általában számítástechnikai eszközt használnak. Távmunkavégzőknek számíthatnak azok is, akik nem használnak számítástechnikai eszközt a munkájuk közben.

A home office és a távmunkavégzés szabályainak, jellemzőinek bemutatása után a szakirodalmi áttekintés második témáját ismertetem. A következő fejezetben a munkavédelem általános, valamint az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályokat mutatom be.

2.3. Betekintés a munkavédelem világába

A felnőtt emberek életük nagy részét a munkahelyükön töltik, ezért elengedhetetlen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés. Hiszen az életünk értelme nem a munka, hanem ami utána következik. Az az idő amikor nem dolgozunk, hanem a családukkal vagyunk vagy a szabadidőnket töltjük különböző programokkal tarkítva. Az új Alaptörvényben is benne foglaltatik, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészséget, biztonságot és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”. (Kudász et al., 2017) A fejezet célja, a hazai munkavédelmi szabályok főbb aspektusainak bemutatása, illetve az otthon dolgozók körében alkalmazandó jogszabályok vizsgálata.

2.3.1. A munkavédelem fogalmi meghatározása

A munkavédelemnek kulcs fontossága van a munkavállalók egészségének és jólétének megőrzésében, valamint a munkahelyi balesetek és betegségek csökkentésében. Éppen ezért a munkavédelmet még szigorúbban kellene vennie a munkáltatóknak és a munkavállalóknak is egyaránt. Munkahelyünkön számos veszély fenyegethet minket. Legnagyobb részt fizikai és kémiai veszélyek jelentik ezt a fenyegetést. Az utóbbi években pedig a munkahely okozta lelki problémák is előtérbe kerültek. Bánfai-Betlehem-Pushti hármasa szerint sokkal valószínűbb egy betegség vagy baleset előfordulása a munkahelyen, mint pl. az autós forgalomban vagy otthonunkban. Emiatt azt a megállapítást tették, hogy „az ember egészségére és biztonságára a munkahelyi környezet a legveszélyesebb.” (Bánfai et al., 2014)

De mi is az a munkavédelem? 1950-ben fogalmazta meg az Egészségügyi Világszervezet (WHO) a munkavédelem fogalmát az alábbiak szerint: „a dolgozók testi, lelki, szociális jó közérzete legmagasabb szintjének elősegítése és megtartása minden foglalkozásban, a dolgozók körében a munkakörülményekből származó egészségi károsodások megelőzése, a dolgozók védelme az egészségük ellen ható veszélyektől, olyan munkakörnyezet biztosítása és fenntartása, amely a dolgozók fiziológiai és pszichológiai adottságaihoz alkalmazkodik.” (Alli, 2008, 9. old.) A WHO megfogalmazása egészen tágra értelmezi azt a kört, ahol a munkavédelmet biztosítani szükséges. A definíció szerint minden foglalkozásban szükséges betartani.

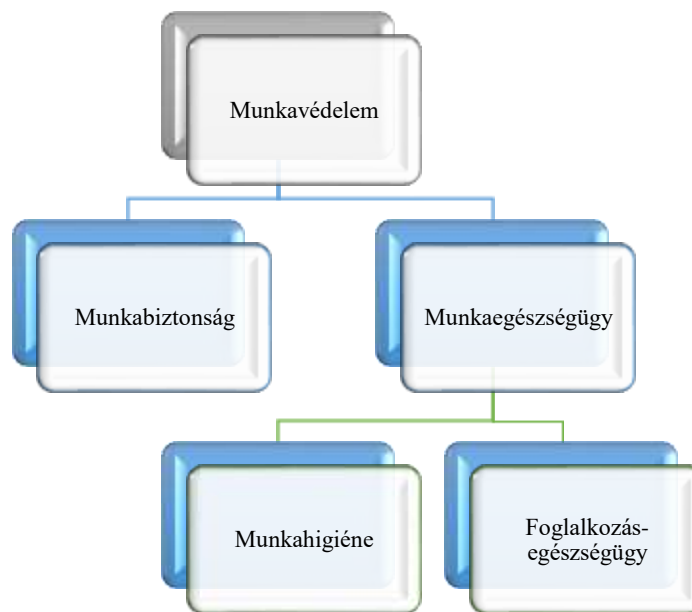
A Munkavédelmi Törvényben lévő megfogalmazásban „a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munka-egészségügyi követelmények, továbbá a munkavédelmi törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása” (1993. évi XCIII. tv., 1. § (1)). A törvény szerinti meghatározásban fontos és kiemelendő rész, hogy a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavédelmi szabályok csupán a szervezett munkavégzés keretein belül esőkre vonatkoznak. A jogszabály meghatározza, hogy melyek azok a jogviszonyok, amik a szervezett munkavégzés keretein belül esnek. Azonban a törvény azt is előírja, hogy a követelményeket úgy kell előírni, hogy azok végrehajtása közben a munkán kívül esőknek se essen baja. Tehát a törvény nem minden munkát végző személyt kötelez a munkavédelmi szabályok betartására, de minden ember számára a saját érdekét kell, hogy szolgálja, hogy ne történjen baleset. (Czvalinga, 2002)

A két fogalom között nagy különbség, hogy még a WHO szerint minden foglalkoztatásban be kell tartani, addig a Munkavédelmi törvény csak a szervezett munkavégzésre vonatkozik, amit a törvényben benne foglaltatik. Ami mindkét fogalom meghatározásban közös, és ami az alapját adja, az a prevenció, a megelőzés. Ha betartjuk azokat a minimális előírásokat, amit a munkavédelmi törvény előír, a munkavédelem minden területén elkerülhetjük a foglalkozási megbetegedéseket és munkahelyi baleseteket, ami minden munkát végző és adó számára a legfontosabb.

2.3.2. A munkavédelem területei

A munkavédelem két nagy területet ölel fel: a munkabiztonságot és a munkaegészségügyet. A két terület között vékony a választóvonal. A munkaegészségügy tovább tagolódik a munkahigiénera és a foglalkozás-egészségügyre (1. ábra).

1. ábra: A munkavédelem területei



Forrás: Saját szerkesztés, 2023 Pécsi, 2008 alapján

A munkabiztonság azt jelenti, hogy munkahelyünkön veszélytől és sérüléstől mentes állapotban vagyunk. Legfőbb célja a munkabalesetek és a különböző foglalkozási ártalmak elkerülése, a baleset-elhárítás. Meghatározza a munkahelyen lévő műszaki-biztonsági előírásokat, munkakörülményeket és azok tárgyi feltételeit, valamint ezek végrehajtásáért is felel. Feladatához tartozik többek között a balesetek elkerülése és a már bekövetkezett balesetek kivizsgálása. (Bánfai et al., 2014).

A munkavégzés során fellépő ártalmakkal szembeni egészségvédelemmel foglalkozik a munkaegészségügy. A munkaegészségügy a munkabiztonsággal szemben magával a

munkavállalóval foglalkozik, azokkal a különböző hatásokkal, amik a munkavállalót a munkakörnyezetében érik. E terület tárgya többek között a munkavállalót érő különböző ártalmak következményeinek definiálása, ezek csökkentése vagy teljes megszüntetése. A munkaegészségügy legfontosabb feladata a foglalkozási megbetegedések és az ún. fokozott expozíciós esetek megelőzése. (Bánfai et al., 2014). A munkavédelem területeit összetett szabályozási rendszer segíti a balesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésébe.

2.3.3. A munkavédelem szabályozási rendszere

A munkavédelmi jogrendszer szabja meg a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításának előírásait, a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések elkerülésének követelményeit és eszközeit. A munkavédelem elősegítésében az állam is részt vesz. Módját tekintve „meghatározza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeit, irányítási és ellenőrzési intézményeit”, az állami felügyeletnek a létrehozásával és az ezeket szolgáló intézményeinek működtetésével. (1993. évi XCIII. tv., 2. § (1), (3))

Bánfai-Betlehem-Pusztai négy szintet különít el a nemzeti munkavédelem szabályozási rendszerén belül (2. ábra). Ezáltal tudják biztosítani a munkavédelmi normák általános és az ágazati szabályozását egyaránt. Ezek egymással alá-fölérendeltségi viszonyban állnak, másszóval hierarchiát alkotnak és együttesen foglalják magukba a magyar munkavédelem jogrendszerét. Fontosnak tartom kiemelni, hogy Magyarországon csak a szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottakra vonatkoznak a munkavédelem jogi szabályozásai. (Bánfai et al., 2014)

2. ábra: A munkavédelmi jogrendszer felépítésének szemléltetése



Forrás: Bánfai et al., 2014

I. Szint

A legfelső szinten az Alaptörvény foglal helyet. Magyarország Alaptörvénye a legmagasabb szintű jogforrás, amivel nem lehet ellentétes egyik törvényünk sem. Az alapvető jogokról rendelkezik a munka világát érintően is, melyet mindenkinek be kell tartani. Ezen jogok többek között az egészséget, biztonságot és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételek, a napi és a heti pihenőidő, az éves fizetett szabadság, kollektív tárgyalás a munkáltató, a munkavállaló és szervezeteik között, kollektív szerződés, közös érdekvédelem, a munkavállalók munkabeszüntetéshez való joga, a gyermekmunka tilalma, a fiatalok és a szülők munkahelyi védelme. (Alaptörvény, 2011)

II. szint

A második szinten helyezkednek el a törvények és az országgyűlési határozatok. A munkavédelem általános magyar szabályrendszerét a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. számú törvény foglalja magába, mely a minimum követelményeket szabja meg a szervezett munkavégzésre vonatkozóan. Magába foglalja a munkáltató, a munkavállaló és az érdekképviselői szervek jogait és kötelezettségeit az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért és az állam munkavédelmi feladatait. Meghatározza a törvény tárgyi, személyi, területi hatályait is. A törvény célja, hogy megelőzze a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. (1993. évi XCIII. tv.) A 89/391/EGK a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló európai keretirányelv, mely a magyar munkavédelmi törvény alapját képezi. Európai Unió mivoltunkból fakadóan kellett beépíteni a nemzeti jogba.

A keretirányelv célja, hogy az Európai Unió tagállamaiban a munkavállalóknak fokozott védelmet biztosítson. 2004-ben jelent meg a „A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló 89/391 (keret), 89/654 (Munkahelyek) irányelv rendelkezéseinek gyakorlati végrehajtásáról), 89/655 (Munkafelszerelés), 89/656 (Egyéni védőfelszerelés), 90/269 (Kézi rakománykezelés) és 90/270 (Kijelző-berendezések)” című közlemény melyben feltüntetik, hogy a nemzeti jogba beültetett uniós jogszabályoknak köszönhetően a munkahelyi balesetek száma csökkent, a munkakörülmények javulást mutattak, továbbá a termelékenység és a versenyképesség növekedését és a foglalkoztatás fokozását segítették elő. (EB, 2004)

III. Szint

A harmadik szinten foglalnak helyet a miniszteri rendeletek és a kormányrendeletek. Másképp végrehajtási rendeleteknek is nevezik őket. Az Munkavédelmi Törvény végrehajtását a 5/1993. (XII.26) MüM rendelet határozza meg. A rendeletek kiterjedhetnek a szervezett munkavédelem egészére, ezek az általános rendeletek vagy ágazati rendeletek is előfordulhatnak, amelyek csak egy meghatározott területen alkalmazandók. (Bánfai et al., 2014)

IV. Szint

A negyedik szinten, legalul vannak a szabványi ajánlások és a munkáltatói szabályzatai. Ahogy már említettem a munkáltató határozza meg a biztonságos munkavégzés előírásainak módját, de csak a jogszabályok és szabványok keretein belül. A Munkavédelmi törvényben foglaltatik, miszerint „munkavédelmi szabályzatnak minősül a nemzeti szabványosításról szóló törvény figyelembevételével a teljes egészében magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány.” (1993. évi XCIII. tv., 11. §) A szabvány egy olyan műszaki vagy technikai dokumentum, amelyet egy elismert szervezet alkotott vagy jóváhagyott és közmegegyezéssel ismertek el és „olyan általános és ismételten alkalmazható szabályokat, tájékoztatókat vagy jellemzőket tartalmaz, amelyek alkalmazásával a rendező hatás (elért eredmény) az adott feltételek között a legkedvezőbb”. (Bánfai et al., 2014, 10. old.)

A munkáltató rendelkezése, szabályzata munkavédelmi szabálynak minősül, tehát ugyanúgy be kell tartani, mint a jogszabályokat. Ezen munkáltatói szabályzatok létrehozásának célja „mindig valamilyen konkrét tevékenység végzésének, technológia üzemeltetésének meghatározása a helyben megvalósítható munkavédelmi

követelmények figyelembevételével, melyet a rá vonatkozó jogszabályok és szabványok alapján sűrít egységbe.” (Bánfai et al., 2014, 13. old.)

A **II. szinten** elhelyezkedő törvények, valamint az országgyűlési határozatok Magyarország Alaptörvénye után a legmagasabb szintű jogforrások. A munkavédelem általános magyar szabályrendszerét a munkavédelmi törvény adja, mely a törvény területi, személyi és tárgyi hatályát is meghatározza.

2.3.4. A munkavédelmi törvény hatálya

A Munkavédelmi Törvény 1994. január 1.-én lépett hatályba. Azóta különböző módosításokat hajtottak végre eltérő időpontokban. (1993. évi XCIII.)

A törvény területi hatálya a magyarországi munkavégzésre terjed ki. A külföldi munkavégzésre csak akkor, ha azt törvény, nemzetközi szerződés, vagy ezek hiányában a nemzetközi magánjog elrendeli. Tehát nem zárja ki azt, hogy a külföldi munkavégzésre is kiterjedjen a törvény területi hatálya. Fontos megjegyezni, hogy amikor a külföldi munkáltató Magyarországon szervezett munkavégzést teljesít, akkor a munkavédelmi törvény rá is vonatkozik. Továbbá, ha magyar munkáltató munkavállalója külföldi munkavégzésben vesz részt, akkor az adott ország munkavédelmi törvényei vonatkoznak rá. A törvény a személyi hatályáról külön nem rendelkezik, azonban a különböző rendelkezésekből következtetni lehet erre. (Bánfai et al., 2014)

A személyi hatály kiterjed az államra, a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkavédelmi érdekképviselői szervekre és személyekre. Meghatározott esetekben kiterjed a munkavégzés hatókörében tartózkodóra (járókelő, látogató, szolgáltatást igénybe vevő, stb.) is. (1993. évi XCIII. tv., 9. §)

A törvényben definiált munkavédelem fogalmi leírásában meghatározásra kerül a törvény tárgyi hatálya, amely kizárólag a szervezett munkavégzés keretében munkát végzőkre és azok foglalkoztatóira terjed ki. A szervezeti és tulajdoni formában nem tesz különbséget a törvény, ha az a szervezett munkavégzésről van szó. (Bánfai et al., 2014) A törvényben pontos meghatározásra kerülnek azok a jogviszonyok, amelyek a szervezett munkavégzés kereti közé tartoznak. A teljesség igénye nélkül a 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről szóló törvény hatálya alá tartozó munkaviszonyban dolgozók, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak tartoznak a munkavédelmi törvény hatálya alá. (1993. évi XCIII. tv., 87. § (9))

Tehát arról a munkavédelmi törvény nem rendelkezik, hogy az otthonában dolgozó munkavállaló, aki munkaköréből adódóan, illetve az adott vállalatnál bevett szokások miatt nem az irodában dolgozik, arra milyen munkavédelmi törvények vonatkozik, valamint a munkavédelmi alapelvek betartására sem kötelezhető a munkavállaló.

2.3.5. A munkavédelem alapelvei

A Munkavédelemi Törvényben meghatározott alapelveket azért fontos ismertetni és tudni, „mert a jogszabályokban található egyes rendelkezéseket az alapelvekben megjelölt irányokkal összhangban kell értelmeznünk, nem önmagukban.” (Koch, 2008, 5. old.) Az alapelvek határozzák meg azokat az alapvető irányokat, amik mentén a további részletszabályok értelmezendők. A munkavédelmi törvényben megfogalmazott alapelvek a következők (1993. évi XCIII. tv., 2-8. §):

I. A tripartit együttműködés elve

A tripartit együttműködés háromoldalú együttműködést jelent: a munkavállaló, a munkáltató és az állami szervek között jön létre. Feladatuk közé tartozik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfogalmazása. Azok ellenőrzési és irányítási intézményeit is közösen kell meghatározni, valamint a munkavédelemre vonatkozó nemzeti politika kialakítása és folyamatos felülvizsgálata.

II. Munkáltató felelősségének elve

Ennek értelmében a munkáltató feladata meghatározni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit és annak megvalósításnak módját. Továbbá felelősséggel tartozik a személyi, tárgyi és szervezési feltételek biztosításáért egyaránt. Ezek teljesítése során felmerülő költségeket a munkáltató nem terhelheti a munkavállalóra.

III. Munkavállaló által értett nyelv használatának alapelve

A munkáltató felelősségi körébe tartozik az is, hogy a munkavállaló az általa értett nyelven értesüljön a rá vonatkozó munkavédelmi szabályokról.

IV. Munkavédelem kiterjesztésének elve

A munkavédelmi törvény megfogalmazásában a munkavédelem csak a szervezett munkavégzőkre vonatkozik, azonban a védelem kiterjed az adott munkavégzés területén lévő természetes személyek biztonságára is. Például egy útfelújítás során az ott járókelők biztonságára is épp úgy ügyelni kell, mint a

dolgozókéra. A törvény ezen pontja kiterjed a nem szervezett munkavégzés keretében történő munkavégzésre egyaránt.

V. Érdekvédelemhez való jog elve

A törvény biztosítja a munkavédelemmel való érdekegyeztetést, továbbá a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét is. Meghatározza a munkavállalók és a munkáltatók jogait és kötelezettségeit. (Bánfai et al., 2014)

VI. Együttműködés elve

Ennek értelmében a munkavállaló, a munkáltató és az állam között együttműködési kötelezettséget ír elő a jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során.

VII. Adatok védelmének elve

A különböző munkavédelemmel kapcsolatos eljárás során közölt adatokat csak statisztikai célra lehet felhasználni, de olyan módon, hogy személyazonosításra alkalmatlanok legyenek. Továbbá minden adatot a vonatkozó jogszabály szerint kell kezelni. Ezek az adatok: személyes, különleges és közérdekű adatok, minősített adat, üzemi és üzleti titkok. Ez az alapelv egyaránt érvényes a munkavállalóra, a munkáltatóra és a munkavédelmi érdekképviselőre is. (Bánfai et al., 2014)

VIII. Szaktevékenység elve

A munkavédelmi törvényben meghatározott különböző feladatokat a törvény munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. Ezen feladatokat csak olyan személyek végezhetnek el, akik szakmai képzéssel rendelkeznek. A bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan] szakképzéssel rendelkező személlyel végeztetheti.

A fent említett alapelvek vonatkozhatnak a munkavédelemben közreműködőkre egyaránt. Ezek a következők: a tripartit együttműködés elve, az adatok védelmének elve, valamint az érdekvédelemhez való jog elve és az együttműködés elve. Mindhárom félnek ezen alapelvek figyelembevételével kell eljárniuk a jogaik és kötelezettségeik gyakorlása közben. A munkáltatóra vonatkozó alapelvek: a munkáltató felelősségének elve, a munkavállaló által értett nyelv használatának alapelve, a szaktevékenységének elve, továbbá a munkavédelem

kiterjesztésének elve is a munkáltató felelősségi köréhez tartozik. Mind a munkáltató, mind a munkavállaló közös érdeke az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés.

2.3.6. Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei

Ahhoz, hogy a továbbiakban bemutassam a szervezett munkavégzésben résztvevők jogait és kötelezettséget, előtte a teljesség igénye nélkül ismertetem az Munkavédelmi Törvény alapján, hogy milyen követelményrendszer biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. A törvény a III. fejezetben tárgyalja az általános és a létesítés követelményeit, a munkavédelmi üzembe helyezés szabályait, a munkavégzés tárgyi feltételeit, a munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelményeket, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételeit. (1993. évi XCIII. tv., 18-53. §) A Munkavédelmi Törvény egyik általános követelménye, hogy egyes tevékenységeket a törvényi vagy tudományos, technikai színvonal követelmény megtartásával történhet meg. Továbbá a pénzbeli megváltás tilalma, ami azt jelenti, hogy nem lehet megváltani pénzben az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeinek teljesítését. (1993. évi XCIII. tv., 18. § (1), (2)) Munkaeszközökre vonatkozó követelményeket is előír, miszerint a munkaeszköz üzembehelyezése, használata csak akkor jöhet létre, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, van megfelelést bizonyító tanúsítvány. Egyéni védőeszközöket, csak akkor lehet forgalomba hozni és használni, ha rendelkezik EK-megfelelési nyilatkozattal. (1993. évi XCIII. tv., 18. § (3), (4)) A létesítés követelményei alapján a létesítésben közreműködők feladata a munkavédelmi követelmények érvényre juttatása, ennek teljesítésében együtt kell működniük. Például ahol mozgáskorlátozottak dolgoznak, azokon a munkahelyeken illeszkednie kell a fizikai környezetnek ezekhez a dolgozókhöz. (1993. évi XCIII. tv., 19. §)

A munkavédelmi üzembe helyezés, egy munkavédelmi eljárás, melynek során az üzemeltető meggyőződik arról, hogy az adott létesítmény, munkahely, technológia, munkaeszköz a munkavédelmi követelményeket kielégíti, és üzemeltetését elrendeli írásban. (1993. évi XCIII. tv., 21. § (1), (3)) A munkavégzés tárgyi feltételei között elsőként említi a veszélyes eszközök, technológiák időszakos biztonsági felülvizsgálatát, amit csak szakképzett személy végezhet vagy külön jogszabályban feljogosított személy. Bizonyos esetekben soron kívül kell ellenőrzést végezni (például.: ha a rendeltetésszerű használat veszélyeztette a

munkavállaló egészségét, biztonságát). A legalapvetőbb követelmény pedig, hogy a munkáltató köteles bizonyos dolgokat biztosítani (pl.: ivóvíz, étkezési, egészségügyi lehetőség, jelző- és riasztóberendezés, mozgástér, világítás stb.) (1993. évi XCIII. tv., 23-24. §) A munkafolyamatra, technológiára, anyagra vonatkozó követelmények között elsők között szerepel, hogy a munkafolyamatot, technológiát, anyagot úgy kell választani, hogy az sem a munkavállalókra, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse. Az anyagot, terméket mozgatni csak arra alkalmas eszközzel lehet. (1993. évi XCIII. tv., 40-41. §) A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál megelőzésre, károsító hatásuk csökkentése érdekében az alábbi teendőket kell a munkáltatónak elvégeznie: a védekezés módját, feltételeket ismertetni kell a munkavállalókkal, továbbá a védőeszközök meghatározása, használatukról való oktatás, valamint a mentést és menekülést előre gyakorolni kell. Bizonyos munkafolyamatok pedig engedélyhez kötöttek. (1993. évi XCIII. tv., 42-43. §) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés egyik személyi feltétele, hogy a munkavállaló alkalmas legyen a munkára. Ehhez vizsgálni kell többek között a szakmai és munkaköri alkalmasságát, a pálya alkalmasságát és a személyi higiénés alkalmasságát a munkavállalónak, továbbá a munka végezésre alkalmas állapotát...stb. Az egészségügyi felelősségről előzetes és időszakos orvosi vizsgálat alapján kell eldönteni és bizonyos munkakörök betöltéséhez pályaalkalmassági vizsgálat szükséges. A Munkavédelmi Törvény meghatároz további szabályokat, hogy adott munkavállaló adott munkára mikor alkalmazható (pl.: foglalkozása utódaira veszélyt nem jelent). (1993. évi XCIII. tv., 49. §) A törvény külön tárgyalja az állam, a munkavállalók és a munkáltatók munkavédelmi kötelezettségeit, melyet a következő fejezetben ismertetek.

2.3.7. A munkavédelem szereplőinek feladatai, kötelességei, jogai

A Munkavédelmi Törvény II. fejezete tartalmazza az állam munkavédelmi feladatait. A IV. fejezet pedig „a munkáltatók és a munkavállalók kötelességei és jogait az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában”. Az állam legfőbb feladata a munkavédelem irányításával, az ágazati és hatósági tevékenység ellátásával a munkavédelem megszervezése. További feladatai többel között a munkavédelem nemzeti politikájának kialakítása. Ezt a munkavállalók és a munkaadók érdekképviselésével egyeztetve kell kialakítania az államnak. Az állam további feladatai a munkavédelmi előírások végrehajtásának elősegítése, különösen az e törvény céljait is szolgáló gazdasági szabályozással, az érdekeltség megteremtésével, a nemzetgazdasági jelentőségű munkavédelmi kutatások anyagi feltételeinek megteremtésével, tájékoztatással

és felvilágosítással. A nevelés és az oktatás területén a biztonságos életvitelre, a szakmai oktatás területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés szabályaira vonatkozó ismeretanyag meghatározása. A nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének évenkénti áttekintése, a megállapítások nyilvánosságra hozatala, a munkavédelmi információs rendszer kialakítása és működtetése. A munkavédelemben érintett nemzetközi szervezetek munkájában, együttműködik más államokkal. Továbbá jelentési kötelezettsége van a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő közösségi szabályok végrehajtásáról. Ezt a feladatkörét is a munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szerveivel együttműködve kell megvalósítani. Az állam hatósági tevékenysége, miszerint meghatározott rend szerint elősegíti és ellenőrzi a munkavédelemre vonatkozó szabályok végrehajtását; ellátja az e törvény, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete és külön jogszabály szerinti engedélyezést és nyilvántartást. Az állam ágazati tevékenysége pedig a szabályzat kiadásának kötelezettsége, valamint a munkavédelem nemzeti politikájával összhangban az ágazati jellegű munkavédelmi kutatás, fejlesztés, továbbá a tájékoztatás, közreműködés a továbbképzés szervezésében. (1993. évi XCIII. tv., 13-16. §)

A munkavállalónak is vannak jogai és kötelezettségei az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában. A Munkavédelmi Törvény definiálja, hogy kit nevezünk munkavállalónak: „a szervezett munkavégzés keretében munkát végző személy”. (1993. évi XCIII. tv., 87. § (6)) A munkavállaló csak munkára képes állapotban végezhet munkát, ahol a munkavédelemre vonatkozó szabályokat és a munkáltató utasításait betartja, továbbá a munkavédelmi oktatásnak megfelelően viselkedik munkahelyén. Ezáltal munkáját úgy kell végezni, hogy a saját testi épségén, egészségén túl a munkatársai testi épségét és egészségét se veszélyeztesse. A törvény számos kötelezettséget sorol fel a munkavállalóra vonatkozóan is: munkaruha és egyéni védőeszköz használata, rend és tisztaság tartása a munkahely területén, valamint az egészségügyi vizsgálatokon való részvétel. Továbbá együttműködési kötelezettséget ír elő nem csak a munkáltatójával, hanem a hatósági személyekkel is. A munkavállaló megkövetelheti munkáltatójától a biztonságos munkavégzés feltételeinek és a szükséges védőintézkedések megvalósítását, a munkavédelmi védőeszközöket és a tisztálkodási hely meglétét. Továbbá az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésről szóló ismeretek elérhetőségét. (1993. évi XCIII. tv., 60. §)

Munkáltatónak nevezzük, a Munkavédelmi Törvény alapján, „a szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatót”. (1993. évi XCIII. tv., 87. § (8)) A munkáltató a rá vonatkozó alapelvek betartása mellett, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés

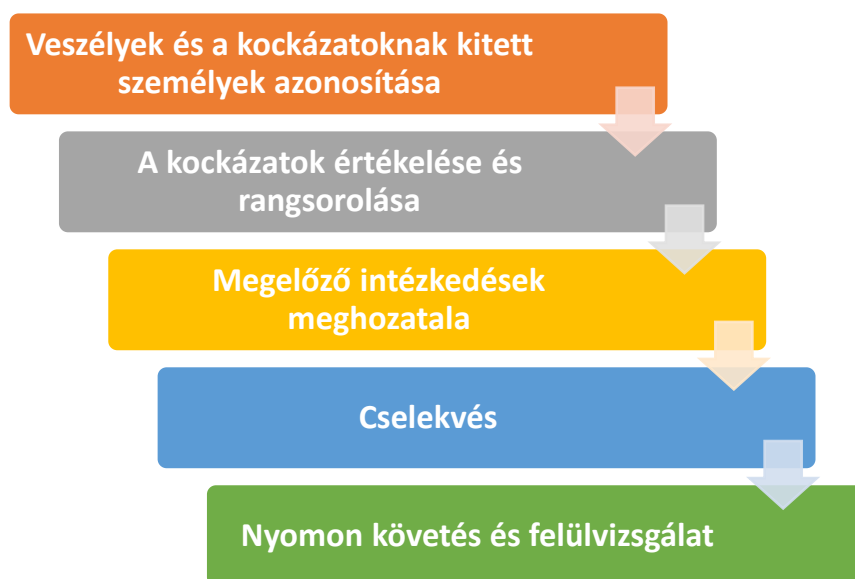
követelményeinek megvalósításában is részt kell vállaljon az alábbiak szerint. Egyik legfőbb feladata az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtése. Ezt úgy érheti el, ha együttműködik a szervezett munkavégzésben résztvevőkkel, betartja a jogszabályban leírtakat, folyamatosan és kellő időben tájékoztatja és oktatja munkavállalóit, valamint többek között megelőzési stratégiát alkot. (1993. évi XCIII. tv., 54. § (1)) A munkáltató másik legfontosabb munkavédelmi feladata a kockázatértékelés. A kockázatértékelés egy olyan dokumentum, mellyel a munkáltatónak rendelkeznie kell a törvény előírásai szerint. A Munkavédelmi Törvényben megfogalmazott kockázatértékelés két részből áll, a kockázatbecslésből, ennek során határozzuk meg a kockázatot, és a kockázatkezelést, ami a kockázatsökkentést jelenti. A kockázatértékelés munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések, valamint fokozott expozíciós esetek megelőzésére szolgál, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításához szükséges, elengedhetetlen módszere. Ez egy eljárás, ahol a munkáltató kivizsgálja az adott munkakörülményeket, hogy mi veszélyeztetheti az ott dolgozókat, illetve a munkavégzés környezetében résztvevőket és ehhez mérten kidolgozza a veszélyeztettség mértékét és a veszély elkerülése érdekében szükséges teendőket. A kockázatértékelésnek kiváltképpen ki kell terjednie:

- a használt munkaeszközökre,
- veszélyes anyagokra és keverékekre,
- a dolgozókat érő terhelésekre,
- a munkahelyek kialakítására.

Mennyiségi vizsgálatokat, munkahigiéniai méréseket is igénybe kell venni, sőt laboratóriumi vizsgálatokat egyaránt. A kockázatértékelést a tevékenység megkezdése előtt, továbbá akkor kell újból elvégezni, ha indokolt az eset, de legalább 3 évente köteles a munkáltató elkészíteni. Indokolt eset, ha változás következik be az alkalmazott tevékenységben, technológiában, a munkaeszközök használatában vagy munkavégzés módjában. Minden olyan további eset is indokoltnak számít, ha a tevékenységgel összefüggő változtatás, és annak következményeképp a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők megváltozhattak. Soron kívüli esetnek számít és azonnal el kell végezni a kockázatértékelést, ha a munkáltató felelősségének hiányából munkabaleset, fokozott expozíció vagy foglalkozási megbetegedés fordult elő, illetve olyan esetekben, amikor külön jogszabály írja elő a 3 évnél korábbi kockázatértékelést. (1993. évi XCIII. tv., 54. § (2)-(9)) Például: rákkeltő anyaggal végzett tevékenység esetén: két évente (26/2000. (IX.30.) EüM r. 4. §). A munkáltató az elvégzett kockázatértékelést követően

határozza meg „a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.” (1993. évi XCIII. tv., 54. § (2)-(9)) A kockázatértékelést a szaktevékenység elve alapján, munkabiztonsági, illetve foglalkozás-egészségügyi szakember végezheti el. A kockázatértékelés meglétét és helyességét az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség ellenőrzi. (NMHMMI, 2021) A kockázat értékelés legfőbb tartalmi elemeit a következő folyamatra szemlélteti (3. ábra):

3. ábra: A kockázatértékelés folyamata



Forrás: Saját szerkesztés, 2023 NMHMMI, 2021 alapján

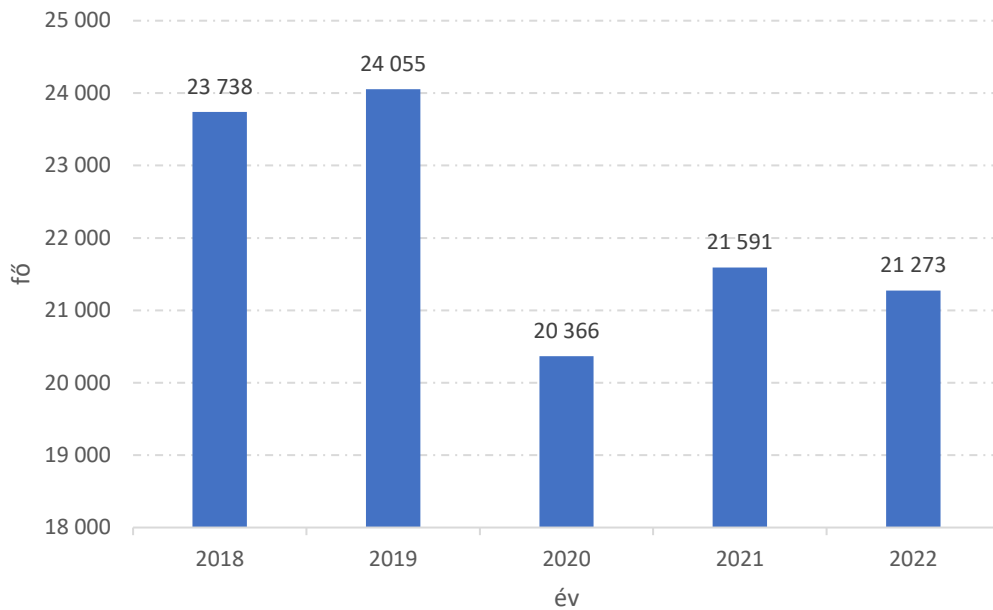
A kockázatértékelés ellenőrzési tapasztalatról Nesztinger Péter írt, az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség Közép-dunántúli Munkavédelmi Felügyelőségének igazgatója. A gyakorlat azt mutatja, hogy a munkáltatók a hatósági intézkedések elkerülése végett végzik el, és nem azért, mert munkavédelmi szempontból hasznosnak találják. Pedig a kockázatértékelés elsősorban a munkáltatónak szól, segítve ezzel őt, hogy megfelelően biztosítja a munkavállalói számára az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzést. Számos probléma akad a kockázatértékeléssel kapcsolatban, például a munkáltatók 20 százaléka el sem készíti vagy hiányosan dokumentálja, illetve nem munkabiztonsági, illetve foglalkozás-egészségügyi szakember végzi el. (Nesztinger, 2012) Ennek következtében a munkahelyi balesetek könnyebben előfordulnak.

2.3.8. Munkahelyi balesetek

A Munkavédelmi Törvény alapján a munkabaleset definíciója: „az a baleset, amely az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.” (1993. évi XCIII. tv., 87. § (3)) Munkavégzéssel összefüggésben történik „ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.” (1993. évi XCIII. tv., 87. § (3)) A munkavállaló a munkahelyéről otthonába, vagy az otthonából a munkahelyére történő utazás nem számít munkabalesetnek, kivéve, ha a munkavállaló járműve céges tulajdonban van vagy bármilyen kapcsolata van a munkáltatóval. (1993. évi XCIII. tv., 87. § (3)) A megsérült munkavállalónak vagy a balesetet észlelőnek kötelessége azonnal szólni felettesének, ha baleset történt. Ha a munkavállaló ennek a kötelezettségének nem tesz eleget, akkor a kivizsgálás során, neki kell bizonyítani, hogy a baleset a munkával összefüggésben történt. A munkáltatónak minden esetben nyilvántartásba kell vennie és kivizsgálni, valamint bejelenteni, amikor munkahelyi baleset történik. A súlyos munkabalesetet, ami több mint 3 munkanap munkaképtelenséget okoz, a munkavédelmi hatóságnak köteles jelezni, a munkabaleseti jegyzőkönyvet is szintén el kell küldeni. Minden esetben pedig a sérült munkavállalónak és a társadalombiztosítási kifizetőhelynek. (1993. évi XCIII. tv., 64. §)

Az alábbi táblázat az elmúlt öt évben történt munkahelyi balesetek számát tartalmazza, melybe a külföldön és közúton történt munkabalesetek is beleszámítanak (4. ábra). A statisztika a 2023. január 8-ig beérkezett munkabaleseteket ábrázolja. 2020-ra csökkent a munkahelyi balesetek száma az előző évekhez képest. (GMMIF, 2023) Ez be tudható annak, hogy kevesebben jártak be a munkahelyekre dolgozni. Többen dolgoztak otthonról a covid okozta egészségügyi veszélyhelyzet miatt, Sajnos nem találtam olyan adatot korábbról, mely arra vonatkozott volna, hogy távmunkavégzésben vagy home officeban hányan sérültek meg munkavégzéssel összefüggésben.

4. ábra: Az összes munkabaleset száma az elmúlt öt évben (2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023 GMMIF, 2023 alapján

Ebben a fejezetben a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. számú törvény került vizsgálat alá, azzal a céllal, hogy tisztában legyünk többek között a munkavédelem fogalmával, területeivel, a különböző szereplőinek kötelezettségével, a munkavédelmi törvény hatályával, valamint a szabályozási rendszerrel. A következő fejezetben az otthoni munkavégzés munkavédelmi szabályait veszem górcső alá.

2.4. Az otthoni munkavégzés munkavédelmi szabályai

Dolgozatomban az otthoni munkavégzés alatt a home officet és a távmunkavégzést értem, aminek sajátosságait az első fejezetekben vizsgáltam. Megállapításra került a szakirodalmak alapján, hogy a távmunkavégzés szabályait a Munka Törvénykönyve tartalmazza, ellenben a home office intézményével. További megállapítás, hogy a home office egy jogilag nem meghatározott fogalom, csak a köznyelv alkotta és tartja életben. Ennek következtében a munkavédelmi törvényben csak a távmunka eltérő szabályairól ír a jogalkotó, a home officeról nincs szó benne. A home office is szervezett munkavégzésnek számít, hiszen munkaviszony keretein belül dolgoznak a munkavállalók otthonról. Azonban nem tudjuk milyen eltéréseket kell alkalmazni a Munkavédelmi Törvényt. Dolgozatomban a számítástechnikai eszközzel végzett távmunkát és home officet vizsgáltam, amik többnyire képernyő előtti munkavégzésre utalnak, ezért tartottam elengedhetetlennek a képernyő előtti

munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet főbb szabályainak megismertetését ebben a fejezetben.

A Munkavédelmi Törvény általános szabályait a távmunkavégzésre is alkalmazni kell, viszont egy külön fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A covid okozta veszélyhelyzet idején A távmunkavégzés a szervezett munkavégzések közé sorolható, tehát a munkavédelmi törvény hatálya alá tartozik. Megállapítható, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése továbbra is a munkáltató felelőssége, ahogy a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei továbbra sem érintik a munkáltató felelősségét. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény VII/A fejezete alapján eltérő munkavédelmi szabályokat kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik nem a munkahelyükön végzik a munkájukat. A munkajogi jogszabályt követve, a törvény különbséget tesz a nem számítástechnikai eszközzel végzett és a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka között. Dolgozatomban csak az utóbbi munkavédelmi szabályait fogom ismertetni.

A számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkáltatónak írásban kell tájékoztatni munkavállalóját, a távmunkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. A munkavállalónak pedig a munkáltató írásbeli tájékoztatása alapján kell a munkavégzésnek helyét megválasztani. A munkavállaló otthonában történő távmunka végzés esetén, nem az egész lakás lesz a munkahely, hiszen a munkavállaló teljes lakása/háza nagyon ritka esetben tudna megfelelni a munkavédelmi előírásoknak. A munkáltató engedélye nélkül a munkakörülményeket a munkavállaló nem változtathatja meg. A munkavédelmi szabályok betartását a munkáltató távolról ellenőrizheti számítástechnikai eszköz alkalmazásával. (1993. évi XCIII. tv., 86/B-C. §) Továbbá „a munkáltató vagy megbízottja köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.” (1993. évi XCIII. tv., 86/C. § (4)) A kockázatértékelésre vonatkozó szabályok a távmunkában is alkalmazandók. A munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése miatt tartózkodhat a munkavállaló által meghatározott munkahelyen. (1993. évi XCIII. tv., 86/C. § (5)) A munkáltatónak a munkavállaló otthonában is ugyanúgy kockázatértékelést kell végeznie, mint a munkahelyen, különösképpen az alkalmazott munkaeszközökre. A távmunkavégzésben alkalmazott munkaeszközt akár a munkavállaló is biztosíthatja saját magának. A munkáltatónak ekkor is meg kell győződnie a kockázatértékelés elvégzése során, hogy a munkaeszközök megfelelnek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos

munkavégzés szabályainak. Viszont a munkavállaló felelőssége, hogy a munkaeszköz biztonságosságát fenntartsa. (1993. évi XCIII. tv., 86/A. § (2)) A munkavédelmi oktatás szerepe is felértékelődik a távmunkavégzés kapcsán. A munkáltatónak az oktatáson során ki kell térnie „a távmunka végzés során felmerülő veszélyekre, egészségkárosító kockázatokra, a megelőző és védőintézkedésekre”. (TIMMIF, 2022) Az előző fejezetben definiálásra került, miszerint munkahelyi balesetnek az számít a törvény alapján, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be. Ha a távmunka végzése közben a munkavállalót baleset ér a munkavégzéssel összefüggésben, azt jeleznie kell a munkáltató részére. A balesetet a munkáltatónak kell kivizsgálnia majd az alapján eldönteni, hogy munkabaleset történt vagy sem. (TIMMIF, 2022) Többnyire 2020 óta terjedt el az otthoni munkavégzés, azonban nem találtam kimutatást az otthoni munkavégzés közben történt balesetekről.

A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet határozza meg. A képernyős munkahelyek száma az utóbbi években igencsak megnőtt a munkaerőpiac szerkezeti változásának köszönhetően. A covid világjárvány miatt a távmunka és a home office intézmények népszerűsége még jelentőségteljesebbé tette ennek a jogszabálynak a szerepét. A rendelet alapján képernyős eszköznek számít minden olyan készülék, amelynek képernyőjén „számjegy, betű-, grafikus képsor jelenik meg, függetlenül az alkalmazott megjelenítési folyamattól.” (50/1999. (XI.3.) EüM r., 2. §) A Rendelet személyi hatálya kiterjed azokra a munkavállalókra és az őket foglalkoztató munkáltatókra egyaránt, akiket a Munkavédelmi Törvényben meghatározott szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatnak és rendszeresen képernyős eszközt használnak a napi munkaidejükből minimum 4 órán keresztül. A rendelet azt is előírja, hogy a munkavégzés összes ideje ne haladja meg a napi 6 órát. (50/1999. (XI.3.) EüM r., 1. § (1)) Ők azok a munkavállalók, akik képernyős munkakörben dolgoznak, beleértve azokat is, akik a képernyőt figyelve végzik munkájukat. A rendelet azokat a munkavállalókat is meghatározza, akikre nem terjed ki a rendelet hatálya: a teljesség igénye nélkül ezek az eszközök a járművek vagy munkagépek vezető-, illetve kezelőfülkéi, a szállítóeszközökön lévő számítógépes rendszerek, valamint a számológépek, pénztárgépek és olyan egyéb készülékek, amelyek kisméretű, adatokat vagy mérési eredményeket mutató képernyővel vannak ellátva, továbbá a hagyományos típusú elektromos, elektronikus írógépekre sem terjed ki a rendelet hatálya. (50/1999. (XI.3.) EüM r., 1. § (2))

A Rendelet meghatározza a képernyős munkahely minimális kialakításának követelményeit:

- különböző berendezések kialakítását,
- a környezeti hatások hogyan érik a munkavállalót,

- ember és a gép kapcsolatának kialakítását.

Célja, hogy a Rendeletben felsorolt berendezések se jelentsenek a munkavállaló számára egészségügyi kockázatot vagy balesetveszélyt. A Rendelet megkülönbözteti a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségeit. A munkáltató kockázatértékelést ki kell terjesztenie a látásromlást előidéző tényezőkre, a pszichés megterhelés és a fizikai állapotromlást előidéző tényezőkre. (50/1999. (XI.3.) EüM r., 3. §) A munkáltató további kötelezettségei közé tartozik, hogy a munkafolyamatok úgy kell megszerveznie, hogy óránként tízperces szünet legyen a képernyő előtti munkavégzők számára. (50/1999. (XI.3.) EüM r., 4. §) Herdon - Zaccaria páros meglátása alapján az imént említett tízperces szünet nem egyezik meg a munkaközi szünettel, hiszen a rendelet szerint csak a képernyős munkavégzést kell szüneteltetni tízperce, képernyőmentes munkavégzést abban a tízpercben végezhet. Az éleslátó szemüveg biztosítása is a munkáltató kötelezettségeihez tartozik. A foglalkozás-egészségügyi orvoshoz a munka megkezdése előtt, azt követően kétévente, vagy panasz esetén rögtön elküldheti a munkáltató a dolgozóját, aki beutalja a munkavállalót a szemészeti szakvizsgálatra. Ha az orvos szükségét látja a szemüvegnek, kontaktlencsének, illetve a meglévő lecserélését javasolja, a munkáltató ellátja a munkavállalót a minimálisan szükséges eszközzel. (Herdon - Zaccaria, 2020) Herdon - Zaccaria álláspontjával egyetértek, miszerint a munkavállalók szabadidejükben talán 8 óránál is többet töltenek az emberek a képernyős eszközök előtt. Tehát a munkavállaló szemromlása akár következhet ebből is, emiatt nem feltétlen kellene a munkáltató kötelezettségeit növelni azzal, ami a munkavállaló szabadidőtöltéséből ugyanúgy fakadhat.

A dolgozatom első részében, a Szakirodalmi összefoglalóban először a home office és a távmunkavégzés helyét és sajátosságait vizsgáltam. Megállapításra került, hogy a távmunkavégzés és a home office az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik. A home office nem kerül megemlítésre a Munka Törvénykönyvében, azonban az atipikus foglalkoztatási forma jellemzői alapján tartozik ebbe a csoportba. Az atipikus foglalkoztatási forma rugalmas munkaviszonyt enged a munkavállaló és a munkáltató között, míg a tipikus foglalkoztatási forma hagyományos jogviszonyt feltételez. A Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. számú törvény általános szabályai kerültek vizsgálat alá, amit a távmunkavégzésre is alkalmazni kell egy külön fejezetben meghatározott eltérésekkel. A munkavédelmi törvény nem tartalmazza a home office munkavédelmi szabályait, viszont a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletet alkalmazni kell a home officeban történő képernyő előtti

munkavégzésre. A továbbiakban a primer kutatásom kerül bemutatásra, melyet a hipotéziseim vizsgálata érdekében végeztem.

3. Saját vizsgálat

A szakdolgozatom másik nagy részét a saját vizsgálati rész teszi ki. Ebben a fejezetben ismertetem a kutatási célokat, az erre alkalmazott vizsgálat körülményeit, bemutatom a mintát, majd a végén javaslatokat teszek a témában. A primer kutatásom elvégzéséhez kvantitatív kutatási módszert alkalmaztam kérdőív formájában. A kutatási célok elérése érdekében online kérdőívet használtam, melyet 2023. július 17. és 2023. szeptember 21. között tettem elérhetővé a sokaság számára. Azért választottam kvantitatív kutatási módszert, mert a felállított hipotéziseimet statisztikai kimutatásokkal szerettem volna igazolni. A megcélzott célcsoport a Közép-Magyarországon home officeban vagy távmunkavégzésben dolgozók voltak, akik számítástechnikai eszközzel végzik munkájukat. A vizsgálat fő célja, hogy tudomást szerezzek arról, hogyan és milyen tájékoztatást kaptak munkáltatójuktól az otthon betartandó munkavédelmi szabályokról az otthonról dolgozó munkavállalók.

3.1. Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

A hipotéziseim arra a gondolatkörre épültek, miszerint a covid okozta egészségügyi helyzet megkövetelte, hogy minél kevesebben dolgozzanak egy légtérben, ezzel is megelőzve a vírus terjedését. Valamint a 2022-ben felszínre emelkedő energiaválság is közre játszik a magyar munkakultúra alakulásában. Több vállalat életében, egyes munkakörökben már évekkel ezelőtt is jelen volt otthoni munkavégzés. Mégis az első hipotézisem, hogy a munkáltatókra nem jellemző, hogy biztosítanak a munkavállaló egészségvédelmi és munkavédelmi felkészültségét, valamint körülményeit az otthoni munkavégzés során. A szakirodalmi áttekintés alapján, az otthoni munkavégzés munkavédelméhez kapcsolódó jogszabályi része nem elég teljeskörű. A munkáltatónak lehetősége lenne nagyobb figyelmet és támogatást nyújtania munkavállalónak home officeban és távmunkavégzésben a munkavédelmi feltételek biztosításához, illetve felügyeletéhez, akár a jogszabályi kötelezettségeken túl is. A második hipotézisem ennek kapcsán, miszerint nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem. Pedig az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények kialakítása és ellenőrzése, a személyi és tárgyi feltételek megléte a munkavállaló otthonában végzett munkavégzéskor továbbra is a munkáltató felelősségét terheli. Az utolsó hipotézisem a munkavállalók felkészültségét vizsgálja, attól függően, hogy milyen létszámú vállalatnál dolgozik: A KKV szektorban foglalkoztatott munkavállalóknak

alacsonyabb szintű ismereteik vannak a rájuk vonatkozó munkavédelmi szabályok kapcsán, mint a nagyvállalatok által foglalkoztatottaknak. Mindhárom hipotézisem vizsgálata érdekében kvantitatív, online kérdőívet alkalmaztam, melynek körülményeit a következő fejezetben mutatom be.

3.2. A vizsgálat körülményeinek, helyszínének bemutatása

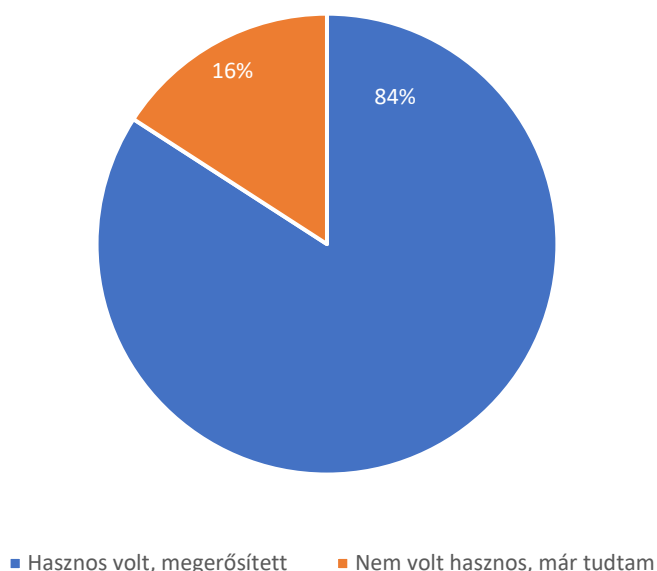
A kutatásomat kvantitatív módszerrel készítettem el, online kérdőív formájában. A módszer meghatározása után, a hipotéziseimhez rendeltem különböző kérdéseket, majd logikai sorrendbe rendezve hoztam létre a kérdőívet. A kutatásom elején, célom volt a reprezentativitás, azonban hamar rá kellett jönnöm, hogy a sokaság arányában nem lehet ilyen rövid időn belül, hatékonyan lekérdezni. A kérdőív elkészültét követően éppen ezért már nem törekedtem, hogy a kutatási eredmények reprezentatívak legyenek, hanem szakmai megállapításokat kívánok tenni, ami segíti a munkavédelem szakterületének a fejlesztését. A kérdőívet 2023. július 17. és 2023. szeptember 21. között tettem elérhetővé. Azért esett az online kérdőívre a választásom, mert a tapasztalatok alapján kevesebb idő és energia felhasználásával több embert lehet elérni, mint a személyes megkeresésekkel. A kérdőívet különböző otthoni munkavégzést hirdető Facebook csoportokkal, valamint az ismerőseimmel osztottam meg. A kis arányú válaszadások miatt, a továbbiakban direkt módon kerestem meg embereket, akikről tudtam, hogy otthonról dolgoznak. A kezdeti kitöltések során körvonalazódott bennem, hogy a célcsoportom Közép-Magyarország lesz, hiszen én is benne a régióban élek, és az itt dolgozókat tudom könnyebben elérni. Érkeztek válaszok Észak-Magyarországi cégeknél dolgozó munkavállalóktól is egyaránt. Számos budapesti multinacionális céget, valamint a lakóhelyem környékén működő kis- és középvállalkozásokat kerestem meg e-mailben. Összesen 63 ember töltötte ki a kérdőívet, melyek alapján a vizsgálati minta bemutatásra kerül.

3.3. A vizsgálati minta bemutatása

A kérdőívet egy sűgőval kezdtem, melyben a szakirodalmi áttekintésben vizsgált jellemzők segítségével definiáltam a home officet és távmunkavégzést. A távmunkavégzés: a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi, a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában, a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát.

Minden más tulajdonképpen home office. Ennek az volt az oka, mert az feltételeztem, hogy a kérdőívet kitöltők közül többen nem tudják, mi a különbség a home office és távmunkavégzés között.

5. ábra: A súgó hasznosságának megítélése (n=63, 2023)

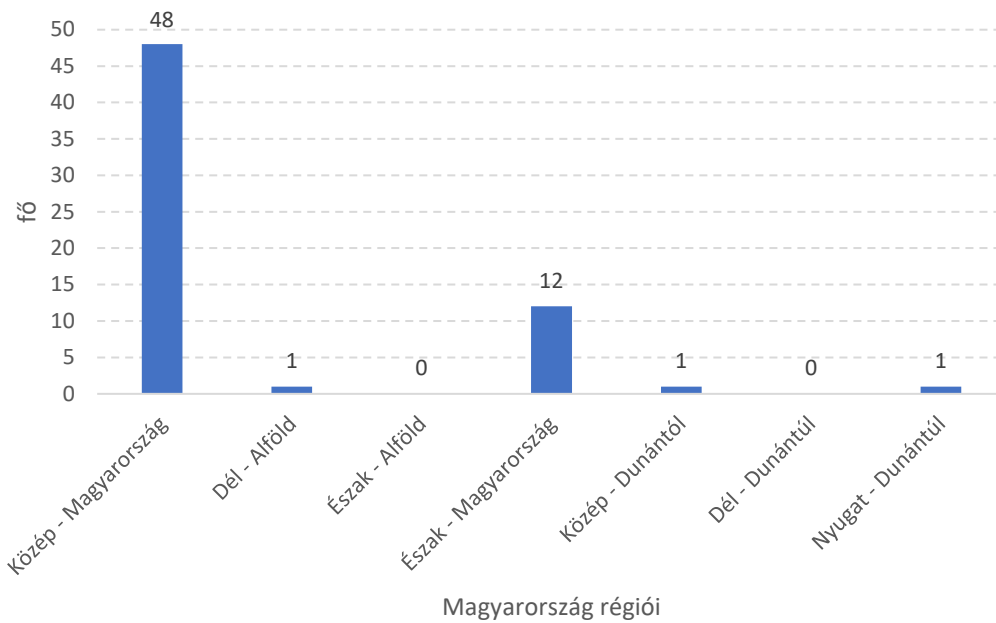


Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A kitöltők 84 százaléka találta hasznosnak a súgót, ebben szerepelnek azok is, akiknek megerősítés szempontjából volt előnyös (5. ábra). Míg 16 százalék szerint nem volt hasznos, már tisztában voltak a két munkavégzés közötti különbséggel. Ez alapján a súgó hasznosnak minősült, hiszen enélkül a kérdőívet nem tudták volna korrekten kitölteni. Bár így is előfordult, hogy a kérdőív elején arra a kérdésre, hogy milyen formában dolgozik otthonról a home officet jelölte, majd a további kérdésekben a távmunkavégzés válaszait.

A kérdőív kezdetben demográfiai adatokat gyűjt a mintában szereplőkről. A kitöltők többsége Közép-Magyarországon és Észak-Magyarországon dolgozik (6. ábra). Közép-Magyarországhoz tartozik Pest megye és Budapest egész területe. Mivel én is Pest megyében élek, ezért innen származik a legtöbb kitöltő, mert itt élnek az ismerőseim.

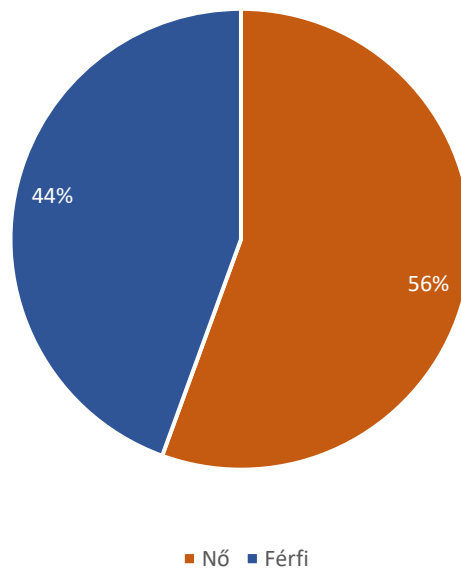
6. ábra: Régiók szerinti megoszlás (n=63, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A 7. ábra a nem szerinti megoszlást mutatja. A kérdőívet kitöltők kicsivel, több mint fele nő, azonban arányait nézve, majdnem ugyanannyi nő dolgozik otthonról, mint férfi, azonban nem ugyanabból a korcsoportból (7. ábra).

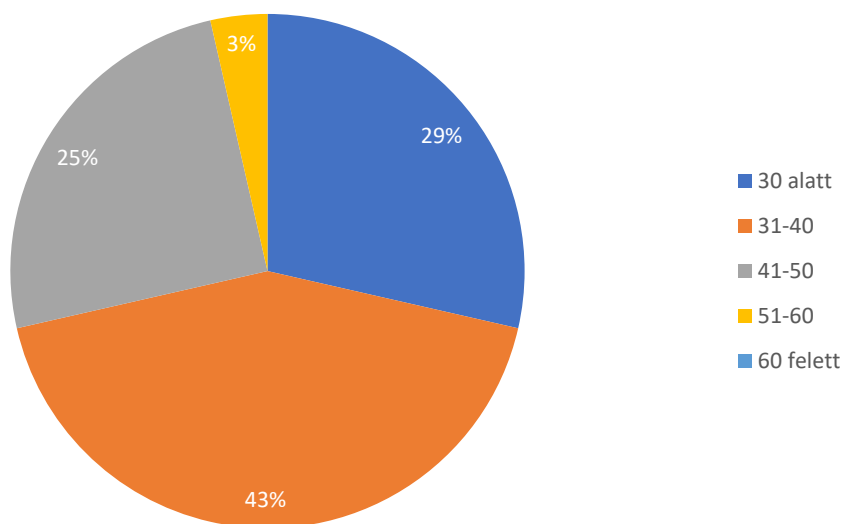
7. ábra: Nemek szerinti százalékos megoszlás (n=63, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A 8. ábrán jól látható, hogy férfiak körében a 31 és 40 év között dolgoznak otthonról a legtöbben (8. ábra). Korosztály szerint vizsgálva 1983 és 1992 születtek, eszerint az Y generációhoz tartoznak. Valamint a Z generációra jellemző még, az az 1996 után születőkre, az otthonról való dolgozás. Mindkét korcsoportra igaz, hogy a legtöbben minimum 1 és maximum 3 éve dolgoznak otthonról. Így nem meglepő, hogy a legtöbb válasz arra érkezett, hogy a munkahelyeken a covid óta maradt fenn az otthoni munkavégzés.

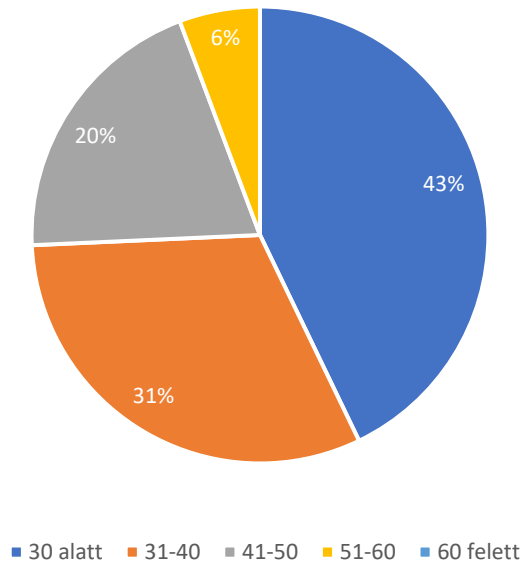
8. ábra: Az otthonról dolgozó férfiak korcsoportokra bontva százalékosan (n=28, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A főként X és a Baby Boomer generációhoz, az az 51 év felett lévők közül kevés a kitöltő, azonban ez nem feltétlen jelenti azt, hogy erre a korosztályra nem jellemző a home office vagy a távmunkavégzés. Ők azok, akiket nehéz elérni a különböző social média oldalakon. Ez a tendencia jellemző a nők körében is, ahogy a 9. ábra mutatja.

9. ábra: Az otthonról dolgozó nők korcsoportra bontva százalékosan (n=35, 2023)

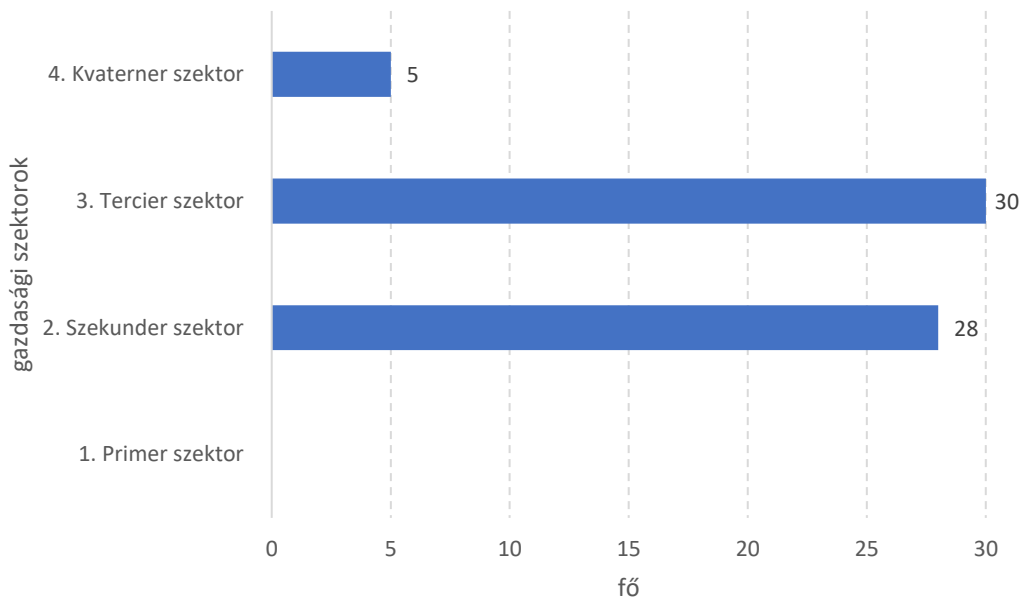


Forrás: Saját szerkesztés, 2023

Míg a férfiaknál a 31-40 között, addig a nőknél a 30 alattiakra jellemző leginkább a home office vagy a távmunkavégzés, akik többek között a Z generáció tagjai (9. ábra). Véleményem szerint a 31 és 50 év közötti csoportban lévők is otthon vannak, azonban az anyai teendőiket látják el, ezért lehet, hogy kevesebben vannak.

A 10. ábra a gazdasági szektorok tevékenység szerinti megoszlását mutatja. A primer szektorba tartozik a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, valamint a bányászat és a kitermelő iparok. A szekunder ágazatok a nehézipar, feldolgozóipar, építőipar. A terciér szektorban dolgozók a különböző szolgáltatásokban dolgoznak. (Bukovics et al., 2014) A kvaterner szektorba pedig a kutatás fejlesztés tartozik.

10. ábra: Gazdasági szektorok tevékenység szerinti megoszlása az otthoni munkavégzők körében (n=63, 2023)

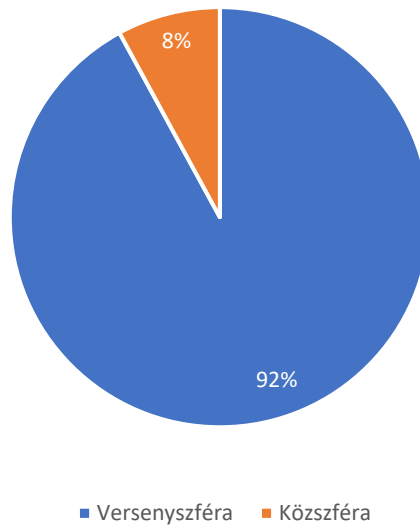


Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A gazdasági szektorok tevékenység szerinti megoszlása alapján a kitöltők 47 százaléká az terciér, a gazdasági és társadalmi szolgáltatások szektorában dolgozik, például az alábbi munkakörökben: HR, fordító, projektvezető, értékesítő, könyvelő, ügyviteli munkatárs, irodavezető, asszisztens, logisztikus stb. (10. ábra). A kitöltők 44 százaléká pedig az ipari szektorból jön, és hasonló munkaköröket töltenek be a munkavállalók: HR vezető, logisztikai vezető, ügyfélszolgálati vezető stb.

A 11. ábra a gazdasági szférák megoszlását mutatja. A kérdőívemben megkülönböztettem versenyszférában és közszférában dolgozókat, attól függően, hogy ki a munkáltató.

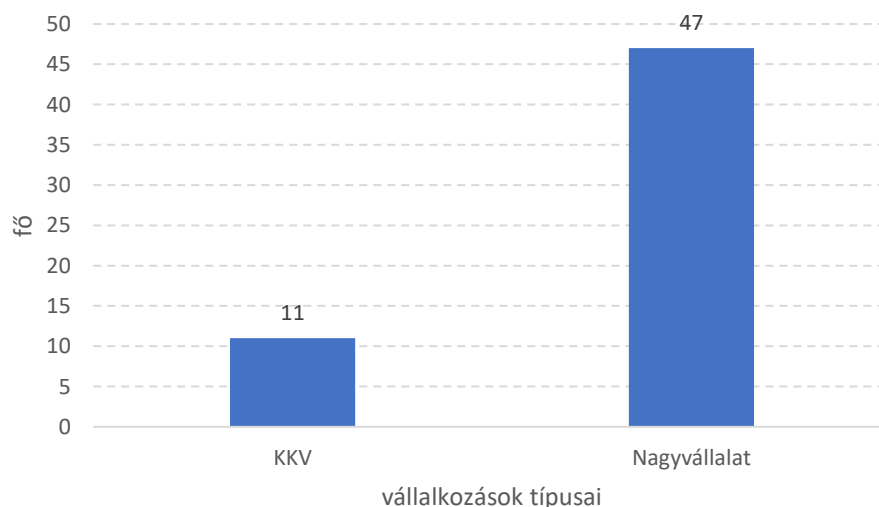
11. ábra: Gazdasági szférák megoszlása százalékosan az otthoni munkavégzők körében
(n=63, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A válaszadók közül 92 százalékban dolgoznak a versenyszférából otthonról és csupán 8 százalékuk kerül ki a közszférából (11. ábra). Ez annak tudható be, hogy az állami szektorban több olyan munkakör van, mely nem végezhető otthonról. Például a különböző személyes okmányaink létrehozását, pótlását vagy a gépjárművek átíratását az ebben a munkakörben dolgozó munkavállalók nem tudják otthonról elvégezni. A mintában részt vevők között a közszférában home officeban dolgoznak otthonról. A következő ábra pedig azt mutatja meg, hogy a versenyszférában dolgozók milyen típusú vállalkozásnál dolgoznak (12. ábra):

12. ábra: Vállalkozások típus szerinti megoszlása (n=63, 2023)

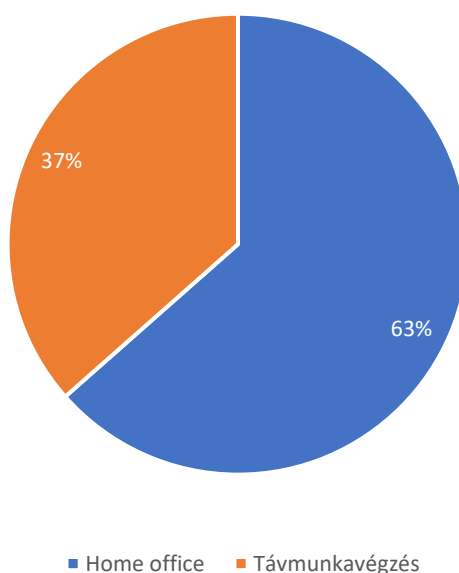


Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A kérdőív tartalmazta azt a kérdést, hogy az adott munkavállaló KKV-nál vagy nagyvállalatnál dolgozik. KKV alatt azt a vállalkozást értem, ahol a foglalkoztatottak létszáma nem haladja meg a 250 főt. Nagyvállalat alatt pedig ahol a foglalkoztatottak létszáma meghaladja a 250 főt. A versenyszférát 81 százalékban alkotják a nagyvállalatok és csupán 19 százalékban a KKV. A versenyszférában lévő munkahelyek 82 százalékban külföldi, illetve külföldi és magyar kézben vannak.

A kérdőívet kitöltőket tekintve az alábbiak szerint oszlik fel a home office és a távmunkavégzés (13. ábra):

13. ábra: Távmunkavégzés és home office százalékos megoszlása (n=63, 2023)

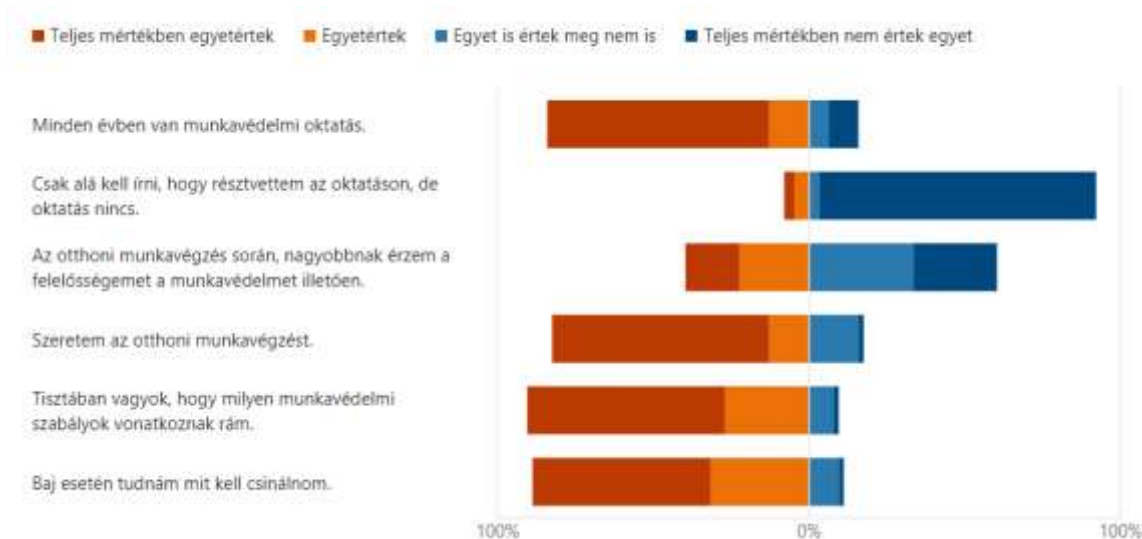


Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A mintában részt vevők 63 százaléka home officeban és csak 37 százalékuk dolgozik távmunkában. A Szakirodalmi áttekintés 2.3 fejezetében írtam arról, miszerint a home office egy jogilag nem meghatározott fogalom, ezáltal kevesebb szabály kapcsolódik hozzá ellenben a távmunkavégzéssel. Azonban az hasonló a két munkavégzés között, hogy a dolgozók nagyobb százaléka 1 évnél kevesebb és maximum 3 éve dolgozik ebben a formában. A megkérdezettek alapján az emberek nagy többsége szeret otthonról dolgozni. Arra a kérdésre, hogy mi a véleményük az otthonról való dolgozásról az alábbi jellemzők érkeztek: praktikus, kényelmes, rugalmas, időtakarékos, gazdaságos, hatékony, modern, csendes. Könnyebben összeegyeztethető a munka és a család.

A 14. ábra egy ún. páros számú Likert-skála eredményeit mutatja, mely az attitűd vizsgálatára szolgál.

14. ábra: Állítások az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban (n=63, 2023)

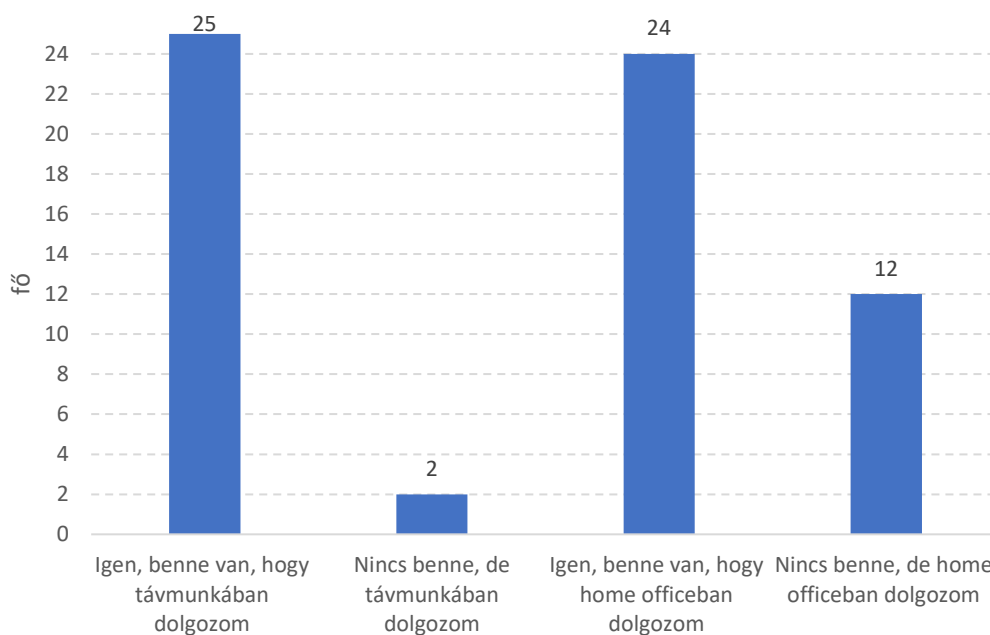


Forrás: MF., 2023

A mintában résztvevők 71 százalék ért egyet abban, hogy minden évben van munkavédelmi oktatás, valamint állításomtól való teljes eltávolodást mutatta 89 százalékban miszerint csak alá kell írni a részvételt, de nincs oktatás (14. ábra). Ahol van munkavédelmi oktatás, ott a többség tudja milyen munkavédelmi szabályok vonatkoznak rájuk. Azonban hiába van minden évben munkavédelmi oktatás baj esetén nem tudnák a munkavállalók mit kell csinálni. Az otthoni munkavégzést majdnem 100 százalékban szeretik a kitöltők és nem érzik, hogy nagyobb lenne a felelősségük a munkavédelmet illetően.

A szakirodalmi áttekintésben az Mt. alapján megállapításra került, miszerint, ha a munkavállaló távmunkavégzésben dolgozik, annak benne kell szerepelnie a munkaszerződésében. A home officeről ilyen szabály nem kapott megállapítást. A 15. ábra megmutatja, hogy a munkavállalók munkaszerződése tartalmazza, az otthoni munkavégzés formáját vagy sem.

15. ábra: A munkaszerződés tartalmazza-e a home officet vagy a távmunkavégzést (n=63, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A távmunkavégzők körében kötelező lenne tartalmaznia, azonban kis számban, de előfordul, hogy mégsem tartalmazza. A home officeban dolgozók körében bizonytalanságra utal, hogy megoszlik, miszerint a munkaszerződés tartalmazza-e vagy sem a home officet, de érhető, hisz nincs erre szabály.

3.4. A vizsgálati módszerek bemutatása

A szakdolgozatom kétféle kutatást tartalmaz. A dolgozat első fele, a szakirodalmi áttekintés a szekunder kutatás része, amelyben tulajdonképpen mások által összegyűjtött kutatásokra támaszkodtam. Míg a primer kutatás keretében első kézből való információgyűjtés valósul meg. Az utóbbi kutatás keretében kétféle módszert különböztethetünk meg, a kvantitatív és a kvalitatív vizsgálatokat, illetve a kettőt együtt is alkalmazható. Míg a kvantitatív kutatás a mennyiségi, számszerűsíthető adatok alapján válaszolja meg a kutatási kérdéseket, a kvalitatív kutatás „az emberi viselkedés mélyebb megértését” eredményezi. (Boncz, 2015, 29 old.) A legjobb, ha a két módszert egymás mellett alkalmazzuk, így még több információval tudjuk alátámasztani a kutatási kérdéseinket. A hipotézisek vizsgálata érdekében primer kutatás keretében kvantitatív, azaz mennyiségi kutatást végeztem. A kvantitatív kutatási módszer „egy széles körben lefolytatott mennyiségi adatgyűjtés” tulajdonképpen. (Boncz, 2015, 29 old.) Az egyik fő módszere a kérdőíves felmérés, melyet

online formában végeztem. Éppen ezért magas kitöltési arányt képzeltem el a kutatásom elején, hiszen online formában nagyobb tömeget lehet elérni, mint a kérdőíves kutatás klasszikus formájában, személyes megkeresések útján. Törekedtem a reprezentativitásra, azonban hamar rá kellett jönnöm, hogy a sokaság arányában nem lehet ilyen rövid időn belül, hatékonyan lekérdezni. A kérdőív elkészültét követően nem volt célom, hogy a kutatási eredmények reprezentatívak legyenek, hanem szakmai megállapításokat kívánok tenni, ami segíti a szakterületnek a fejlesztését. Azért választottam kvantitatív kutatási módszert, mert a felállított hipotéziseimet statisztikai kimutatásokkal, számszerűsíthetően szerettem volna igazolni. Az online kérdőívet Facebookon, különböző otthoni munkavégzéssel foglalkozó zárt csoportokban, valamint az ismerőseimmel osztottam meg. Felkerestem közeli ismerősöket, akikről tudtam, hogy alkalmanként dolgoznak otthonról. Pest megyei cégeknek e-mailt küldtem, viszont a kitöltők száma nem növekedett. Az önkitöltős, anonim kérdőívet egy online felületen szerkesztettem a Microsoft Forms nevű oldalon. A kérdőív egy rövid leírással kezdődött, melyben bemutatkoztam, valamint a kérdőív kitöltéséhez szükséges tudást sugó formájában adtam át. A kérdőív tartalmaz fő kérdéseket, mely közvetlenül a kutatási kérdések megválaszolására irányul és tartalmaz kiegészítő kérdéseket, amelyek a különböző demográfiai adatokat kérték be. A kizárólagosság elvét alkalmazva a válaszok között nem volt átfedés. A legtöbb kérdés a többválasztós zárt kérdésekhez tartozik, de volt, ahol az „egyéb” választ is lehetett jelölni. Alkalmaztam eldöntendő kérdéseket és nyitott kérdést is, ahol a mintában szereplő munkavállalók véleményére voltam kíváncsi. Egyhelyen pedig Likert skálát alkalmaztam, amely „állapotok és vélemények mérésére használható, amikor a válaszadóknak egy állítás kapcsán kell egyetértésük mértékét jelölniük”. (Boncz, 2015, 34. old.) A kérdőív lezárását követően Excel formátumban töltöttem le a válaszokat, hiszen a táblázatban könnyebben tudtam őket kezelni. Az Excelben különböző szempontok alapján alkalmaztam a szűrés funkciót, majd az így kialakult táblázatból szerkesztettem a diagrammokat. Az eredmények a következő fejezetben kerülnek bemutatásra.

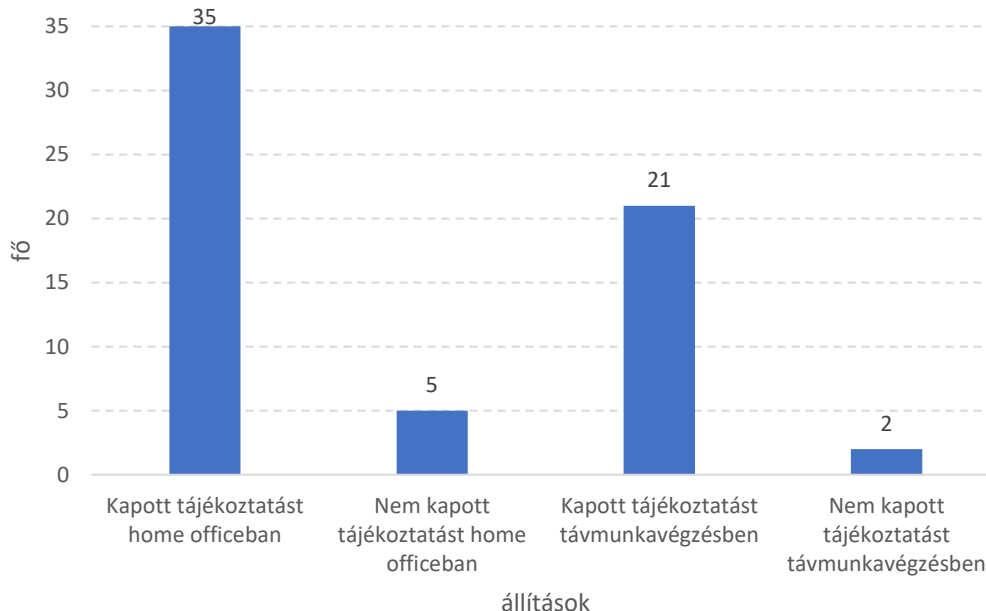
3.5. Az eredmények bemutatása

A kvantitatív online kérdőíves kutatásból az alábbi eredmények születtek a vizsgálati kérdéseimet illetően:

H(1) A munkáltatókra nem jellemző, hogy biztosítanak a munkavállaló egészségvédelmi és munkavédelmi felkészültségét, valamint körülményeit az otthoni munkavégzés során.

A hipotézis vizsgálatához az alábbi kérdést tettem fel, miszerint, kapott-e írásbeli tájékoztatást a munkáltatójától az otthoni munkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól.

16. ábra: Munkáltatók munkavédelmi tájékoztatása a munkavállalók felé (n=63, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

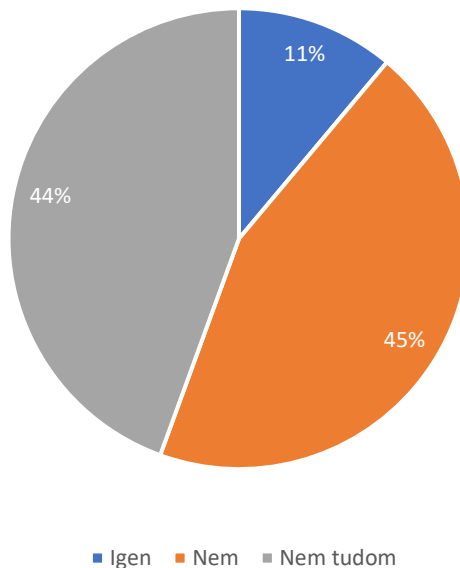
A 16. ábra jól mutatja, hogy mind home officeban, mind távmunkavégzésben a munkavállalók nagyobb többsége kapott tájékoztatást munkáltatójától az otthoni munkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Home officeban 87 százalék jelenti a többséget, távmunkavégzésben 91 százalékot jelent (16. ábra). Azonban arra a kérdésre, miszerint Ön az otthoni munkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályai alapján választotta a munkavégzés helyét, a távmunkavégzők körében 33 százalékuk erről nem kapott tájékoztatást, home officeban dolgozók körében elenyésző, csupán 11 százalékukra jellemző.

H(2) Nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem.

A hipotézis vizsgálata érdekében kezdetben megnéztem, hogy a munkaeszköz, ami ebben az esetben a laptop, a munkáltató vagy a munkavállaló tulajdona. Nagy százalékban a munkáltató biztosítja a munkaeszközt, abban 3 fő jelezte, hogy a sajátját használja. A Munkavédelmi Törvény alapján a munkáltatónak kockázatértékelést kell ilyen esetben elvégezni, ami nem történt meg a fent említett esetekben.

Bár a törvényt szerint nem kötelező, de a munkáltató ellenőrizheti a munkavállalót számítástechnikai eszközön keresztül.

17. ábra: Munkáltató ellenőrzi-e a munkavállalót? (n=63, 2023)



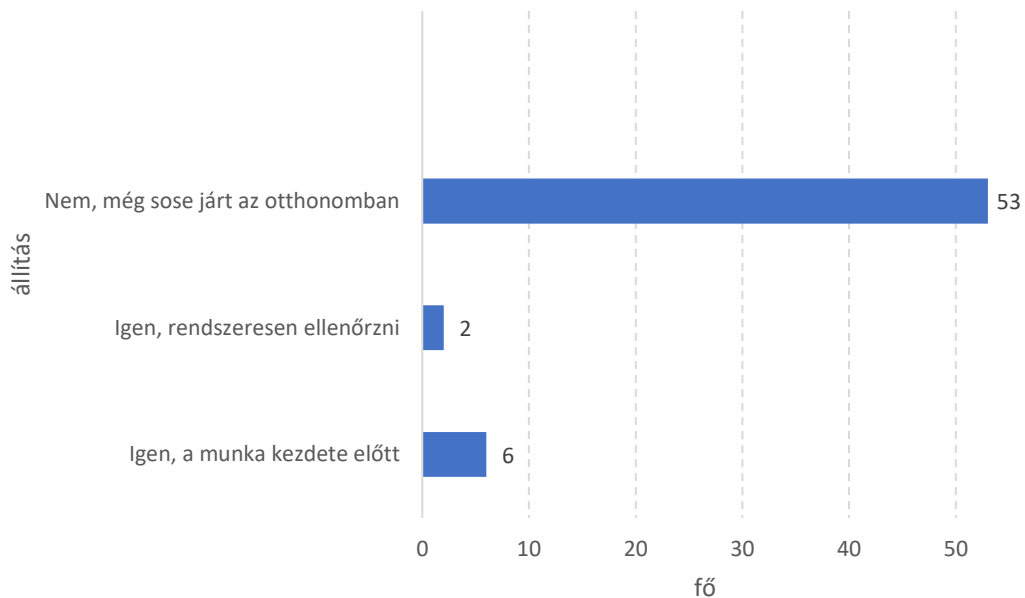
Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A 17. ábrán látható a kitöltők 11 százalékát ellenőrzi a munkáltatója, azonban lehet, hogy ennél többet is, de a munkavállalók 44 százaléka nem tud róla.

A szakirodalmi áttekintésben is vizsgált Munkavédelmi Törvényben foglaltak alapján „a munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.” (1993. évi XCIII. tv., 86/C. § (4))

A 18. ábra jól ábrázolja, miszerint a kitöltők 84 százalékának a munkáltatója vagy megbízottja még sosem járt az otthonában.

18. ábra: A munkáltató vagy megbízottjának ellenőrzése a munkavállaló otthonában (n=61, 2023)

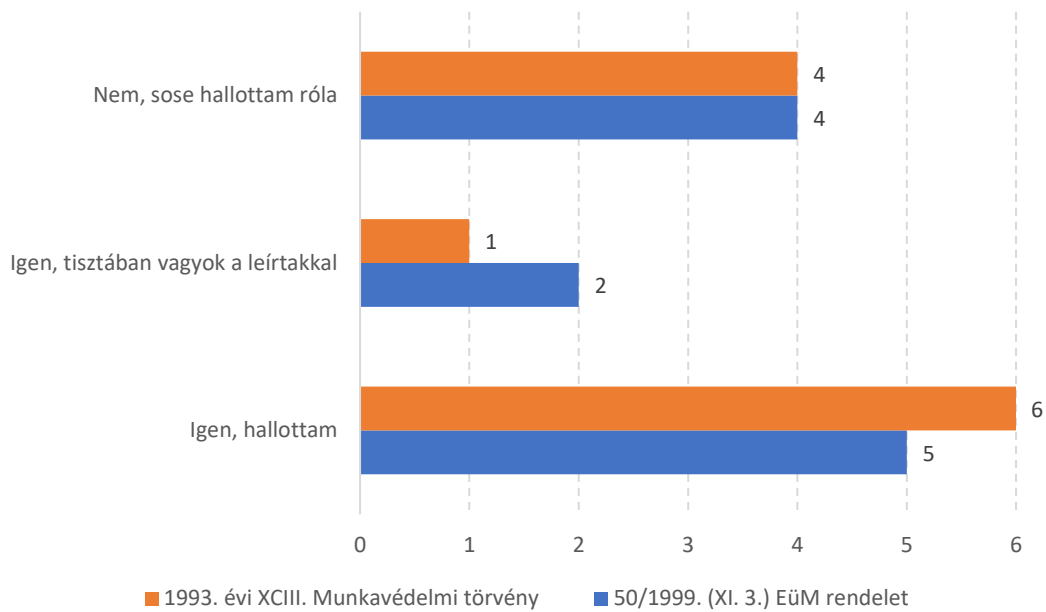


Forrás: Saját szerkesztés, 2023

H(3) A kis- és középvállalkozások szektorában foglalkoztatott munkavállalóknak alacsonyabb szintű ismereteik vannak a rájuk vonatkozó munkavédelmi szabályok kapcsán, mint a nagyvállalatok által foglalkoztatottaknak.

A minta bemutatása során a 12. ábra szemlélteti, hogy a versenyszférát 81 százalékban alkotják a nagyvállalatok, míg csupán 19 százalék tartozik a kis- és középvállalkozások közé. A hipotézis vizsgálatával összefüggésben arra voltam kíváncsi, hogy a 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet, mely a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről, valamint a 1993. évi XCIII. Munkavédelmi törvényről hallottak-e vagy sem vagy tisztában vannak velük a munkavállalók. A számítástechnikai eszközzel végzett otthoni munkavégzők körében ez a két jogszabály releváns véleményem szerint.

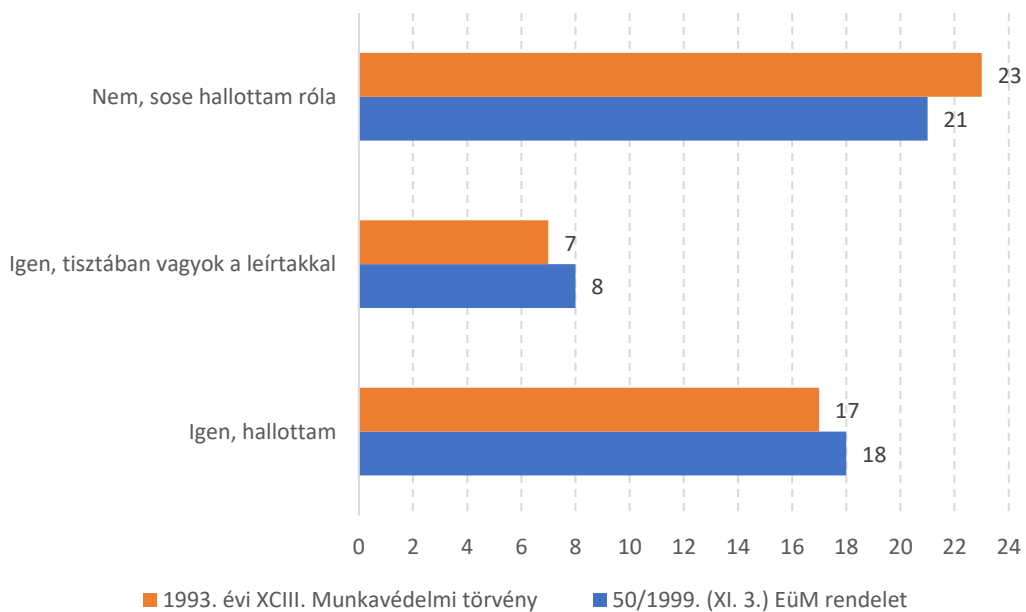
19. ábra: A KKV szektorban dolgozók munkavédelmi ismeretei (n=11, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A KKV körében dolgozó kitöltők 54 százaléká hallott a Munkavédelmi törvényről, 36 százalék egyáltalán nem is hallott róla és csupán 10 százalék, aki tisztában van a jogszabállyal (19. ábra). Az EüM rendeletről 45 százalék hallott, 36 százalék egyáltalán nem ismeri és 18 százalék van tisztában a benne foglaltakkal.

20. ábra: A nagyvállalatoknál dolgozók munkavédelmi ismeretei (n=47, 2023)



Forrás: Saját szerkesztés, 2023

A nagyvállalatnál dolgozók 36 százaléka hallott a Munkavédelmi törvényről, 48 százalék nem is hallott róla és csupán 14 százalék, akik tisztában vannak a benne foglaltakkal (20. ábra). 38 százalék hallott már az EüM rendeletről, 44 százalék nem is hallott róla és 36 százalék van tisztában a rendeletben leírtakkal.

4. Következtetések, javaslatok

A szekunder és a primer kutatásomat a felállított hipotézisek vizsgálata érdekében végeztem. A primer kutatásom keretein belül kvantitatív, azon belül online kérdőíves kutatást alkalmaztam. A kutatások eredményeit, abból fakadó következtetéseket, javaslatokat ismertetem ebben a fejezetben.

A dolgozat kétféle otthoni munkavégzést, a távmunkavégzést és a home office munkavédelmi szabályait vizsgálta. A szakirodalmi összefoglalóban a tipikus és atipikus foglalkoztatás definiálásra került. A tipikus foglalkoztatás fogalmát Hovánszki, Schoukons és Barrio, Hegyi, valamint Karoliny-Barakonyi-Ásványi hármasa alapján vizsgáltam. Hovánszki szerint, akkor beszélhetünk tipikus foglalkoztatásról, ha a munkavégzés a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálya alá tartozik. Ez nem helytálló, hiszen a most aktuális 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, már tartalmazza a különböző atipikus munkaviszonyok formáit és szabályait az XV. fejezetben. Schoukens és Barrio, valamint Hegyi Livia szerint a hagyományos munkaviszony határozatlan időre jön létre. Ez sem helytálló, hiszen atipikus foglalkoztatásban is kötnek határozatlan idejű munkaszerződést. Karoliny-Barakonyi-Ásványi hármas is egyetért azzal, hogy a hagyományos munkaviszony határozatlan időre jön, azonban ők arról is írnak, hogy a munkáltató szolgáltatja a munkavégzés helyét. Ami már helytálló a tipikus foglalkoztatás jellemzői között. A tipikus munkavégzést úgy tudnám meghatározni, hogy az a munkaviszony, aminek alanyai csak a munkáltató és a munkavállaló, amikor nincsen eltérő megállapodás, ahol a munkaviszony munkaszerződéssel és határozatlan időre jön létre, valamint általános teljes napi munkaidővel. Ami a legfontosabb, hogy ezeknek egyszerre kell teljesülniük. Az atipikus foglalkoztatást könnyebb definiálni, hiszen az a Munka Törvénykönyvében egy külön fejezet található róla. Akkor beszélünk nem tipikus foglalkoztatási formákról, amikor a tipikus foglalkozás jellemzői nem tudnak egyszerre teljesülni. A tipikus foglalkoztatás a hagyományos munkavégzést foglalja magába, míg az atipikus munkavégzés több rugalmasságot enged a munkaviszony keretein belül. A foglalkoztatási típusok vizsgálatával arra a következtetésre jutottam, hogy a tipikus és atipikus foglalkoztatás könnyen elhatárolható egymástól a Munka Törvénykönyvének használatával.

A szakirodalmi összefoglalóban további megállapításra került, miszerint a távmunkavégzés a Munka Törvénykönyve szerint szabályozott fogalom, az atipikus foglalkoztatás közé soroljuk. Rugalmas munkavégzést tesz lehetővé, legfőképp azzal, hogy nem kell nap mint

nap bejárni a munkahelyre. A rugalmasságot azonban szabályok közé szorítja, például a munkáltató ellenőrzési jogának lehetőségével, vagy a távmunkavégzés munkaszerződésben való megállapodásáról. A home office intézményét ezzel szemben a Munka Törvénykönyve nem szabályozza, egy jogilag nem meghatározott fogalom. A köznyelv alkotta és tartja életben. A munkáltató kialakíthatja a cégén belül és belső szabályzatban rendelkezhet arról, hogy a munkavállalók számára biztosítja alkalmi jelleggel az otthonról való munkavégzést. Ez arra enged következtetni, hogy a távmunkavégzés és a home office nincsenek egy szabályozási szinten. Míg a távmunkavégzés a jogalkotó által törvényben meghatározott szabályok között végezhető, addig a home office egy lazább, munkáltató általi szabályok szerinti munkavégzést tesz lehetővé. A 13. ábra szerint a megkérdezettek között jóval többen dolgoznak home officeban, mint távmunkában. Ebből az következhethet, hogy a szigorúbb munkajogi szabályokat elkerülve, a munkáltatók inkább a home officet részesítik előnyben. Ennek megoldására, azt a javaslatot teszem, hogy a jogalkotó a home office szabályait ne engedje csupán munkáltatói szabályzatban megállapítani. A Munka Törvénykönyvébe foglalja össze a szabályait, mellyel a távmunkavégzéstől is elkülönítésre kerül.

A szakirodalmi áttekintés másik nagy témája a munkavédelem, azon belül az általános és az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályok kerültek bemutatásra. A munkavédelem fogalma a WHO definíciója alapján egy tágabb kört értelmek, ahol a munkavédelmet biztosítani kell. A Munkavédelmi Törvény megfogalmazásában viszont csak a szervezett munkavégzésre vonatkozik. Megállapításra került, hogy a home office és a távmunkavégzés is a szervezett munkavégzés közé tartozik, mert a munkaviszony keretein belül vizsgáltam azokat. A törvényben külön fejezet foglalkozik azzal, hogy a távmunkavégzésben dolgozóknak milyen eltérésekkel kell alkalmazni a munkavédelmi szabályokat. Ezzel szemben a home office, mint munkavégzés forma nem szerepel a Munkavédelmi Törvényben. Ez arra enged következtetni, hogy a home office munkavédelmi szabályai sincsenek meghatározva. A 2. ábra alapján a munkavédelmi jogrendszer felépítésének IV. pillérének egyike a munkáltatói szabályzatok. Tehát a home office munkavédelmi szabályait az adott vállalaton belül munkáltatói szabályzatban is megállapíthatja a munkáltató. Ugyanaz a probléma merül fel a home office munkavédelmi szabályaival, mint a munkajogi a szabályokkal. A munkáltató valamiképp ki tud bújni a teljeskörű munkavédelmi felelőssége alól, hiszen a home officenak nincsenek jogerőre emelkedett munkavédelmi szabályai. Az általános szabályokat pedig nem lehet teljeskörűen alkalmazni home officeban. A javaslatom, hogy a jogalkotónak a Munkavédelmi Törvényben rendelkeznie kell a home office munkavédelmi szabályairól, ahogy a Munka Törvénykönyvében.

A szekunder kutatást a saját vizsgálatom követte, melyben a hipotéziseim kerültek elemzésre. Az első hipotézis: **H(1)** A munkáltatókra nem jellemző, hogy biztosítanak a munkavállaló egészségvédelmi és munkavédelmi felkészültségét, valamint körülményeit az otthoni munkavégzés során. A **H(1)** arra a gondolatra épült, hogy a távmunkavégzés hiába rendelkezik munkavédelmi szabályokkal, a munkáltatókra nem jellemző, hogy betartanak azokat. Úgy gondoltam sokkal inkább figyelnek az irodában dolgozók munkavédelmi felkészültségére, mint az otthon dolgozókéra. Pedig a távmunkavégzés helyén a munkáltatónak nincsen olyan ráhatása a munkakörülményekre, mint amikor a munkavállaló a munkáltató által biztosított irodában dolgozik. Home officeban pedig nem meghatározott mit kell betartatniuk, ezért könnyen ki lehet bújni a felelősség alól. A **H(1)** hipotézis a korábbi fejezetben megosztott adatok alapján elvetett, hiszen a munkáltatók tájékoztatják a munkavállalóikat az otthoni munkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Azonban az nem került vizsgálatra, hogy mik ezek a szabályok. Mivel a home officenak nem ismertek sem a munkajogi, sem a munkavédelmi szabályai, ezért a munkáltatók és a munkavállalók azonosan kezelik a távmunkavégzéssel. Ami tulajdonképpen pozitív dolog, de egy jogvitában nehéz lenne döntést hozni, ha nincs jogszabály, amihez lehetne igazodni. A **H(1)** hipotézis habár elvetett, de a következtések alapján megerősítést nyert a korábbi fejlesztési javaslat, hogy a jogalkotó rendelkezzen a home office munkajogi és munkavédelmi szabályairól egyaránt. Fontos, hogy a home office is szabályozva legyen a jogalkotó által, ezzel elkerülve a különböző jogvitákat. Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményeit pedig minden foglalkoztatásban be kell tartani. Ennek kikényszeríthetősége is azon múlik, hogy a munkáltató és a munkavállaló felelősségét, kötelezettségeit törvény tisztázza. Az otthonról való dolgozás egyre nagyobb teret nyer magának, a munkáltató, a munkavállaló és a jogalkotó érdeke a jogi dilemmák elkerülése.

A második hipotézis: **H(2)** Nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem. A munkáltatónak a Munkavédelmi Törvény előírja, hogy „a munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.” (1993. évi XCIII. tv., 86/C. § (4)) Azonban a hipotézis felvetése arra a gondolatra épül, hogy a legtöbb esetben a munkáltató nem tesz eleget ennek a követelménynek. Habár a tájékoztatást megadja a munkavállalóinak, hogyan alakítsák ki az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés körülményeit, de

nem ellenőrzi, hogy valóban betartásra kerülnek-e. Az előző fejezetben ismertetett eredmények alapján a **H(2)** hipotézisnek bizonyítottnak minősül, miszerint nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem. A munkáltatónak lehetősége lenne nagyobb figyelmet és támogatást nyújtania munkavállalónak home officeban és távmunkavégzésben a munkavédelmi feltételek biztosításához, illetve felügyeletéhez, akár a jogszabályi kötelezettségeken túl is. Ez a munkavállaló és a munkáltató közös érdeke, hogy ne történjen baj az otthoni munkavégzés során. A következő javaslatom, miszerint a munkáltatókat többször és szélesebb körben kellene ellenőrizni, hogy az otthonról dolgozó munkavállalói körülményeit ellenőrzik-e. A munkáltatókat így lehetne a legjobban ösztönözni, hogy ellenőrizzék a munkavállalóik otthoni munkavégzési helyét.

A harmadik hipotézis: **H(3)** A KKV szektorban foglalkoztatott munkavállalóknak alacsonyabb szintű ismereteik vannak a rájuk vonatkozó munkavédelmi szabályok kapcsán, mint a nagyvállalatok által foglalkoztatottaknak. A **H3** hipotézis vizsgálata érdekében fontosnak tartottam, hogy a Munkavédelmi Törvényen mellett, az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit megvizsgáljam. Hiszen a dolgozat a távmunkavégzés és home office azon részéről szól, melyet számítástechnikai eszközzel végeznek. Megállapításra került, hogy a munkáltató egyik alapvető kötelessége a munkavédelmi oktatás megtartása a törvényben meghatározott időközönként. A hipotézis alapgondolata az volt, hogy a nagyvállalatoknál szervezettben zajlik a munkahelyi oktatás, az ott dolgozóknak nagyobb szintű ismereteik vannak, mint a KKV szektorban. A **H(3)** hipotézis az előző fejezetben bemutatott eredmények alapján összességében bizonyítottnak minősül, hiszen a nagyvállalatnál dolgozó munkavállalók nagyobb arányban vannak tisztában az 1993. évi XCIII. Munkavédelmi törvénnyel, valamint az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló jogszabállyal, mint a kis- és középvállalkozásnál dolgozó munkavállalók. A kutatásom további eredménye, hogy a munkavállalók számára minden évben tartanak munkavédelmi oktatást. Véleményem szerint, ahol van munkavédelmi oktatás, ott a többség tudja milyen munkavédelmi szabályok vonatkoznak rájuk. Azonban hiába van minden évben munkavédelmi oktatás baj esetén nem tudnák a munkavállalók mit kell csinálni. A következő javaslatom ezzel a gondolattal és a **H3** hipotézissel összefüggésben, miszerint sokkal nagyobb figyelmet kellene fordítani a munkáltatóknak arra, hogy a munkavállalók valóban elsajátítsák a munkavédelmi oktatáson elhangzottakat. Az oktatás ne csak elméleti, hanem a gyakorlatban is elsajátított legyen. A

munkavédelmi ellenőrzéskor adhoc jelleggel tesztelhetnék az adott vállalatnál dolgozókat a munkavédelmi ismereteiről.

5. Összefoglalás

Szakedolgozatom a Hazai munkavédelem az otthoni munkavégzés tükrében címet viseli. A covid okozta gazdasági és társadalmi nehézségek, valamint a felszínre emelkedő energiaválság okozta legfőképp a magyar munkakultúra átalakulását. Egyre nagyobb teret kapott az elmúlt években az otthoni munkavégzés, ami azóta is fennmaradt a vállalatok életében. Kezdetben leginkább a járvány megfékezésére szolgált az irodán kívüli munkavégzés, egyfajta kényszer volt. Azonban egy idő után lehetőséggé avanzsálódott a home office és a távmunkavégzés intézménye, ami vonzóvá teheti a munkahelyeket a munkavállalók számára. A szakedolgozatom kétféle kutatást tartalmaz. A dolgozat első fele, a szakirodalmi áttekintés a szekunder kutatás része, amelyben tulajdonképpen mások által összegyűjtött kutatásokra támaszkodtam. A szakirodalmi áttekintés két témára bontható, a foglalkoztatási formákra, valamint az ezekhez kapcsolódó munkavédelmi szabályokra. Megkülönböztetünk atipikus és tipikus foglalkoztatást. A tipikus foglalkoztatási forma egy hagyományos foglalkoztatási jogviszonyt feltételez, míg az atipikus foglalkoztatási forma egy rugalmasabb munkaviszonyt enged a munkavállaló és munkáltató között. További megállapítás, hogy a távmunkavégzés egy atipikus foglalkoztatási forma, megtalálható a Munka Törvénykönyve szerinti felsorolásban, sőt egy külön alfejezet foglalkozik a szabályaival. Ezzel szemben a home office nem található név szerint a Munka Törvénykönyvébe, ezért a szabályai sem ismertek. A következő fejezetekben a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. számú törvény általános szabályai kerültek vizsgálat alá, amit a távmunkavégzésre is alkalmazni kell egy külön fejezetben meghatározott eltérésekkel. A munkavédelmi törvény nem tartalmazza a home office munkavédelmi szabályait, viszont a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletet alkalmazni kell a home officeban történő képernyő előtti munkavégzésre is. Emiatt került bele a rendelet a dolgozatba. A primer kutatást online kérdőív formájában, kvantitatív módszerrel végeztem. A szakirodalmak feldolgozását és az online kérdőív keretében történő kutatás eredményeként az alábbi megállapításokat tettem:

A **H(1)** hipotézis elvetett, hiszen a munkáltatók tájékoztatják a munkavállalóikat az otthoni munkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Azonban az nem került vizsgálatra, hogy mik ezek a szabályok. Mivel a home officenak nem ismertek sem a munkajogi, sem a munkavédelmi

szabályai, ezért mind a munkáltatók, mind a munkavállalók azonosan kezelik a távmunkavégzéssel.

A **H(2)** hipotézisnek bizonyítottnak minősül, miszerint nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem.

A **H(3)** hipotézis összességében bizonyítottnak minősül, hiszen a nagyvállalatnál dolgozó munkavállalók nagyobb arányban vannak tisztában az 1993. évi XCIII. Munkavédelmi törvénnyel, valamint az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló jogszabállyal, mint a kis- és középvállalkozásnál dolgozó munkavállalók.

A kérdőív elkészültét követően módszertani és eszköz hiányosságok okán nem volt lehetőségem a sokaságot reprezentatívan lekérdezni. A kutatási eredmények alapján szakmai megállapításokat, valamint későbbi vizsgálatokra való javaslatokat kívánok tenni, ami segíti az otthoni munkavégzés munkavédelem és a munkajog szakterületének a fejlesztését.

Az első megállapítás, hogy a home office munkajogi és munkavédelmi szempontból nem szabályozott. A munkáltatók könnyen visszaélhetnek ezzel, ezért szükséges lenne, hogy a jogalkotó rendelkezzen a home office munkajogi és munkavédelmi szabályairól egyaránt, ezzel elkerülve a különböző jogvitákat. Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményeit minden foglalkoztatásban be kell tartani. Ennek kikényszeríthetősége is azon múlik, hogy a munkáltató és a munkavállaló felelősségét, kötelezettségeit törvény tisztázza-e. Későbbi vizsgálatokra való javaslat, hogy a home office törvényerejű munkavégzési formává válik-e vagy megmarad a munkáltatói szabályzat szinten. Ha jogszabály szintre kerül, utána is lesz-e létjogosultsága a munkáltatók körében vagy csak most ennyire közkedvelt, amikor egy laza, törvényi szabályozás nélküli munkavégzési formát enged?

Második megállapításom, hogy a munkáltatónak lehetősége lenne nagyobb figyelmet és támogatást nyújtania munkavállalónak home officeban és távmunkavégzésben a munkavédelmi feltételek biztosításához, illetve felügyeletéhez, akár a jogszabályi kötelezettségeken túl is. Ez a munkavállaló és a munkáltató közös érdeke, hogy ne történjen baj az otthoni munkavégzés során. A javaslatom, hogy a munkáltatókat többször és szélesebb körben kellene ellenőrizni, hogy az otthonról dolgozó munkavállalói körülményeit ellenőrzik-e. Az ellenőrzés elmaradása pedig szankciókat vonhatna maga után. Későbbi vizsgálatokra való javaslat, hogy a munkavédelmi hatóság milyen mértékben ellenőrzi a munkáltatók otthon dolgozó munkavállalóinak körülményeit. Dolgozatomban a

munkáltatók oldalát vizsgáltam, hogyan figyelmet és támogatást nyújtanak munkavállalónak home officeban és távmunkavégzésben a munkavédelmi feltételek biztosításához. Véleményem szerint, érdekes vizsgálati téma lehet, hogy a munkavédelmi hatóság hogyan és miként nyújt támogatást abban, hogy az otthonról dolgozó munkavállalók is éppen olyan munkavédelmi biztonságot kapjanak, mint az irodában dolgozók.

A harmadik megállapítás, miszerint sokkal nagyobb figyelmet kellene fordítani a munkáltatóknak arra, hogy a munkavállalók valóban elsajátítsák a munkavédelmi oktatáson elhangzottakat. Az oktatás ne csak elméleti, hanem a gyakorlatban is elsajátított legyen. Javasaltam, hogy a munkavédelmi ellenőrzéskor ad hoc jelleggel tesztelhetnék az adott vállalatnál dolgozókat a munkavédelmi ismereteiről. Későbbi vizsgálatokra való javaslat, hogy a munkavédelmi ellenőrzések másik oldalát is szemükre vegyük, hogy mennyire széleskörűek a munkavállalókat illetően. A munkáltató felelőssége, hogy a munkavállalói munkavédelmi szempontból felkészültek legyenek, ezért a munkáltatók szenvedik el a kiszabott büntetéseket. Véleményem szerint, a munkavállalókat is lehetne szankcionálni egyes esetekben, így motiválva lennének, hogy a munkavédelmi oktatáson elhangzottakat nem elég meghallgatni, a gyakorlatban is alkalmazni kell.

A technológia szüntelen fejlődésével és a munkaszerkezet folytonos alakulásával a munkajogi és a munkavédelmi szabályokat nélkülözhetetlen volna folyamatosan megvizsgálni. Ahol szükségszerű, ott új rendeleteket, jogszabályokat hozni a régieket pedig módosítani vagy hatályon kívül helyezni.

Forrásjegyzék

1. Bankó Z. (2008): Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar. 25-77. p. A letöltés ideje: 2023.01.05.
2. Bánfai B. – Betlehem J. – Pusztai T. (2014): Lassú tevékenységek, gyors beavatkozások – a munkahelyi elsősegélynyújtás és balesetvédelem. Pécs, Pécsi Tudományegyetem. https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Lassu_tevekenysegek_gyors_beavatkozasok.pdf
A letöltés ideje: 2023.01.05.
3. Benjamin O. ALLI (2008): Fundamental principles of occupational health and safety. International Labour Office – Geneva: ILO. 9 p. A letöltés ideje: 2023.01.24.
4. Boncz I. (2015): Kutatásmódszertani alapismeretek. Pécs, Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar. 24-38 p. A letöltés ideje: 2023.10.16.
5. Bukovics I. - Fleischer T. - Kátai-Urbán L. - Németh G. - Németh Gy. - Réti T. - Teknős L. (2014): Közszolgálat és fenntarthatóság. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem. A letöltés ideje: 2023.10.30.
6. Czvalinga Gy. (2002): Munkavédelmi Ismeretek, MTA Konkoly Thege Miklós Csillagászati Kutató Intézete, A munkavédelmi Szabályzat 1. sz. melléklete. Budapest. <https://konkoly.hu/staff/racz/Munkavedelem/Segedlet.html>
A letöltés ideje: 2023.01.05.
7. Dudás K. (2022): Állandósulnak a járványhelyzeti távmunka szabályai https://jogkoveto.hu/tudastar/jarvanyhelyzeti-tavmunka-szabalyai?utm_source=cont&utm_medium=link&utm_campaign=jk
A letöltés ideje: 2022.01.24.
8. Európai Bizottság (EB) (2004): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the practical implementation of the provisions of the Health and Safety at Work Directives 89/391 (Framework), 89/654 (Workplaces), 89/655 (Work Equipment), 89/656 (Personal Protective Equipment), 90/269 (Manual Handling of Loads) and 90/270 (Display Screen Equipment) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52004DC0062>
A letöltés ideje: 2023.01.05.

9. Gazdaságfejlesztési Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztálya (GMMIF) (2023): Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223
A letöltés ideje: 2023.09.27.
10. Hegyi L. (2019): Tipikus és atipikus foglalkoztatás, munkaviszony és önfoglalkoztatás. Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ), 3-5. p. A letöltés ideje: 2023.01.05.
11. Herdon I. – Zaccaria M. L. (2020): Egy elfeledett jogforrás: A képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv és az ennek implementációját végrehajtó nemzeti jog. MED. Et. JUR, Budapest. 2020/04:25-30. A letöltés ideje: 2023.01.02.
12. Hovánszki A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. Munkaügyi szemle. 2005/7:30-36. A letöltés ideje: 2023.01.05.
13. Jónás T. (2022): Már a törvény része a „veszélyhelyzeti home office”
<https://jogkoveto.hu/tudastar/veszelyhelyzeti-home-office>
A letöltés ideje: 2023.01.24.
14. Karoliny M. – Barakonyi E. – Ásványi Zs. (2017): A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon In: Karoliny M. – Poór J. (2017) Emberi Erőforrás Menedzsment Kézikönyv. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft. 433-464. p.
15. Koch M. (2008): Munkavédelmi, munkabiztonsági előírások, szabályok
<https://docplayer.hu/3613418-Munkaanyag-koch-maria-munkavedelmi-munkabiztonsagi-eloirasok-szabalyok-a-kovetelmenymodul-megnevezese.html>
A letöltés ideje: 2023.01.15.
16. Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2020): Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>
A letöltés ideje: 2023.01.02.
17. Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2018): Távmunka és „home office”
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>
A letöltés ideje: 2023.05.26.
18. Kudász F. – Nagy I. – Nagy K. – Nesztinger P. – Kuruc Zs. – Szabó Gy. (2020): A munkavédelem szerkezete Magyarországon
https://oshwiki.eu/wiki/A_munkav%C3%A9delem_szerkezete_Magyarorsz%C3%A1gon

- A letöltés ideje: 2022.12.30.
19. Magyarország Alaptörvénye, letöltve 2022.12.25., (Alaptörvény)
 20. Microsoft Forms (MF) (2023): Munkavédelem az otthoni munkavégzés során kérdőív, letöltve: 2023.11.05.
 21. Munkavédelem Nemzeti Politikája 2016-2022
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=557
A letöltés ideje: 2023.01.10.
 22. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóság (NMHMMI) (2021): Segédlet a munkahelyi kockázatértékelés elvégzéséhez
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=221
A letöltés ideje: 2023.01.10.
 23. Nesztinger P. (2012): A kockázatértékelés ellenőrzési tapasztalatai
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=375
A letöltés ideje: 2023.01.12.
 24. Schoukens, P. – Barrio, A. (2017): The changing concept of work: When does typical work become atypical? European Labour Law Journal, Vol. 8(4) pp. 306–332. A letöltés ideje: 2023.01.05.
 25. Technológiai és Ipari Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztály (TIMMIF) (2022): Tájékoztatása az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végzett távmunka során a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851
A letöltés ideje: 2023.01.15.
 26. Pécsi L. L. (2008): A munkavédelem alapjai. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest. A letöltés ideje: 2023.01.20.
 27. Sebestyén M. (2021): Mi az alapvető különbség a home office és a távmunkavégzés között?
<https://hrsmart.hu/mi-az-alapveto-kulonbseg-a-home-office-es-a-tavmunkavegzes-kozott/>
A letöltés ideje: 2023.01.15.
 28. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, letöltve: 2023.01.05., (Munka Törvénykönyve)
 29. 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról, letöltve: 2023.01.05.

30. 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről, letöltve: 2023.01.05. (Rendelet)
31. 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, letöltve: 2023.01.05. (Munkavédelmi Törvény)
32. 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről, letöltve: 2023.01.05.

Mellékletek

1. sz. melléklet: ábrák	
1. ábra: A munkavédelem területei.....	13
2. ábra: A munkavédelmi jogrendszer felépítésének szemléltetése	15
3. ábra: A kockázatértékelés folyamata.....	24
4. ábra: Az összes munkabaleset száma az elmúlt öt évben (2023)	26
5. ábra: A súdo hasznosságának megítélése (n=63, 2023)	33
6. ábra: Régiók szerinti megoszlás (n=63, 2023)	34
7. ábra: Nemek szerinti százalékos megoszlás (n=63, 2023)	34
8. ábra: Az otthonról dolgozó férfiak korcsoportokra bontva százalékosan (n=28, 2023) .	35
9. ábra: Az otthonról dolgozó nők korcsoportra bontva százalékosan (n=35, 2023).....	36
10. ábra: Gazdasági szektorok tevékenység szerinti megoszlása az otthoni munkavégzők körében (n=63, 2023)	37
11. ábra: Gazdasági szférák megoszlása az otthoni munkavégzők körében (n=63, 2023) .	38
12. ábra: Vállalkozások típus szerinti megoszlása (n=63, 2023)	38
13. ábra: Távmunkavégzés és home office százalékos megoszlása (n=63, 2023)	39
14. ábra: Állítások az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban (n=63, 2023).....	40
15. ábra: A munkaszerződés tartalmazza-e a home officet vagy a távmunkavégzést (n=63, 2023).....	41
16. ábra: Munkáltatók munkavédelmi tájékoztatása a munkavállalók felé (n=63, 2023)...	43
17. ábra: Munkáltató ellenőrzi-e a munkavállalót? (n=63, 2023)	44
18. ábra: A munkáltató vagy megbízottjának ellenőrzése a munkavállaló otthonában (n=61, 2023).....	45
19. ábra: A KKV szektorban dolgozók munkavédelmi ismeretei (n=11, 2023).....	46
20. ábra: A nagyvállalatoknál dolgozók munkavédelmi ismeretei (n=47, 2023).....	46

Függelékek

A dolgozat tartalmi kivonata (5. sz. függelék)

Hallgatói és konzulensi nyilatkozat (4. sz. függelék)

SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Hazai munkavédelem az otthoni munkavégzés tükrében

Egerszegi Dóra

Gazdálkodási és menedzsment szak, alapképzés, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Bene Andrea, egyetemi docens, Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

A covid okozta gazdasági és társadalmi nehézségek, valamint a felszínre emelkedő energiaválság okozza legfőképp a magyar munkakultúra átalakulását. Egyre nagyobb teret kapott az elmúlt években az otthoni munkavégzés, ami azóta is fennmaradt a vállalatok életében. Dolgozatomban a home office és a távmunkavégzés azon formáit vizsgáltam, ahol számítástechnikai eszközzel dolgoznak a munkavállalók. A szakirodalmi áttekintés két témára bontható, a foglalkoztatási formákra, valamint a munkavédelmi szabályokra, melyek a 1993. évi XCIII. számú törvény és a 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet. Megállapításra került, hogy a távmunkavégzés és a home office is az atipikus munkavégzések közé soroljuk. A távmunkavégzés munkajogi és munkavédelmi szabályok alkotják, a home officet a munkáltató belső szabályzatban rendelheti el. Nem vonatkoznak rá sem munkajogi, sem munkavédelmi szabályok. A köznyelv alkotta és tartja életben. Megállapításra került továbbá, hogy nem egy szabályozási szinten vannak.

A primer kutatást online kérdőív formájában, kvantitatív módszerrel végeztem. A vizsgálatok alapján konklúzióként levonható, hogy a munkáltatók tájékoztatják a munkavállalóikat az otthoni munkavégzéshez szükséges és egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Nem jellemző, hogy a munkáltató ellenőrzi a munkavállalót munkavédelmi szempontból az otthoni munkavégzés során, illetve a munkavégzés körülményeit sem. Valamint a KKV szektorban foglalkoztatott munkavállalóknak alacsonyabb szintű ismereteik vannak a rájuk vonatkozó munkavédelmi szabályok kapcsán, mint a nagyvállalatok által foglalkoztatottaknak. Javaslataim közé tartozik, miszerint szükségszerű lenne, hogy a jogalkotó rendelkezzen a home office munkajogi és munkavédelmi szabályairól egyaránt. A munkáltatókat többször és szélesebb

körben kellene ellenőrizni, hogy az otthonról dolgozó munkavállalói körülményeit ellenőrzik-e. Az ellenőrzés elmaradása pedig szankciókat vonhatna maga után. A harmadik megállapítás, miszerint sokkal nagyobb figyelmet kellene fordítani a munkáltatóknak arra, hogy a munkavállalók valóban elsajátítsák a munkavédelmi oktatáson elhangzottakat. Az oktatás ne csak elméleti, hanem a gyakorlatban is elsajátított legyen.

A dolgozatban megfogalmazott következtetések és javaslatok az otthoni munkavégzés összefüggésben a munkavédelmi és munkajogi szakterületek fejlesztését segíti.

NYILATKOZAT

Alulírott Egerszegi Dóra, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Budai Campus, Gazdálkodási és menedzsment szak levelező tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Szakdolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Gödöllő, 2023 év november hó 5 nap

Egerszegi Dóra
Hallgató

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Szakdolgozatot záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Gödöllő, 2023 év november hó 5 nap

D. Beke Orsolya
Belső konzulens