

MUNKAVÉDELEM ÉS ÉRDEKVÉDELEM

Eredmények és aktuális feladatok a munkavédelemben

- A munkavédelmi képviselet (munkavédelmi bizottságok, paritásos munkavédelmi testületek) működésének tapasztalatai.
- A képviselet fejlesztésének lehetőségei.
- Felkészülés a képviselők 2008. II. félévben időszerű újraválasztására.

Hartai Ferenc szakértő

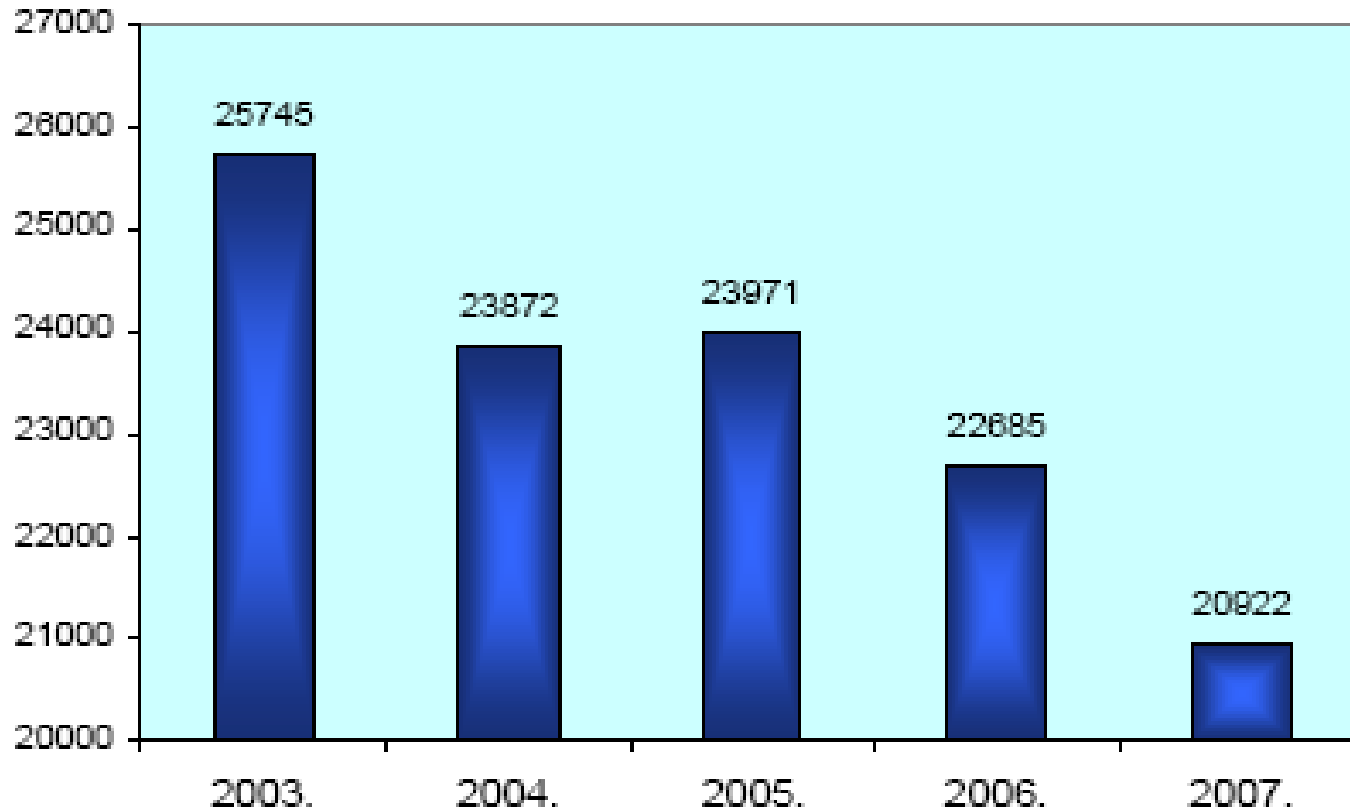
ÉTOSz

fhartai@freemail.hu

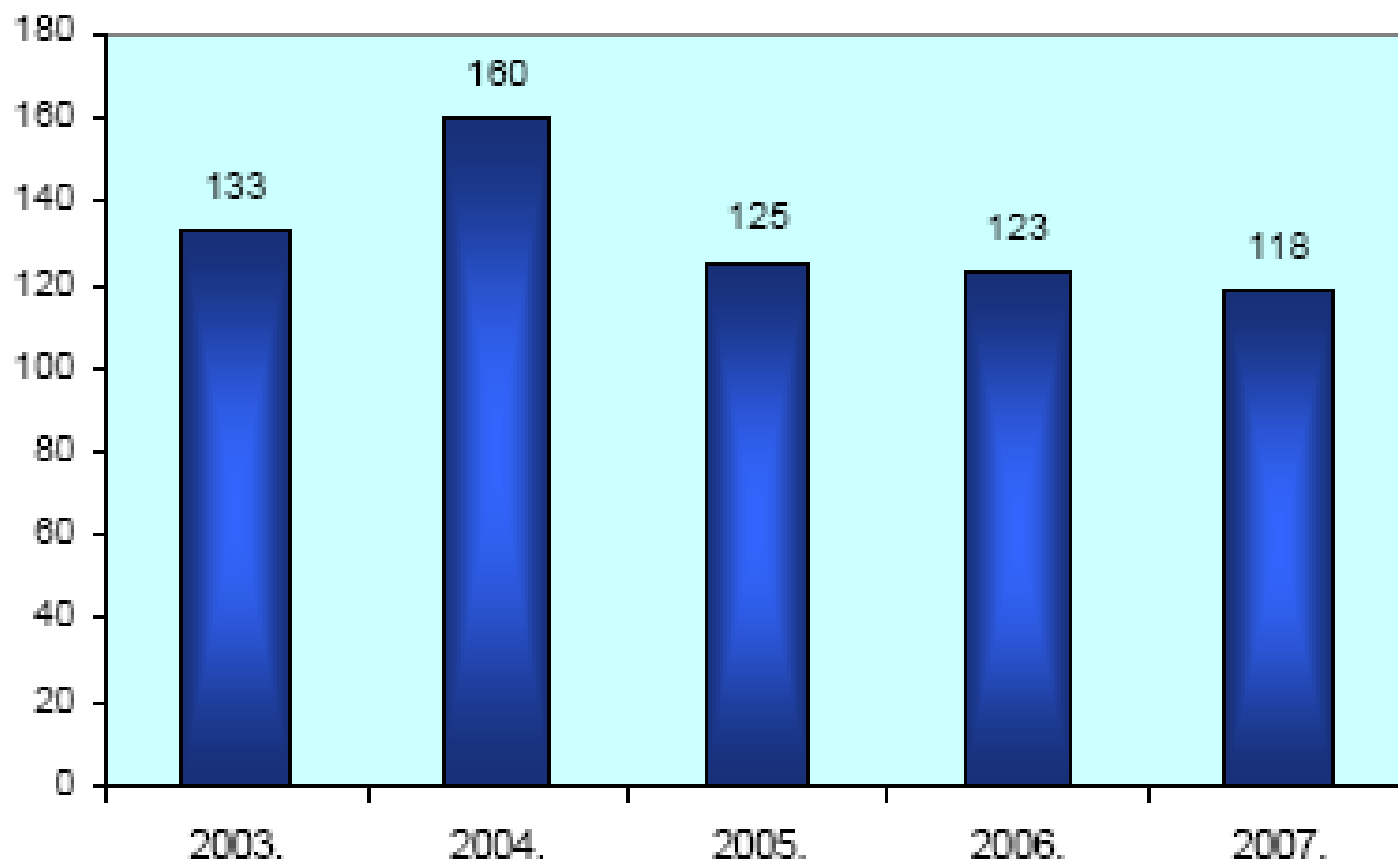
30-521-61-37

Munkabalesetek alakulása 2003-2007.

Összes munkabaleset



Összes halálos munkabaleset



Az OMMF elnökének értékelése a munkavédelmi helyzetről és tevékenységről.

- A munkahelyek biztonsága nem megfelelő.
- A munkahelyeken megengedhetetlenül sok súlyos kockázat van jelen.
- „Ordítóan buta” balesetek következnek be.
- Felelőtlen a munkáltatók, a munkairányítók és esetenként a munkavállalók hozzáállása a munkavédelmi előírásokhoz.
- Gyakori a munkavédelmi ismeretek hiánya.
- Nincs megfelelő munkavédelmi képzés.
- Gyakori a figyelmetlen munkavégzés.

Részletek az OMMF 2006. évi tevékenységéről szóló jelentésből:

Ellenőrzött munkáltatók száma:	45.209
Ebből jogsértést elkövető munkáltatók száma:	36.019 (79,6 %
Jogsértéssel érintett munkavállalók száma:	349.428 fő
Ebből: - munkaügy területén:	144.563 fő
- munkabiztonság területén:	204.865 fő
Kiszabott bírság - munkaügyi	5,08 Md Ft
- munkavédelmi	1,29 Md Ft

Súlyos veszélyeztetés (be- és leesési veszély, egyéni védőeszköz hiánya, üzemeltetés biztonsági hiánya) miatti intézkedések száma

41.091 esetben történt

Ki a munkavédelmi képviselő?

Mvt. 87. § 6A

„Munkavédelmi képviselő: Olyan, **a munkavállalók által választott személy**, aki a munkáltatóval való **együtműködés** során képviseli az **egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel** összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

Kulcsszavak: választott személy
együtműködés
egészséget nem veszélyeztető és biztonságos
munkavégzés

Választott személy: a képviselői megbízatás csak törvényes választás alapján jöhet létre.

Együttműködési kötelezettség: együttműködő partnerek

- munkáltató
- szakszervezet
- üzemi tanács
- munkavédelmi hatóságok

Az együttműködés a **közös érdeken** alapul.

Együttműködés a munkáltatóval

Mvt. 71. §

„A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak ... **együtt kell működniük**, jogaikat és kötelezettségeiket **rendeltetésüknek megfelelően** kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a **szükséges információt** (tájékoztatást) a **kellő időben** egymás részére megadniuk.”

Az Mvt. 2008. január 1-jén hatályba lépett új rendelkezése:

Mvt. 54. § (7) d.) „új technológiák bevezetése előtt kellő időben, legkorábban a tervezési szakaszban megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;”

Mvt. 2. § (2)

„A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért...”

Átháríthatatlan, osztatlan felelősség!

„...A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét...”

- A kötelezettségek teljesítése a balesetek-foglalkozási megbetegedések megelőzése a **munkáltató és a munkavállalók közös érdeke.**

Mit tehet a munkavédelmi képviselő a munkavédelem gondjainak enyhítésére?

„A munkahelyek biztonsága nem megfelelő.”

„A munkahelyeken megengedhetetlenül sok súlyos kockázat van jelen.”

A munkavédelmi képviselő nem külső hatóság. Jelen van a munkahelyen, veszélyeztetve van.

2007. IV. negyedév

- VIII. emeleti zárófödémét zsaluzták. Egyéni védőfelszerelés nem volt, kikötési pont sem volt meghatározva. A segédmunkás lezuhant, életét vesztette.
- Közcsatorna építésnél. A függőleges oldalfal nem volt biztosítva, beomlott. Az árokban dolgozó munkást a föld betemette, meghalt. 30 halálos baleset közül 10 hasonló okokból következett be.

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása.

Ellenőrzési jogosultság

Mvt. 72. § (1)

- A munkavédelmi képviselő **jogosult meggyőződni** a munkahelyeken
- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
 - az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
 - a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

Részvétel a munkáltató döntéseinek előkészítésében.

b.) Részt vehet a munkáltató döntéseinek előkészítésében:

- munkavállalók egészségére - biztonságára kiható döntések,
- új munkahelyek kialakítása, új technológia bevezetése, munkaszervezési intézkedések,
- szakemberek előírt foglalkoztatására vonatkozó előírások teljesítése (foglalkoztatási forma, feladatok)
- munkavédelmi oktatás megtervezése, megszervezése (követelmények az oktatással kapcsolatban).

A döntési folyamatban való részvétel:

Garanciája az együttműködési megállapodás.

A képviselő (munkavédelmi bizottság) a kapott tájékoztatással kapcsolatban:

- fejtse ki álláspontját,
- szükség esetén igényeljen további tájékoztatást,
- kezdeményezzen konzultációt.

A képviselő tájékozdási joga:

c.) Tájékoztatást kérhet a munkáltatótól **minden munkavédelmet érintő kérdésben.**

- A tájékozdással kapcsolatos jog feltételei szerepeljenek az **együttműködési megállapodásban.**
- Együttműködés a szakszervezettel, üzemi tanáccsal.

A munkavédelmi képviselő véleménynyilvánítási és intézkedés kezdeményezési joga.

d.) Véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedések megtételét.

A véleménynyilvánítás színterei:

- A képviselő véleménynyilvánítása ellenőrzés során
- Munkáltatói döntéstervezet véleményezése
- Munkavédelmi bizottság véleménye, határozata.

Intézkedés kezdeményezés:

- A munkavédelmi képviselő (bizottság) nem jogosult direkt intézkedésre.
- Intézkedést kezdeményez az illetékes vezető felé.

A kezdeményezés módjai és formái:

Az együttműködési megállapodásban rögzítendő.

Lehet egyéni, vagy a bizottság kezdeményezése.

A munkavédelmi képviselő részvétele a munkabalesetek kivizsgálásában

Mvt. 64. § (4)

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet **haladéktalanul** ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell, és annak eredményét nyilvántartásba kell venni.

Mvt. 66. § (3)

A munkáltatónak **lehetővé kell tennie** a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában.

Mvt. 72. § (2) e)

A munkavédelmi képviselő **részt vehet** a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.

A részvétel alapfeltétele: az együttműködési megállapodás szerint a munkáltató **haladéktalanul** értesítse a képviselőt (bizottságot) az esemény bekövetkezéséről.

A munkabaleset kivizsgálásának szempontjai:

A munkabaleset vizsgálatakor az esemény **térbeni és időbeni** környezetében fel kell tárni a veszélyes körülményeket és veszélyes cselekedeteket, valamint azokat a tényezőket, melyeknek szerepük lehetett a **sérülést eredményező mozzanat vagy folyamat** beindulásában. (Vhr.3. sz. melléklet)

Mvt. 65. § (1)

A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedés kivizsgálása során fel kell tárni a kiváltó és **közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzésére.**

A képviselő a részvétel során:

- **örkődik** a törvényes követelmények teljesítése felett
- **elősegíti** az előidéző körülmények, veszélyek objektív feltárását
- **ismereteivel közreműködik** megfelelő megelőző intézkedések kidolgozásában (felelősök és határidő megjelölése)
- kollektív és egyéni **érdekvédelmet valósít meg**
- figyelembe veszi a balesetet szenvedett **dolgozó jogos érdekeinek védelmét** (munkáltató kártérítési kötelezettsége)

Miért érdekelt a munkáltató abban, hogy eltitkolja a balesetet, vagy nem a balesetet előidéző tényleges okokat állapítsa meg?

Az egyetértési jog gyakorlása a munkáltatói szabályozással kapcsolatban.

Mvt. 2. § (3)

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei **megvalósításának módját** - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - **a munkáltató határozza meg.**

Mvt. 12. §

Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a munkáltatónak a 2. § (3) bekezdése szerinti rendelkezése is.

Mvt. 72. § (4)

Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi **képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.**

Munkavédelmi program kezdeményezése.

Mvt. 74. §

„A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program **elkészítésére tehet javaslatot** a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) a Munka Törvénykönyvében szabályozott **kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.**”

A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére.

- **A munkavédelmi program funkciója.**
- **A képviselő (bizottság) közreműködése a program elkészítésében.**
- **Közreműködés a program végrehajtásában.**
- **Ellenőrzés, nyilvánosság.**

Tapasztalatok a munkavédelmi képviselet és a paritásos munkavédelmi testületek működéséről:

- A munkavédelmi képviselők a magyarországi munkavállalóknak mintegy egy-hatodát képviselik csak.
- A valamennyi munkáltatóval történő tanácskozás intézménye gyakorlatilag nem működik. (Ahol nem választottak munkavédelmi képviselőket, nem hoztak létre paritásos munkavédelmi testületet, ott a munkáltatónak valamennyi munkavállalóval tanácskoznia kell!)

Az Mvt. 2008. január 1-jén hatályba lépett új rendelkezése:

Mvt. 70/B. § (1)

„Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.”

Reprezentatív tájékozódás szerint azoknak a vállalatoknak a kétharmadánál alakultak meg a paritásos testületek, amelyeknél a testület létrehozásának és működésének a törvényes feltételei megvannak.

A létrehozott testületeknek is csak alig több mint háromnegyed része működik érdemben.

Okok: - A munkáltatók nem ismerik kötelezettségeiket.

- Nem ismerték fel a munkavállalókkal való tanácskozás fontosságát.

- A munkavállalói szervezetek nem igényelték határozottan a törvény betartását.

A paritásos munkavédelmi testület.

Miért indokolt a létrehozása?

Létrehozásának **célja:**

- A munkáltató és a munkavállalók közötti tanácskozás, **döntés előkészítés intézményes fórumának megteremtése.**

Létrehozásának **feltétele:**

- A munkáltatónál **legalább ötven főt** foglalkoztassanak;
- **Legalább két munkavédelmi képviselő** működjön.

Összmunkáltatói szinten működik.

A testület összetétele:

- A testületben **egyenlő létszámban** vesznek részt a munkáltató és a munkavállalók képviselői. (Rendes és póttagok).

- **A póttag** meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, a rendes tag megbízatásának megszűnése esetén helyére lép.

- **A paritásos testület oldalainak összetétele:**

Munkavállalói oldal:

- A munkavédelmi képviselők maguk közül **titkos szavazás útján** jelölik (rendes és póttagok)

Munkáltatói oldal: a tagokat a **munkáltató jelöli ki.**

- **Döntésre jogosult** vezető állású munkavállaló (MT. 188. §);
- munkáltatói munkavédelmi feladatokat ellátó személy
(**szervezett munkavégzésre** irányuló jogviszonyban lévő!)

A munkáltató **kezdeményezi** a bizottság létrehozását

A munkáltató **biztosítja** a közvetlen titkos választás feltételeit.

A paritásos testület működése:

- Az elnöki tiszteket a munkáltató és a képviselők **felváltva gyakorolják.**

A munkáltató és a munkavállalók képviselői **megállapodnak:**

- a testület rendes és póttagjainak **számában,**
- a tagok megbízatása megszűnésének, visszahívásának **rendjében;**
- **az elnöklési és működési rendben;**
- a testület **ügyrendjében;**
- a testület tevékenységével összefüggő **eljárási kérdésekben.**

A testület létrehozását a munkáltató kezdeményezi és biztosítja működésének feltételeit.

A paritásos munka védelmi testület **érdekegyeztető tevékenységet folytat.**

Ennek keretében:

- **rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását;**
- **megállapítja a munkavédelmi helyzettel összefüggő szükséges intézkedéseket;**
- **megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;**
- **állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről;**

A paritásos munkavédelmi testület működése **nem érinti**

- **a munkavédelmi képviselő**, a munkahelyi munkavédelmi bizottság **jogállását**;
- **a munkáltatónak** törvényben meghatározott **felelősségét**.

Egyeztető testület nem hozhat a munkáltatóra kötelező érvényű döntést.

Például: a munkavállalói oldal tagjai egyeztetést folytatnak a munkavédelmi szabályozásról. Az egyeztetési jogot a munkavédelmi bizottság gyakorolja.