

## Elvi előterjesztés az EVDSZ SZV számára a VI. kongresszus munkavédelmi programrészének kifejtése kapcsán

1. Bevezető
2. Elemzés
  - A ViMvFó működésének tapasztalatai
  - A ViMvFó működésének további feltétele
3. EVDSZ munkavédelmi program elveinek meghatározása
4. SZV határozat tervezete

### 1. BEVEZETŐ

#### 1.1 A munkavédelmi képviselő

Fogalom: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. (Mvt)

A fentiek alapján: a munkavédelmi képviselő a törvény által biztosított jogosítványokat az őt megválasztó munkavállalók iránti felelősséggel köteles gyakorolni. A törvény általános joggal előírja a munkavédelemben közreműködő felek (munkáltató-munkavédelmi képviselő) **együttműködési kötelezettségét** és a rendeltetésszerű **joggyakorlás követelményét.**

#### 1.2 Mit jelent a gyakorlatban?

Azt, hogy a munkáltatónak és a képviselőnek (bizottságnak) egymás jogait tiszteletben tartva kell eljárniuk, hogy közös érdekük a megelőzés a munkavédelem területén érvényre juthasson. Az együttműködés biztosítója a megfelelő információk átadása, a kölcsönös tájékoztatás. A munkavédelmi képviselő jogai a munkavédelmi törvényben egyértelműen meghatározottak. Lehetőség szerint a vitás kérdésekben kompromisszumra kell törekedni, és kerülni kell a felesleges jogvitákat.

### **1.3 A munkavédelmi képviselő feladatainak jogszerű gyakorlását hogyan tudja végezni?**

- ha ismeri feladatait, azokból felkészült és rendelkezik a feladat végzéséhez szükséges információkkal
- ha munkáltatója jogkövető magatartást tanúsít
- ha a munkáltatónál folyamatosan kiépült és fejlődött a munkavédelmi képviseleti rendszer

### **1.4 Hogyan jut a munkavédelmi képviselő az ismeretek birtokába?**

A törvényben (Mvt) előírt kötelező képzés, továbbképzés során (első év 16 óra, további években 8 óra), továbbá munkavédelmi konferenciák és fórumok alkalmával. A munkavédelemről elmondható, hogy bonyolult és széles ismereteket igénylő szakma. A munkavédelmi képviselőknek csak jelentéktelen száma rendelkezik szakmai ismeretekkel, ami komoly gondot jelent a feladataik végzése során, mind az önbizalom, mind a kommunikáció területén. Hogyan tud így partnere lenni a munkáltatónak? Jól látható, hogy a kötelező képzésre szánt idő nagyon kevés a hátrányok ledolgozására. Mit tehet a képviselő? Ha van benne elhivatottság és kellő érdeklődés a feladatával kapcsolatban, szabadidejében és a munkáltató által biztosított munkaidő kedvezmény terhére képzései magát. Az önképzésre elengedhetetlenül szükség van még a munkavédelmi szakmát gyakorlók esetében is.

### **1.5 Kinek válik hasznára a képviselő szerzett tudása és gyakorlata?**

Elsősorban a munkáltatónak a munkahelyeken történő egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében, a balesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésében, a foglalkozási ártalmak kiküszöbölésében. Továbbá a munkavállalóknak egészségük és biztonságuk megőrzésében, érdekeik hatékonyabb képviselésében.

### **1.6 Kinek és mit kell biztosítani a tudás és gyakorlat megszerzéséhez?**

A munkáltatónak: felismerve a munkavállalókkal való együttműködés hasznosságát, a képzésekre időt és pénzt biztosítani. A jogszabályokat és más munkabiztonságra vonatkozó szabályokat betartani. Együttműködő partnernek tekinteni a munkavédelmi képviselőt és támogatni működését.

A munkavédelmi képviselőnek: a Munkavédelmi Törvényben meghatározott feladatok végzését a munkavállalók érdekében, ismeretek szerzését a vállalt funkcióban, aktivitást és kezdeményező készséget az illetékességi területén.

Hasznos lenne, ha a munkavédelmi apparátus részére, a „szakmának” szervezett oktatásokon, konferenciákon a munkavédelmi képviselők is részt vennének, részt vehetnének!

## **1.7 Miért érdeke a munkahelyi szakszervezetnek a jól működő munkavédelmi képviselők hálózata?**

A szakszervezet alapvető joga, hogy tájékozódjon a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben és ellenőrizze ezekre vonatkozó szabályok megtartását, ill. kifogást nyújtson be a jogellenes munkáltatói intézkedés, mulasztás ellen. Az elmúlt évek gyakorlata bizonyította, hogy a szakszervezetek energiáit a bérharc, a kiszervezések, a leépítések, a kollektív szerződések kötése és a fennmaradásért való küzdelem kötötte le, valószínű így lesz ez a jövőben is. Mivel a munkakörülmények minőségének megvalósulása a munkavédelem kategóriájába (munkabiztonság, munkaegészségügy) tartozik, ezért kiemelt szerephez jutottak a munkavédelmi törvényben biztosított jogok által a munkavállalók. A szakszervezetek az elmúlt évek során döntő szerepet vállaltak a képviselő választások előkészítésében és a választások lebonyolításában, felvállalva annak nehézségét, hogy sok esetben a munkáltató értetlenségével kellett szembesülni az egyik oldalon, míg a másik oldalon a munkavállalók elutasító magatartását kellett elviselni, ám nélkülük ez az intézmény sehol nem lenne. Ezt bizonyítja, annál a munkáltatónál, ahol jól működő szakszervezet van, ott a munkavédelmi képviselet (bizottság) is jól működik. Látható, hogy a munkavédelmi bizottság jogosítványait a munkavédelmi törvény, a munkahelyi szakszervezet jogosítványait a Munka Törvénykönyve tartalmazza, mely sok tekintetben megegyezik. A fentiekből egyenesen következik, hogy a szakszervezeteknek komoly érdeke fűződik ahhoz, hogy jól működő munkavédelmi képviseletek tevékenykedjenek a munkahelyeken, mert azok jelentős feladatokat vállalhatnak át. A jó együttműködéssel hatékonyabbá tehető a munkavállalók érdekvédelme és az érdekérvényesítés a munkáltatóval szemben. Ennek eredményeként a szakszervezet növelheti súlyát és befolyását a munkáltatónál, tekintélyét a munkavállalók, a tagság előtt.

## **2. ELEMZÉS**

### **2.1 A ViMvFó működésének korábbi tapasztalata**

A munkavédelmi képviselet általános megfogalmazásai egyszerűek és világosak, csak hogy a „frontokon” nem, így működnek a dolgok. A munkavédelmi képviselet működését összehasonlítva más érdekképviselet működésével az eredményesség tekintetében nagyon vegyes a kép. Telítve problémákkal, gáttal és passzivitással. A munkavédelmi képviseleti rendszerről általánosan elmondható, 93'-tól kezdődően (Mvt) még mindig gyerekcipőben jár. (a Paritásos Munkavédelmi Testületekről nem is beszélve) Köszönhető annak a munkavédelmi kultúrának, ami Magyarországra ma is jellemző. Lásd: OMMF jelentések és statisztikák, az Országos Munkavédelmi Program

hiányos megvalósulása. A felépítmény hibái, hiányosságai mind rányomják bélyegüket szűk kis életünkre, így a ViMvFó-ra is. Vannak munkáltatók, ahol működnek a munkavédelmi képviselők, máshol - csak törvénynek megfelelni akarásból - képtelenek. A villamosenergia-ipar munkavédelmi képviselőinek első összejövetele Paks szervezésében történt, melyen jelen volt a munkavédelem munkavállalói oldalának jeles képviselője Főcze Lajos is. Ezen a konzultáción megfogalmazódtak az együttműködés elvi céljai és a feladatok, ezt követően az üzemi tanácsok mintájára megalakult a munkavédelmi képviselők fóruma is (ViMvFó). A fórum kezdeti működésének lejtmenetét egyrészt a szervezési munka hiányossága, másrészt a résztvevők érdektelennek tűnő hozzáállása okozta. A fórum összejövetelei mindig szorosan kapcsolódtak az ÜT-k programjához. Ennek köszönhetően saját tematika kevés alkalommal volt megjelölve. A tényleges és eredményes munkavégzésre a parttalanság következményeként kevés idő jutott.

Sarkasan fogalmazva: az elmúlt évek során a ViMvFó még a működési szabályzatát sem dolgozta ki, tartalmi munkát nem végzett, így megállapítható, hogy csak formailag létezett, létezik. Ennek is következménye, hogy a munkavédelem, a munkavédelmi érdekképviselet, érdekvédelem, a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetés iparági szinten nincs a fontosságának megfelelően a helyén kezelve!

## **2.2 A ViMvFó működésének, a munkavédelemmel kapcsolatos iparági érdekegyeztetésnek a jövője**

A hatékony munkavédelmi képviseleti munka alapja a munkáltatóval való együttműködés. Amíg a munkáltató számára ismeretlen a munkavédelmi képviselő, annak tevékenysége és hasznossága, addig nem is akar anyagi támogatást nyújtani neki. Ennek leküzdését és a munkáltatóra ráhatást a munkavédelmi képviselőnek magának, vagy a bizottságnak kell gyakorolni, bizonyítva, hogy komolyan veszi a megbízatását. Segítségét nyújthat ebben a szakszervezet, ÜT, melyet lehetőség szerint igényelni is kell. Egyéb esetben a munkáltató egy kötelezettségének eleget tevő pipával konstatálja a képviselet létét. A munkavédelmi képviselőknak (bizottságnak) maguknak kell tenni saját elfogadtatásukért a választóik érdekében. A passzivitás, a munkáltató kezdeményezésére való várakozás nem visz előre. Az elfogadtatás általános technikájának több módja is lehetséges, ezt a helyi sajátosságok határozzák meg. A képviselő (bizottság) sikeres működésének további feltétele a célok kitűzése és azok megvalósulása érdekében elvégzendő feladatok megjelölése, pl. munkatervben. Ha vannak megjelölt célok, feladatok, akkor ehhez illeszteni lehet a költség-, és oktatási tervet. Az oktatási terv egyik fejezete a ViMvFó lehet, melynek működési szabályzatában tartalmaznia kell azokat az elveket és célokat, amelyek érthetővé teszik a munkáltató számára a részvétel jelentőségét és hasznosságát. Ha már a munkáltató elfogadta a fórumot, és pénzt is biztosít a részvételre, úgy a továbbiakban a munkavédelmi képviselő aktivitásán és kezdeményező készségén múlik a ViMvFó működése.

### **3. EVDSZ MUNKAVÉDELMI PROGRAM ELVEINEK MEGHATÁROZÁSA.**

Elvi program elemek: Személyi, tárgyi, szabályozási feltételek és javasolt célok, tartalmi – elvi és konkrét – programpontok, feladatok, eljárási szabályok. Mindenképp célként kellene megjelölni a munkavédelmi érdekegyeztetés integrálását az iparági érdekegyeztetés rendszerébe, vagy másként megfogalmazva, az iparági munkavédelmi érdekképviselő rendszerének kidolgozását és elfogadtatását.

- Aktív ViMvFó szervező koordinátor kijelölése  
(EVDSZ feladat. Név: Koczka Jánosné PA Zrt. Munkavédelmi képviselő)
- EVDSZ Szövetségi Vezetőség határozat hozatala munkavédelmi kérdésekben
- Aktív ViMvFó elnök  
(első szakaszban EVDSZ felkérés, későbbiekben választás. Név: Szabó Béla PA Zrt. Munkavédelmi képviselő, a bizottság elnöke)
- A munkavédelmi képviselők tevékenységével kapcsolatos állapotfelmérő adatlap elkészítése
- EVDSZ munkavédelmi program konkrét meghatározása (felelősök, határidő, stb.)
- ViMvFó program tervezetének elkészítése
- Országos EVDSZ munkavédelmi konferencia megszervezése, (mely egyben programhirdetés is)
- A lehetséges tagok nyilatkozata a részvételi szándékról
- Az akadályt jelző munkavédelmi képviselőket (bizottságokat) keresse meg a szakszervezet és próbálják elhárítani azokat
- Működési szabályzat létrehozása, melyet a résztvevők munkáltatóinál a munkavédelmi kérdésekben döntési joggal rendelkező vezető is megismert és aláírásával tudomásul veszi azt
- Minden ViMvFó rendezvénynek legyen tematikája, melyet aktuális témák, ill. a fórum tagjainak javaslatai alakítanak
- A program és tematika megfelelő formátumban és időben jusson el az érintettekhez és a munkáltatóikhoz

- A fórum kapjon lehetőséget, hogy rendezvényeire munkavédelmi és érdekképviseleti szakembereket hívjon meg előadóként
- A fórum építsen ki szoros kapcsolatot a Munkavédelmi Képviselőkért Alapítvánnyal és a Munkavédelmi Képviselők Konzultatív Fórumával, felelősök megnevezésével
- A ViMVFó munkája legyen szakmailag tartalmas, ugyanakkor a résztvevők számára is érdekes és vonzó

#### **4. A SZÖVETSÉGI VEZETŐSÉG HATÁROZATA**

.....sz. határozat.

Az SZV megismerte és elfogadta az előterjesztésben rögzített gondolatokat és felkéri az EVDSZ elnökét, hogy a megvalósítással kapcsolatos részletes, határidőkkel, felelősökkel és költség tervvel kiegészített „EVDSZ munkavédelmi program”-ot nyújtsa be az SZV számára.

Határidő:.....