



Egyesült
Villamosenergia-ipari
Dolgozók Szakszervezeti
Szövetsége (EVDSZ)

Dr. Szilágyi József

EGYÜTTMŰKÖDÉS A MUNKABIZTONSÁG ÉRDEKÉBEN

Készült az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának
szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban
TÁMOP -2.5.3.A-13/1-2013-0025
projektjének keretében

Megvalósítási időszak:
2014. 02. 01 – 2015. 05. 31.

Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége
(EVDSZ)

Dr. Szilágyi József

EGYÜTTMŰKÖDÉS A MUNKABIZTONSÁG ÉRDEKÉBEN

Készült az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának
szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban
TÁMOP -2.5.3.A-13/1-2013-0025
projektje keretében

Megvalósítási időszak:
2014. 02. 01 - 2015. 05.31.

ÁLTALÁBAN A MUNKAVÉDELEMRŐL

A termelési tényezők védelme minden társadalomban fontos feladat volt. Amíg a természeti erőforrások védelmét a környezetvédelem hivatott ellátni, addig a dolgozó ember egészségének megőrzéséről, munkaképességének fenntartásáról a munkavédelem gondoskodik. A tőke védelmét a vagyonvédelem látja el.

A munkavédelem nem más, mint a szervezett munkavégzésre vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények, továbbá szervezési és intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkavédelem foglalkozik az:

- egészséges munkahelyek kialakításával, a megfelelő műszaki és higiéniai követelmények biztosításával,
- a munkaeszközökkel,
- a veszélyes anyagokkal,
- a munkaszervezéssel és munkaidővel,
- a kiemelt csoportok védelmével,
- a munkavédelmi szervezettel.

A munkabiztonság alatt olyan műszaki fejlesztéseket értünk, amelyek képesek megelőzni a munkabaleseteket. Az alkalmazottakat fenyegető ártalmak ismertetését jelenti a munkaegészségügy, az ezekkel kapcsolatos megbetegedések megelőzése érdekében.

Az állami szabályozás mellett a munkáltatók is belső szabályokat alkotnak a munkavédelmi célok megvalósulása a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzése és a jogi normák betartása érdekében. A munkáltatók felelőssége, hogy az irányításuk alá tartozó valamennyi területen a munkahelyek kialakítása és üzemeltetése feleljen meg az előírásoknak.

Tehát **a munkahelyi egészségért és biztonságért a munkáltató felel (lásd: Mtv. 54-59. §)**. Az ő kötelessége a kockázatbecslés a munkahelyi kockázatok elkerülése vagy minimalizálása, valamint a védő intézkedések meghozatala.

A munkavállaló felelőssége azonban az eszközök megfelelő módon való használata, az előírások betartása, a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban való, saját vagy más testi épségét nem veszélyeztető munkavégzés, a munkatársakkal, a munkáltatóval való együttműködés (Mtv. 60. §).

MI A HELYZET MAGYARORSZÁGON A MUNKAVÉDELEMMEL?

Az egészségi állapot Magyarországon nem mutat pozitív képet. A magyar férfiak életkilátásai ó, a nők közel 4 évvel kedvezőtlenebb, mint az uniós átlagpolgároké – annak ellenére, hogy a várható élettartam az ezredforduló óta a férfiaknál 2 évvel, a nőknél 1 év 9 hónappal nőtt. Sajnálatos tény, hogy 1000 lakosra számítva Európában hal meg a legtöbb ember valamilyen daganatban, kétszer több, mint a világon átlagosan. Az Európai Unión belül pedig Magyarországon a legmagasabb ez az arányszám.

A munkavédelem tárgyi feltételei tekintetében megállapítható, hogy a munkakörülmények, a munkafeltételek az üzemeltető munkáltatótól a telephely tulajdonviszonyaitól, építés időpontjától nagymértékben függenek. Ha régi telephelyen, csekély tőkeerővel rendelkező vállalkozás tevékenykedik, a biztonsági feltételek többnyire nem teljesülnek. Különösen igaz ez a bérleményekben végzett tevékenységek esetén. Ugyanakkor a multinacionális cégek minden biztonsági követelményt igyekeznek teljesíteni. **A munkafeltételek biztosítása tehát a munkáltató jogkövető magatartásának szándékától és a gazdasági helyzetétől függ.**

A munkaeszközök műszaki színvonala nagyon eltérő.

Az egyéni védőeszköz-juttatás írásos belső rendjeit a munkáltatók többsége elkészíti ugyan, de a védőeszközök használatának megkövetelésében és ellenőrzésében vannak hiányosságok. Ugyanakkor probléma még, hogy az egyéni védőeszközök minősége nem megfelelő, vagy nem megfelelően használják azokat.

Megváltozott a munkahelyek foglalkoztatási eredetű, egészséget és biztonságot fenyegető kockázatok minősége és mértéke. Erre tekintettel a kockázatértékelés elmulasztása – mely a munkáltató kötelezettsége – veszélyezteti a helyi szintű megelőzés hatékonyságát.

A munkavégzés személyi tényezői kapcsán fontos kiemelni, hogy munkavédelmi oktatások szín-

vonala a gazdálkodó szervezetek nagyobb részénél alacsony. Sok esetben az oktatások csak formálisak, az a fontos, hogy a munkavállaló aláírja az oktatási naplót. Továbbá jelentős számban kerül sor a munkavállalók előzetes és időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatának elmulasztására, különösen az építőipar, a mezőgazdaság és a kisvállalkozások esetében. A kisvállalkozások gyakran nem foglalkoztatnak foglalkozás-egészségügyi orvost.

A kockázatot növeli a részmunkaidő és a váltott, illetve éjszakai műszakban való foglalkoztatás elterjedése. A stressz, a depresszió, az idegesség a munkahelyi erőszak, a zaklatás, a megfélemlítés a munkahelyi problémák jelentős részének okozói. Ezek a faktorok nem köthetőek konkrét kockázathoz, inkább a munkaszervezéstől, a munkaidő-beosztástól és a hierarchikus viszonyoktól függenek. A burn-out (kiégés) jelensége is régóta létezik. Elsősorban ott jelentkezik, ahol az emberekkel való közvetlen kommunikáció jelentős szerepet tölt be.

A munkavállalók munkavédelmi helyzetét jól jellemzi, hogy:

- a hatóságokhoz munkavédelmi panasszal alig fordulnak (ennek nem az az oka, hogy minden rendben van, hanem az, hogy az emberek sajnos toleránsak a saját egészségüket, biztonságukat érintő rossz munkakörülményekkel).
- egyre több a szakma nélküli, rövid időtartamban foglalkoztatott munkavállaló, aki nem tulajdonít jelentőséget a munkavédelmi, munkabiztonsági körülményeknek és sok munkanélküli akkor is vállalja a munkát, ha tudatában van a jogellenes, az egészséget, testi épséget veszélyeztető foglalkoztatásának.
- elégtelen a munkavédelmi ismeretek oktatása.
- fokozott kockázatnak vannak kitéve különösen a fizikai munkavállalók, az alkalmi munkát végzők, az idősek és a migráns munkavállalók.

Fontos megállapítás, hogy ***„a munkavédelmi törvény szabályozza a munkavédelmi érdekképviselet (munkavédelmi képviselő, munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület munkavédelmi képviselő) munkajogi védelmét, de ennek lehetőségével a munkavállalók nagy hányada ma még nem él, (nem mer élni). Csak a nagyobb- főleg multinacionális vállalatoknál – ahol a munkaügyi viszonyok amúgy is rendezettebbek – választanak munkavédelmi képviselőket. A kisebb cégeknél (ezek között is jellemzően a változó munkahelyűeknél) ez elmarad, és ez negatívan hat vissza mind a munkavédelem színvonalára, mind pedig a munkavédelmi szemlélet kialakítására”***.

Gondot jelent továbbá, hogy a közszférára nem terjed ki a munkavédelmi törvény képviselőválasztást előíró rendelkezése, és a gazdasági szférában is csak az 50 főt meghaladó foglalkoztatóknál kötelező. Komoly probléma az is, hogy a képviselők képzettségének nincs követelményrendszer. Nem működik a „tanácskozás” intézménye és különösen nem valósul meg a kellő időben történő előzetes konzultáció.

A munkáltatók szempontjából nehézséget jelent, hogy nehéz objektíve kimutatni a munkavédelmi beruházással megelőzhető balesetek és megbetegedések számát. A munkáltatók és a társadalom sincs tisztában a balesetek és megbetegedések okozta gazdasági hátrányokkal. Megállapítható továbbá, hogy a vállalkozások jelentős részénél nem alakult ki a munkavédelmi menedzsment irányítási szerkezete.

Magyarországon az üzemi egészségvédelem **foglalkozás-egészségügyi szolgálat**tá történő alakítása és a működését meghatározó jogszabályok kihirdetése 1995-ben történt meg. A szabályozás a **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 161. számú - az 1988. évi 13. törvénnyel kihirdetett - Egyezményének 5. cikkében** szereplő feladatok alapján készült. Az Egyezmény új irányt adott a munkavállalók egészségvédelmének azzal, hogy a gyógyítás helyett a megelőzésre, a munkáltató munkavédelmi feladataiban való szakértői, tanácsadói közreműködésre helyezte a hangsúlyt. Ennek ellenére a szolgálat mindinkább átalakult piaciorientált szolgálató szervezetté.

A munkáltató a munkavédelmi feladatokat **munkavédelmi szakember** alkalmazásával, **vagy szolgáltató** szerződésével láthatja el. Mindkettő aggályos. Az alkalmazás korlátozhatja a szakmai követelmények érvényesülését a függelmi jogviszony miatt, míg a szolgáltató igénybevétele esetén az ellenőrizhetőség nehézkes. Mindkét esetre igaz, hogy az érintettek intézményes továbbképzésének kötelezettsége hiányzik, nem feltétele a szakma gyakorlásának a továbbképzésben való részvétel.

A munkahelyi biztonságot és egészséget jellemző **indikátorok** változásai (pl. csökkent a bejelentett munkabalesetek száma) azt mutatják, hogy a munkavédelmi helyzet javult Magyarországon 2003-

tól, azonban – különösen a foglalkozási megbetegedések esetében – fontos leszögezni, hogy a munkavállalók érdekeltsége a bejelentésben nem biztosított, a munkáltatók – így a munkáltatótól függő foglalkoztatás-egészségügyi orvos – pedig ellenérdekeltek. A másik probléma, hogy a stressz okozta foglalkozási megbetegedéseket nem diagnosztizálják, s így értelem szerűen nem jelentik be.

A MUNKAVÉDELEM JOGI SZABÁLYOZÁSA

A munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi képviselője napjainkban mind a tagállamok szintjén, mind uniós szinten lényeges kérdés. Bár a szakszervezetek elérték néhány eredményt a munkavállalók jogainak uniós szintű szabályozása terén, a munkavállalók képviselője és a vállalatokban való munkavállalói részvétel túlnyomórészt továbbra is a nemzeti jogi szabályozáson és politikai tradíciókon alapul. Az Európai Unióban elég változatos a kialakult helyzet. Az biztos, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén a munkavállalók fokozottabb részvételét munkavédelmi képviselők választásával lehet elérni. Olyan munkavállalók megválasztásával, akik kifejezetten arra kapnak megbízást, hogy a munkavállalók érdekeit képviseljék ezen a területen. Az Európai Szakszervezeti Intézet tanulmánya szerint a 27 uniós tagállamban majd egymillió munkavédelmi képviselő dolgozik. A képviselők többsége tapasztalt munkavállaló, aki egyben szakszervezeti tag is.

A jogi szabályozás szintjei:

- Nemzetközi egyezmények, irányelvek, ajánlások
- Nemzeti, állami szabályozás (országos hatályú, pl. tv és ágazati hatályú, pl. szabvány)
- Munkáltatói belső szabályzatok.

A legfontosabb nemzetközi egyezmények, irányelvek, ajánlások:

A **Római szerződés** (1957) az „élet és munkakörülmények állandó javítása”-t, mint elvárást fogalmazta meg.

A Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966)

Európai Szociális Charta (1991) Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel hirdetik ki (19 cikk, melyből legalább ötöt kötelezőnek kellett elfogadni, Magyarország több, mint ötöt, de nem mindet fogadta el kötelezőnek). A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot Magyarország kötelezőnek fogadta el.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 155. számú Egyezménye, a dolgozók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló egyezmény (1981. június 22, a 2000. évi LXXV törvénnyel lett kihirdetve Magyarországon). Ennek a II. Rész 4. Cikke kimondja:

„Minden tagállam köteles az országos körülmények és a gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és munkavállalói legreprezentatívabb érdekképviselői szervekkel lefolytatott konzultáció után kialakítani, megvalósítani és időközönként felülvizsgálni a munkavállalók biztonságára, egészségére és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikát.

Az **ILO 161. számú Egyezménye** 5. cikk (1988 évi XIII. törvénnyel lett kihirdetve)

Az **ILO 164. számú Egyezménye** kimondja, hogy a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos érdekvédelmét biztosítani kell.

Ezen kívül egyéb EU-s irányelvek (EU Bizottság, Európai Parlament, Európai Tanács), valamint az Európai Szociális Párbeszéd irányelvei és autonóm megállapodásai is tartalmaznak szabályozásokat a munkavédelem területén

A legfontosabb nemzeti, állami szabályozások:

A munkavédelemmel kapcsolatos jogi szabályozás kiinduló pontja **Magyarország Alaptörvénye** (2011. április 25.). Rögzít jót néhány alapjogot, amelyek irányadók a munkavédelemmel, az érdekképviseléssel, az érdekvédelemmel és az érdekvényesítéssel kapcsolatos jogi szabályozás tekintetében. Ezek:

„Szabadság és felelősség” fejezet

„XVII cikk

- (1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.
- (2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

- (3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
- (4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

„XX cikk

- (1) Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti jog érvényesülését Magyarország genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdasággal, az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosításával, a munkavédelem és az egészségügy megszervezésével, a sportolás és a rendszeres testedzés támogatásával, valamint a környezet védelmének biztosításával segíti elő.

A munkavédelem tehát olyan jogokat véd, amelyeket nemzetközi szerződések tartalmaznak, illetve a Magyarország Alaptörvénye alapjogként definiál.

Ezt követően lássuk, milyen célokat, milyen elveket, milyen szabályokat fogalmazott meg a **munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv.**

A törvény preambuluma kimondja:

„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelezségeit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja.”

Ezt követően a törvény 1. § (1) bekezdése meghatározza a munkavédelem fogalmát és az 1. § (2) bekezdése pedig rögzíti, hogy „A Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.”

A munkafeltételeket illetően a kötelezően teljesítendő minimumokat írja elő. Ez azt jelenti, hogy ezek teljesítésével a munkáltatók, illetőleg a szervezett munkavégzést irányítók teljesítik a rájuk rótt kötelezettséget. Természetesen a gazdasági erejükhöz mérten, illetőleg különböző megállapodásokban ezt meghaladó terheket is vállalhatnak...

A törvény általánosan fogalmazza meg a követelményeket, lehetőséget adva, hogy alacsonyabb szintű jogszabályokban, illetőleg normákban kerüljön sor a konkrét követelmény meghatározására, illetve arra, hogy a foglalkoztató maga állapítsa meg a követelmény tartalmát, megvalósításának módját. Az előírásokról a munkáltatónak kell tájékoztatnia a munkavállalókat. A munkáltatók feladata továbbá a megfelelő munkafeltételek biztosítása, ugyanakkor nem mellékes a munkát végzők felelőssége sem. A kölcsönös felelősségből egyértelműen következik, hogy **az érintett feleknek együtt kell működniük a munkavédelmi kérdések megoldásában és rendezésében.**

Ez az együttműködési kötelezettség terheli az állami szerveket is. Ezért alapelvként került rögzítésre a törvény 2.§ (1) bekezdésében, hogy az állam munkavédelemmel kapcsolatos feladatait a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel látja el. A 14. § (3) bekezdése pedig azt rögzíti, hogy a munkavédelem irányításával kapcsolatos állami feladatokat az állam a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel együttműködve valósítja meg. Az együttműködés kiemelkedően fontos területei:

- a munkavédelemre vonatkozó szabályok, rendelkezések megalkotása,
- a joggyakorlás ellenőrzése.

Ezért alapelvként az is rögzítésre került a törvény 6. §-ában, hogy „A munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.”

A törvény 5. §-a ugyancsak alapelvként az alábbiak szerint rendelkezik: „E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőt más jogszabályban- így különösen a Munka Törvénykönyvében, a köztisztviselők jogállásáról, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben- szabályozott munkavédelemmel kapcsolatos jogait.”

Ezzel a törvény az egyes munkáltatóknál a munkavállalók speciális munkavédelmi érdekeink megjelenítését és védelmét a munkavédelmi képviselő intézményével oldotta meg, módot adva a munkavállalóknak, hogy munkafeltételeik alakulásába beleszóljanak. Mindez nem érinti más működő

társadalmi szervezet, így különösen a szakszervezet, valamint az üzemi tanács hatáskörét.

A törvény mind az egészséges mind a biztonságos munkavégzés minimális feltételeit meghatározza. Mint már szó volt róla a munkavédelmi szabályozás csak több lépcsős lehet, és a követelmények megvalósítása a munkaerőpiac résztvevőinek magatartásán múlik. A megvalósítás konkrét módja mindig annak a gazdálkodó szervnek, személynek a kötelessége, aki a szervezett munkavégzés keretében mást foglalkoztat. Felelősségét nem csökkenti az sem, hogy a szabályok kialakításába be kell vonni a munkavállalókat, illetőleg képviselőiket

A MUNKAVÁLLALÓ JOGAI

A törvény rögzíti a munkavállaló jogait is:

Mtv. 61. §: A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától

- a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
- c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

Mtv. 63. §: A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetné közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia.

A MUNKAVÉDELMI ÉRDEKKÉPVISELET, ÉRDEKEGYEZTETÉS

A munkavédelmi érdekképviselőt érdekegyeztetés konkrét szabályait az Mtv. VI. fejezete rögzíti. A törvény biztosítja a jogosultságokat. **A jogok a törvényből fakadnak**, függetlenek más jogszabályokban biztosított érdekek kifejezési formáktól, szakszervezeti lehetőségektől. A jogok biztosítása mellett a törvény megeremti az országos szakmai érdekegyeztetés tripartit alapú szervezetét, a munkáltatók, a munkavállalók érdekképviselői szervezeteiből és a Kormány képviselőiből álló Munkavédelmi Bizottságot. A képviselői intézményrendszer működtetését nem csak a 155. számú ILO egyezmény és az ehhez kapcsolódó 164. számú ajánlások miatt – amelyek szükségesnek tartják a munkavállalók ilyen típusú érdekvédelmét – kell biztosítani, hanem a miatt is, hogy a munkavédelmi tevékenység során az államnak, munkáltatóknak és a munkavállalóknak együtt kell működniük. A munkavédelmi képviselő intézményrendszere ennek az együttműködésnek a keretfeltételeit adja meg. A keretrendszerben kialakítandó részletszabályok a munkáltatók és a munkavállalók kompetenciájába tartoznak, akik ezeken a keretfeltételeken belül állapodhatnak meg. Ahol a jogszabály kötelező belső szabályozást ír elő (pl: Kollektív Szerződés), a felek ezeket a kérdéseket itt is rendezhetik.

Sajnálatos, hogy a szabályozás nem terjed ki az ágazati szintű együttműködési kötelezettségre, de ez nem jelenti azt, hogy megállapodások (minisztérium, munkáltatói, munkavállalói érdekképviselőket) révén ne lenne lehetőség ilyen együttműködési intézmény kialakítására. Ez komoly kihívást jelent a szakszervezetek számára.

Ugyancsak a szakszervezetek előtt álló lehetőség, hogy a Kollektív Szerződésbe olyan rendelkezések kerüljenek be, amelyek a munkavédelem tekintetében a törvényi minimumonknál a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket írnak elő.

A törvény a munkavédelmi képviselő választását 50 fő fölötti foglalkoztatónál teszi kötelezővé. Az ez alatti létszám esetén akkor kell munkavédelmi képviselőt választani, ha azt a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács, ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi. A képviselő választására az üzemi tanács választására vonatkozó szabályok az irányadók. Kettőnél több munkavédelmi képviselő megválasztása esetén munkahelyi munkavédelmi bizottság létrehozására van lehetőség.

A Bizottság maga dönt saját ügyrendjéről, működési szabályairól, de ezekről a munkavállalókat és a munkáltatót tájékoztatni kell. A Bizottság csak munkavédelmi képviselőkből áll, de tárgyalásain – ha ezt a Bizottság kéri – a munkáltató döntési jogosultsággal rendelkező megbízottja is köteles részt venni. Az együttműködési kötelezettség teljesülésének egyik garanciája, hogy ez a törvény 71. §-ában rögzítésre került.

A munkavédelmi képviselőket megillető jogosítványok (Mtv. 70-74):

1. Tanácskozási jog (Mtv. 70. §)

A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kelő időben történő előzetes megvitatásában.

A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselők útján – az előző pontban meghatározottak mellett – különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása
- a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.

A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslattevési jogát.

A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

A törvény 70. §-a a munkavállalóknak, munkavédelmi képviselőknek „kelő időben történő, előzetes” tanácskozási jogot biztosít az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatban. A munkáltatónak pedig kötelezettségként írja elő a tanácskozások való részvételt, mégpedig a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személy révén. Sajnos Magyarországon, ha ez egyáltalán megvalósul, akkor sem megfelelően funkcionál.

2. Képviselési jog:

A munkavédelmi képviselő 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.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) kötelezettsége:

A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a **kelő időben** egymás részére megadniuk.

3. Általános (ellenőrzési) jog:

A munkavédelmi képviselő – a munkavállalókkal folytatott tanácskozásnál leírtakat is figyelembe véve – jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról,
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról,
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

4. Ellenőrzési jog:

A munkavédelmi képviselő működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;

5. Részvételi jog:

Részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;

Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában, kezdeményezéssel élhet;

6. Tájékoztatás kéréshez való jog:

Tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;

7. Véleményezési jog:

Véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét; A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a munkabalesetek kivizsgálására, a tájékoztatás kérésére illetve az intézkedés megtételére vonatkozó kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell.

Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben – írásban köteles közölni.

8. A hatósághoz fordulás joga:

Indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

9. Észrevételezés joga a hatóság felé:

A hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

10. Szakértő igénybevitelének a joga:

A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult, a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

11. Egyetértési jog:

Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy a szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

Fontos megemlíteni, hogy ha a munkáltató nem munkavédelmi szabályzatban határozza meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményi megvalósításának módját, kikerülheti az egyetértési jog érvényesülését. A szakszervezetek e jog érvényesülése érdekében is sokat tehetnek.

12. Javaslattevési és kollektív munkaügyi vita kezdeményezési jog:

A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet. (a 2. számú mellékletben meghatározott I. veszélyességi osztályba tartozó és 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató, valamint a II. veszélyességi osztályba tartozó és 300 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóval szemben lehet)

A törvény 75-77. §-a képviseleti jog gyakorlásához szükséges **működési feltételeket** biztosítja. A szükséges mérték tekintetében lehet vita a felek között, a szakszervezet itt is komoly segítséget nyújthat.

A munkáltatónak kell a szükséges feltételeket biztosítania annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

- **fizetett munkaidő-kedvezményt**, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;
- a **szükséges eszközöket**, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;
- egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 óras **képzésben**, ezt követően évente legalább 8 óras továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

A működés költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

A munkavédelmi képviselő **munkajogi védelmére** a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

A SZAKSZERVEZET

Jogi normák: ILO egyezmény, Eu-s jogi normák, Magyarország Alaptörvénye, a Civil tv., a Ptk. a 2012. évi I. Tv. A Munka Törvénykönyvéről XXI. fejezete és számos rendelet.

Mt. meghatározás:

Szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a **munkavállalók** munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és **megvédése**.

A szakszervezetet megillető jogok:

1. Képviselési jog:

A szakszervezet joga, hogy a **munkavállalókat a munkáltatóval** vagy ennek érdek-képviselési szervezetével **szemben** anyagi, szociális, valamint élet- és **munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségekkel kapcsolatban képviselje**.

A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

2. Kollektív Szerződés kötési jog (egyetértési jog):

A szakszervezet az Mt.-ben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

3. Véleményezési és konzultáció kezdeményezési jog:

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

4. Tájékoztatás kéréshez való jog:

A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

5. A tájékoztatáshoz való jog:

A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

6. A belépés joga:

A szakszervezet képviselésében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

7. Az ellenőrzési jog:

Az Mt. nem nevesíti, de dr. Hovanszki Arnold ügyvéd szakvéleménye szerint „a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga nem sui generis (önálló) jog, hanem ún. származtatott jogosultság. Olyan nevesített jog, mely akkor is megilleti a szakszervezetet, ha a jogszabályok külön nem nevesítik. Másfelől pedig, a szakszervezetek ún. ellenőrzési joga inkább valamiféle megvizsgálási-meggyőződési jogként értendő-értelmezendő, hiszen sem tartalmát, sem lehetséges jogkövetkezményét tekintve nem azonos a hatóságok ellenőrzési jogával, jogkörével.

Az ún. ellenőrzési jog része (részjogosítványa) egy általános, magasabb szintű szakszervezeti jognak: jog a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban való képviseléséhez. E szakszervezeti jogot a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve is ismeri [Mt. 272. § (6) bek.].

Az ellenőrzés kérdésköre tipikusan a munkavállalók munkakörülményeit érintő jogokkal, a munkavállalók e körben való képviselésével összefüggésben vetődik fel. Nem véletlen, hogy ugyanezen összefüggésben fogalmazta meg a szakszervezetek ún. ellenőrzési jogát a korábban hatályos Mt. is. Az ún. ellenőrzés célja a munkavállalói panaszok megvizsgálása, azok alaposága (alaptalansága) felől való meggyőződés. Eszköze lehet személyes eljárás (személyes szemrevételezés, meggyőződés, tapasztalás, mérés) és a szabályok végrehajtásáról való tájékoztatáskérés is. Mindkettőre továbbra is lehetőség van, hiszen ezektől a jelenleg hatályos Mt. sem zárja el a szakszervezeteket. Ami a személyes eljárás illeti, a szakszervezeti tisztségviselő szabadon beléphet és mozoghat a munkáltató területén, belépése és mozgása célhoz nem kötött; mivel belépése célhoz nem kötött, a panasszal érintett munkakörülményeket is szemrevételezheti, megvizsgálhatja, megmérheti stb. Joga van persze (továbbra is) arra is, hogy ne személyesen, hanem a munkáltató útján való tájékozódás útján szerezzen ismereteket. Hiszen „a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet” [Mt. 272. § (4) bek.], s hogy ezt mi végett teszi, saját belátására van bízva (a tájékoztatás kérése tárgykörhöz kötött, ám célhoz nem kötött).

Megjegyzem végül, hogy a szakszervezetek ún. ellenőrzési, valójában inkább a munkakörülményekről való meggyőződési-tájékoztatói joga saját értelmezésem szerint nemcsak jog, de annyiban kötelesség is, hogy amennyiben a szakszervezet a munkakörülményekre vonatkozó kifogásait a hatóságok esetleg a nyilvánosság előtt kívánja megfogalmazni, úgy a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megkívánja, hogy a lehetőségeihez mérten előzetesen meggyőződjön-tájékoztadjon állításainak valóságtartalmáról. Ésszerűtlen lenne, ha ettől őt a jogalkotó elzárná, hiszen ezzel együtt a szakszervezet jóhiszemű és tisztességes eljárás iránti kötelezettségét is erodálná, a szakszervezetet felelőtlené tenné (bármely légből kapott információt azonnal a nyilvánossághoz lehetne továbbítani, hiszen azt megvizsgálni úgyse tudja). Ez nyilvánvalóan nem cél.” Hasonlót fogalmaz meg Dr. Czomba Sándor, a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatáspolitikai-kéért Felelős államtitkára levelében:

6. § (2) bek.). Másrésztől azonban a kollektív szerződést kötő felek közötti jogviszony szabályozásakor a kollektív szerződésben pontosíthatják a felek az ún. végrehajtási és befolyásolási kötelezettség tartalmát, amely szerint a kollektív szerződést kötő szervezetek kötelesek mindent elkövetni annak érdekében, hogy tagjaik a kollektív szerződésnek megfelelő magatartást tanúsítsanak.

jük azonban, hogy az ellenőrzési jog egyes részjogositványainak gyakorlását az Mt. 204. § szerinti munkáltató is köteles biztosítani, úgymint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog gyakorlását pl. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtása tárgyában (vö.: Mt. 272. § (4)-(5) bek.). Ezen túlmenően általá-

A szakszervezettel kapcsolatos egyéb rendelkezés:

A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenysége céljából használhassa. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

Munkaidő kedvezmény:

A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a védett tisztségviselő mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a védett választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő - munkaszerződéstől eltérő foglaltatás szerinti - intézkedéséhez.

A védelem:

A tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltevé, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A szakszervezet az Mt. 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
 - c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
 - d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
 - e) a négyezer főt meghaladja, öt főt
- jelölhet meg.

Ezen túlmenően védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

A szakszervezet akkor jogosult a védett tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

A szakszervezet a - védelemben részesülő tisztségviselőt érintő - munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Fontos kiemelni, hogy ezektől a rendelkezésektől a tárgyaló felek eltérően is megállapodhatnak. Ez alól kivételt képeznek a köztulajdonban lévő munkáltatók, akikre nézve ezen szabályok kötelezőek, ezektől még egyező akarattal sem térhetnek el a szociális partnerek!

A SZAKSZERVEZETEK LEHETŐSÉGEI A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSÁRA ÉS A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK FELADATAINAK SEGÍTÉSÉRE

A téma kifejtéséhez az Európai Szakszervezeti Intézet 107. jelentésében foglalt megállapításokat használjuk.

A tanulmány szerint fontos, hogy a szakszervezetek teljes elkötelezettséggel harcoljanak a munkahelyi egészségvédelem javításáért és a munkavállalók egészségével kapcsolatos egyenlőtlenségek visszaszorításáért. ez a fajta elkötelezettség a vállalatvezetéssel szembeni önállóságot, forrásokat igényel és hosszú távú, aktív stratégiák kialakítását követeli meg.

A szakszervezeteknek olyan programokat kellene kialakítani, amelyeknek az a céljuk, hogy növeljék a munkavállalók ismereteit, öntudatra ébresztésüket, és azt a hatalmat, amellyel felruházták őket.

A munkavédelmi képviselők helyzetének megerősítése érdekében a szakszervezeteknek ismereteiket és képzéseket kell biztosítani a munkavédelmi képviselők számára. Ezen túl gyakorlati és jogi tanácsadást is érdemes a szakszervezeteknek biztosítani. Végezetül logisztikai támogatást kell nyújtaniuk, és gyakorlati eszközöket kell biztosítaniuk (útmutatók, tájékoztató füzetek, stb.). A másik fontos stratégiai kérdés, hogy a szakszervezeteknek olyan akciókat kell kitervelniük, amelyek arra törekednek, hogy különböző fórumok legkülönbözőbb képviselőit (ÜT és FB tagok, stb.) bevonják a biztonsági és egészségvédelmi kérdésekbe.

A következő fontos terület a Kollektív Szerződések kérdése. A Kollektív Szerződések révén, a munkavédelmi képviselőkre nézve kedvező feltétel kialakítása válik lehetővé (pl.: új képviseleti formák létrehozása ágazati, regionális szinten, a képviselők működési feltételeinek javítása, jogosítványaiknak bővítése és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére vonatkozó szabályok, stb.).

A tanulmány végkövetkeztései arra vonatkozóan, hogy a szakszervezetek hogyan tudnák hathatósan támogatni a munkavédelmi képviselők tevékenységét az alábbiak:

1. „Javítani volna szükséges a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos Kollektív Szerződéseken és olyan záradékokat kidolgozni a kollektív tárgyalások során, amelyek beépítik a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők valóságos tapasztalatait.
2. Az alvállalkozói vagy termelési láncokra vonatkozó szerződések keretében foglalkoztatott munkavállalók képviselőire fókuszáló kollektív tárgyalásokat kellene indítani.
3. Információkkal kellene ellátni, és képzésben kellene részesíteni a munkavállalókat a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseiről, és ezeket a kérdéseket bele kell foglalni az ipari viszonyokról szóló tárgyalási folyamatba.
4. Szélesebb szociálpolitikai és munkahelyi-egészségvédelmi politikai perspektívába kellene helyezni bizonyos biztonsági és egészségvédelmi problémákat, amelyeket jelenleg tisztán gyakorlati és jogi „keretek között” kezelnek.
5. Együttműködésre kellene ösztönözni a munkavédelmi képviselőket, az üzemi bizottsági tagokat és szakszervezeti küldötteket.
6. Meg kellene vizsgálni, hogy a munkavédelmi képviselők milyen módon érhetik el, hogy mi-

nél nagyobb befolyással bírjanak a munkahelyi egészségvédelmi rendszer egyéb szereplőire, a munkáltatói szervezetekre, a megelőzési szolgálatok és ellenőrzési szervek munkatársait is beleértve, hogy olyan környezet megteremtését segítsék elő, amely hatékonyabban tudja támogatni a munkavállalók érdekvédelmi képviselőit a munkahelyi egészségvédelem területén.

7. El kellene jutni a munkavédelmi képviselők részvételének egy olyan fokára, amely túllép az uniós jogi rendelkezéseken a munkavállalóknak nyújtott tanácsadás és tájékoztatás tekintetében. El kellene érni, hogy a munkavédelmi képviselőknek módjukban álljon részt venni a munkaadóval folytatott tárgyalásokon, ha a munkahelyi egészségvédelem kerül napirendre.
8. Teljes és megbízható adatbázisrendszereket kellene létrehozni a munkavédelmi képviselők „lefedettségéről”, helyzetéről, tevékenységeiről és eredményeiről.
9. Aktívabb munkavédelmi képviselői hálózatokat kellene kiépíteni.
10. Új ismeretszerzési stratégiákat kellene kialakítani a legvédtelenebb ágazatokban. Ennek elérése céljából szorosabb együttműködésre volna szükség a gyakorlati és tudományos szakemberekkel. Világos stratégiát kell kidolgozni munkavédelmi képviselők támogatására, a munkahelyen végzett akciójuk értékelésére szolgáló mechanizmusokkal.

A politikai felelősöknek és a közigazgatási szervezeteknek teljesen tudatában kell lenniük annak, hogy a munkavédelmi képviselőknek milyen döntő szerepük van a munkavállalók egészségének és közérzetének javításában. Következésképpen szükségletek széles körét kielégítő akciókhoz kellene folyamodniuk annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselők tevékenysége megerősödjön, megszilárduljon:

1. létre kellene hozni egy komplett és megbízható egészségügyi rendszert, amely többek között olyan problémákkal kapcsolatos adatokat foglal magában, mint a vegyi anyagok helyettesítése, az egészségi állapot folyamatos ellenőrzése, és az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos eredmények,
2. hivatalos jegyzékbe kellene felvenni valamennyi munkavédelmi képviselőt,
3. növelni kellene a munkavédelmi képviselők képzési programjaira szánt forrásokat,
4. növelni kellene a kollektív tárgyalásokra fordítható forrásokat a munkavédelmi képviselők „lefedettségének” kiterjesztése céljából (pl.: regionális munkavédelmi képviselők és a munkavállalók képviselőitől egyéb formái),
5. bővíteni kellene a munkahelyi biztonsági-egészségvédelmi bizottságok ellenőrzési jogosítványait, hogy azok döntéseket hozhassanak,
6. hatékonyabb ellenőrzési eszközök kifejlesztésével kellene javítani a létező jogszabályok alkalmazását. (...) Végezetül lejjebb kellene vinni a munkavédelmi képviselők és a biztonsági-egészségvédelmi bizottságok kötelező létrehozására vonatkozó, törvényileg meghatározott küszöböt annak érdekében, hogy több munkavállaló élvezhesse ennek előnyeit.”

A tanulmány végső megállapítása, hogy az Európai Unióban a szakszervezetek, a munkavállalói képviselő és a munkavédelmi képviselők kulcsszerepet játszanak a munkavállalók egészségének javításában. A kutatások azt jelzik, hogy azok a munkahelyek, ahol működik szakszervezet, biztonságosabbak és jobb eredményeket tudnak felmutatni a munkahelyi egészségvédelem terén.

ZÁRSZÓ

AZ EVDSZ azonosulva a tanulmány megállapításaival és megfogadva ajánlásait, a TÁMOP 2.5.3.A-13/1-2013-0025 számú „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban” című projektje során három konferenciát is szervezett a munkavédelem témakörében, amely konferenciákon 14 előadás hangzott el a munkavédelem különböző területeiről. Ugyancsak a projekt keretében az Ergofit Kft. - Nemeskéri Gyula és Makkos László közreműködésével - felmérést és tanulmányt készített „A villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről” és ezen projekt keretében készült ez a kiadvány is. Reményeink szerint mindezek segítették a Bevezetőben megfogalmazott célok teljesülését, az érdekképviseletek együttműködésének erősödését a villamosenergia-iparban, mert hiszünk abban, hogy

EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK!

Jelen kiadvány a TÁMOP 2.5.3.A-13/1-2013-0025
„Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban”
projekt keretében valósult meg.

Kiadta az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
(EVDSZ)
Iroda és postacím: 1116 Budapest, Fehérvári út 108-112. 1. em. 134-136. sz. iroda
Telefon: (+36 1) 202 1092, Fax: (+36 1) 202 1534
Elektronikus levél: evdsz@vd.hu
Honlap: www.vd.hu

Felelős kiadó:
dr. Szilágyi József EVDSZ elnök

Szerkesztette:
Tóth Andrea T. főszerkesztő, EVDSZ

Tördelés:
Árki Attila kiadványszerkesztő, Mediaworks Regionális Kiadó Kft.

Készült 2000 példányban
2015.



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.