**Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége**

**(EVDSZ)**

**Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László**

**A**

**villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági,**

**munkahelyi egészségmegőrzés helyzete**

**Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/1 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban” program támogatásával.**

**Ergofit Kft.**

**2014.**

Tartalom

[1 A tanulmány célja 3](#_Toc399844244)

[2 A munkavédelem alapfogalmai 3](#_Toc399844245)

[3 A munkavédelem nemzetközi szabályozása 4](#_Toc399844246)

[4 Magyarországi szabályozás: 7](#_Toc399844247)

[5 Munkavédelmi képviselő 10](#_Toc399844248)

[6 A munkavédelmi képviselők jogosítványai 13](#_Toc399844249)

[*6.1 Érdekképviselet fogalmának értelmezése a munkavédelemben* 13](#_Toc399844250)

[*6.2. A munkáltatók és a munkavállalók együttműködése* 16](#_Toc399844251)

[*6.3 A munkavédelmi képviselők jogosítványai* 17](#_Toc399844252)

[*6.4. A munkavédelmi képviselők egyeztetési lehetőségei* 21](#_Toc399844253)

[7 Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (VIMFÓ) 23](#_Toc399844254)

[8 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésekben 26](#_Toc399844255)

[*8.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben* 26](#_Toc399844256)

[*8.2. A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben* 27](#_Toc399844257)

[9 A jelen helyzet értékelése 30](#_Toc399844258)

[*9.1 A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök véleménye* 31](#_Toc399844259)

[*9.2 A munkavédelemért felelős vezetők véleménye* 37](#_Toc399844260)

[10 Javaslatok 39](#_Toc399844261)

[*10.1. A VIMFÓ szerepének, elismertsége növelésére vonatkozó javaslatok* 39](#_Toc399844262)

[*10.2. A munkavédelmi képviselők szakmai ismereteinek fejlesztése* 41](#_Toc399844263)

[*10.3. A munkavédelmi témák megjelenítése a KSZ-ekben* 44](#_Toc399844264)

# **1 A tanulmány célja**

A villamosenergia-ipari ágazat területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetének elemzése a munkavédelmi képviselet ágazati szintű erősítése érdekében.

A tanulmány a helyzet értékelésén túl javaslatokat fogalmaz meg az ágazatban dolgozók munkahelyi biztonságának megteremtése érdekében a szervezeti feltételekre. Ennek érdekében fontosnak tartottuk, hogy kiemelten foglalkozzunk a szakszervezet érdekvédelmi, érdekképviseletei szerepével általában a munkavédelemmel, valamint a munkavédelmi képviselők tevékenységének támogatásával kapcsolatban.

A tanulmány megírása során alapul vettük a „Felmérés a villamosenergia-iparág területén dolgozó munkavállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről” című dokumentumot.[[1]](#footnote-1)

# **2 A munkavédelem alapfogalmai**

Az alábbiakban kiemeljük azokat a fogalmakat, amelyek a munkavédelem témakörének feldolgozása során a tanulmányban megemlítünk:

*A munkavédelem fogalma:*

A munkavédelem nem más, mint a szervezett munkavégzésre vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények, tovább szervezési és intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása

*Tárgya:*

Egészséges és biztonságos munkahelyek, műszaki és higiéniai követelmények; munkaeszközök; veszélyes anyagok; munkaszervezés és munkaidő; kiemelt csoportok védelme; munkavédelmi szervezet

*Munkabiztonság fogalma:*

Olyan műszaki megoldások, fejlesztések, amelyek képesek megelőzni a munkabaleseteket

*Munkaegészségügy fogalma:*

A munkafolyamattal és a munkakörnyezettel összefüggő megbetegedések megelőzése

*Munkavédelmi szabályozás célja:*

A munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése, a jogi normák betartása és betartatása.

# **3 A munkavédelem nemzetközi szabályozása**

A munkavédelem megvalósulását több szintű szabályozás biztosítja: nemzetközi egyezmények, irányelvek, ajánlások; nemzeti, állami szabályozás: országos hatályú (pl. tv.), ágazati hatályú (pl. szabvány); munkáltatói belső szabályzatok.

A szabályozások közös pontja, hogy mind a munkáltatónak és mind a munkavállalónak meghatároz felelősségeket, kötelezettségeket. Alapvetően a munkahelyi egészségért és biztonságért a munkáltató felel. Az ő felelőssége, hogy az irányítása alá tartozó valamennyi területen a munkahelyek kialakítása és üzemeltetése megfeleljen az előírásoknak. Az ő kötelezettsége a kockázatbecslés, a munkahelyi kockázatok elkerülése vagy minimalizálása és a védő intézkedések meghozatala, írásban való lefektetése.

A munkavállalók felelőssége a munkavédelmi eszközök megfelelő használata, az előírások betartása, munkaképes állapotban végezze feladatait.

1. Római szerződés (1957):

*Az „élet és munkakörülmények állandó javítása”, mint megfogalmazott elvárás.*

1. Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966)
2. Európai Szociális Charta (1991)

Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel hirdetik ki (19 cikkből, melyből legalább ötöt kötelezőnek kellett elfogadni, Magyarország több mint ötöt elfogadott, de nem az összes 19 cikket). Ezek közül a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot Magyarország kötelezőként elfogadta.

1. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 155. számú Egyezménye

A dolgozók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló egyezmény (1981 június 22), Magyarországon a 2000 évi LXXV törvénnyel lett kihirdetve.

II. rész 4. cikk

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

1. AZ ILO 161. számú Egyezménye 5.cikk (1988 évi XIII. törvénnyel lett kihirdetve):

Az üzemegészségügy, foglalkozás egészségügyi szolgálattá való átalakításáról szól.

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.

1. Az ILO 164. számú Egyezménye

Célja: *„A vélemény-, a tapasztalat-, információcsere elősegítése országos szinten vagy egy iparág vagy gazdasági tevékenységi ágazat keretében.”*

Kimondja, hogy a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos érdekvédelmét biztosítani kell. Rögzíti a javaslattételi jogosultságot.

1. 89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye

*„A munka minőségének és termelékenységének javítása a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012 között”*

*„Bevezetés:*

*A lisszaboni stratégia keretében a tagállamok felismerték, hogy a munkahelyi minőség és teljesítmény biztosítása nagymértékben hozzájárulhat a gazdasági növekedés és foglalkoztatás előmozdításához. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság hatékony védelmének hiánya a munkahelyi balesetekből és foglalkozási megbetegedésekből adódó távolmaradásból illetve a kereső tevékenységből eredő tartós rokkantsághoz vezethet. Ennek nem csak jelentős emberi vonzat van, de a gazdaságra is erősen negatív hatást gyakorol. A munkahelyi egészségvédelemmel és balesettel kapcsolatos problémákból eredő hatalmas költségek gátolják a gazdasági növekedést, és az EU vállalatainak versenyképességére is káros hatással vannak. E költségek igen jelentékeny része a szociális biztonsági rendszerekre és az államháztartásra hárul.*

1. 89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye

3.pont

*„ A 2007-2012-es közösségi stratégia elsődleges célja a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések folyamatos, tartós és homogén csökkentése. A Bizottság úgy értékeli, hogy ezen időszak központi célkitűzéseit a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések – 100000 munkavállalóra vetítve – 25%-os csökkentése kellene, hogy képezze a 27 tagú EU-ban”*

89/391 EGK irányelv, az Európai Bizottság Közleménye:

 *„Mind gazdasági, mind humán szempontból a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kiemelt helyet érdemel a közösségi politikai menetrendben. A lisszaboni stratégia azon központi célkitűzése, mely foglalkoztatást és a termelékenységet a nagyobb versenyképesség révén kívánja növelni, további erőfeszítéseket kíván minden érintett szereplőtől ahhoz, hogy a munkahelyi egészségvédelem tekintetében az EU eredményeiben javulást érjenek el. A munkahelyi egészség védelem és biztonság fontos szerepet játszik a vállalatok versenyképességének és termelékenységének fokozása és szociális védelmi rendszerek fenntarthatósága céljából, mivel a balesetek, azok hatásai és betegségek csökkenésével, illetve a munkavállalók motivációjának növekedésével jár.”*

Az irányelvet nem ratifikálta Magyarország, de mégis szerepeltetni kell, mivel a bírói gyakorlatban figyelembe veszik.

1. Az Európa Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól
* Az ügyeleti idő meghatározása olyan szempontból, hogy teljes egészében munkaidőnek számít
* Az irányelv 2. cikke meghatározásokat tartalmaz a munkaidőre, pihenőidőre, elegendő pihenésre stb.
* A 3. cikk a napi pihenőidővel foglalkozik, az 5. a heti pihenőidővel, a 6. a maximális heti munkaidővel stb.
1. Az Európa Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről
* Ez a keretirányelv irányelv a munkáltatók kötelezettségeit, a védelmi eszközökre és intézkedésekre vonatkozó előírásokat tartalmaz
* Az irányelv a konzultációs kötelezettségről a munkavállalókkal és rögzít munkavállalói kötelezettségeket is
1. Európai Szociális Párbeszéd

A szociális párbeszéd a szociális partnerek közötti párbeszéd, dialógus. Szociális partnerek alatt pedig a munkaadók, illetve munkavállalók szervezeteit értjük. Az európai szociális párbeszéd olyan párbeszéd, egyeztetés, mely az európai szintű szociális partnerek között zajlik

Keret-megállapodások:

* + Részmunkaidős foglalkoztatás (Irányelv)
	+ Határozott ideig tartó munkaviszony (irányelv)
	+ Szülői szabadság (irányelv)
	+ Távmunka (autonóm megállapodás)
	+ Munkahelyi stressz (autonóm megállapodás)
	+ Munkahelyi zaklatás és erőszak (autonóm megállapodás)
	+ Befogadó munkaerőpiac (autonóm megállapodás)

A különbség az autonóm megállapodások és az irányelvek között az, hogy az irányelvek a közösségi jog részét képezik, mindenkire kiterjednek. Míg az autonóm megállapodások csupán a megállapodást aláíró felekre terjednek ki.

A legmagasabb szintű szociális párbeszéd fórum 2004. október 08-án keretszerződésben, autonóm megállapodásban állapodott meg a munkahelyi stresszről. Az irányelv a cél megjelölésén túl meghatározza a munkahelyi stressz fogalmát, meghatározza a munkahelyi stressz problematikáját, a munkáltatók és a munkavállalók felelősségét. Ezen túl megállapításokat tesz a munkahelyi stressz megelőzése, csökkentése vonatkozásában és az irányelvben foglaltak megvalósításáról és nyomon követéséről is rendelkezik

Az összeurópai szociális párbeszéd előbb ismertetett keretszerződésének hatására a villamosenergia-iparban szociális párbeszédet folytató szervezetek 2004 decemberében közös nyilatkozatot adtak ki a munkahelyi stresszről.

# **4 Magyarországi szabályozás:**

*„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.*

*XVII. cikk (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.*

*XXI. cikk*

*(1) Magyarország elismeri és érvényesíti mindenki jogát az egészséges környezethez.”[[2]](#footnote-2)*

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv

 „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".[[3]](#footnote-3)

*A törvény preambuluma:*

*„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 kötelességeit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja”*

E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviseleteknek más jogszabályban - így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

A törvény rögzíti, 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 munkavédelmi törvény minden paragrafusa nagyon fontos meghatározásokat szabályozásokat tartalmaz, amelyről teljes képet csak a törvény szövegének teljes idézésével lehet adni. Ez most nem cél, de érdemes néhány fontosabb megállapítást, szabályozást kiemelni

*Általános követelmények: (Mtv. 18.§)*

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

*Tárgyi feltételek: (Mtv. 23 – 39 §)*

Minden munkavállaló részére biztosítani kell

*a)* megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet;

*b)* a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.

*Személyi feltételei: (Mtv. 49 -53.§)*

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

*a)* annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,

*b)* foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,

*c)* foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,

*d)* mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.

*A munkáltatók kötelezettsége: (Mtv. 54-59. §)*

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

*a)* a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;

*b)* rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

*A munkavállaló kötelezettsége: (Mtv. 60. §)*

A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.

A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

*A munkavállaló jogai: (Mtv. 61-63. §)*

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 védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

*A munkavállalókkal folytatott tanácskozás:*

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

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

1. a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége
2. a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása
3. a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.
4. A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattételi jogát.
5. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

# **5 Munkavédelmi képviselő**

*„……. a törvény az egyes munkáltatóknál a munkavállalók speciális munkavédelmi érdekeink megjelenítését és védelmét a munkavédelmi képviselet 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.”[[4]](#footnote-4)*

A munkavédelmi képviselő 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 munkavállalók jogosultak maguk közül képviselőt vagy képviselőket választani:

1. *Választásra jogosult:* - a munkáltatóval munkaviszonyban álló *és az adott telephelyen dolgozó* munkavállaló
2. *Választható:* - a munkáltatóval munkaviszonyban álló (6 hó) *és az adott telephelyen dolgozó cselekvőképes* munkavállaló

*Területi elv:*

A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54–56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

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

* a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotát;
* az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtását;
* a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítését és felkészültségét.

*Működési feltételek*

A feltételeket a Mvt. 75. § paragrafusban rögzítettek szerint a munkáltatónak kell biztosítania annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa.

„(1) A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

*a)* a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;

*b)* a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

*c)* egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a *c)* pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.”

*Védelem*

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 szerven a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

*Titoktartás*

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

A munkavédelmi képviselők helyzete a szervezetekben ellentmondásos. Ennek bizonyításához álljanak itt az alábbi idézetek:

A LIGA Szakszervezetek IX. Munkavédelmi konferenciáját tartotta Budapesten, a Hotel Ébenben. A konferencián a munkavédelem tárgykörének neves előadói, gyakorlati szakemberek adtak elő a LIGA Szakszervezetek munkavédelmi képviselőinek és szakszervezeti tisztségviselőinek 2014. április 28-án és 29-én. A konferencia vendégei voltak a Fővárosi Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének munkatársai. A konferencia előadásai közül kettőt emeltünk ki a témakörünk szempontjából:

*„Borhidi Gábor a munkavédelmi képviselők lehetőségeiről, valamint a jogszabályváltozásokról beszélt. Elmondta, a szakszervezetek az új Munka törvénykönyve szerint elvesztették munkavédelmi ellenőrzési jogosultságukat. A munkáltatók abban érdekeltek, hogy minél kisebb létszámú munkavédelmi képviselő testületet válasszanak. A munkáltatók drágának találják a munkavédelmi képviselők kiképzését, működési feltételeik biztosítását. Ugyanakkor, ha egyetlen egy büntetést megúszik a vállalat, már megérte, hogy a munkavédelmi képviselőt megválasszák. Az előadó felhívta arra a figyelmet, hogy a munkáltató egyfajta „szükséges rossznak” tekinti a munkavédelmi képviselői intézményt, rosszabb esetben szinte „belső ellenségnek”. S ha így van, a képviselő bizony nehezen fogja a munkáját végezni. Ráadásul az Új Munka Törvénykönyvben foglaltak szerint a szak-szervezetek „elveszítették” a munka-körülményekkel kapcsolatos ellenőrzési jogosultságukat, így nagyobb felelősség hárul a munkavédelmi képviselőkre. Ők azonban akkor tudják igazán hatékonyan végezni a munkájukat, ha a kapcsolatban állnak a szakszervezetekkel és üzemi tanácsokkal. Ekkor jelentősen csökkenhet a munkabalesetek száma. „*

*Dr. Kápolna Ferenc a munkavédelmi képviselők együttműködéséről beszélt. Elmondta, a munkavédelmi képviselők intézményét 1993-ban hozta létre az állam azzal a céllal, hogy a munkavédelmi érdekképviseletet napi munkájuk végzése mellett, maguk közül választott dolgozók lássák el. A munkavédelmi képviselők intézménye a munkaügyi érdekképviselet analógiájára lett felépítve, és a munkavédelemben üzemi tanácsrendszer érdekképviseleti megfelelője. Tevékenységük jogalapját az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről VI. fejezete tartalmazza. A munkavédelmi képviselők ellenőrizhetik a munkahelyet, munka-eszközt, védőeszközt, javaslatokat tehetnek a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésére, ellenőrizhetik a munkavállalói felkészítéseket, véleményt nyilváníthat, tájékoztatást kérhet, sőt, a munkavédelmi hatósághoz is fordulhat. Az előadó felhívta a figyelmet, hogy a munkavédelmi képviselő észrevételeire a munkáltató köteles reagálni, illetve, hogy a munkavédelmi képviselő munkajogi védettséget élvez. Ezt követően az előadó felvázolta a képviselői kapcsolatrendszerét, majd a képviselő személyiség jegyeinek, emberi adottságait vette nagyító alá. Ráirányította a figyelmet a munkáltatóval való együttműködés csapdáira, és ötleteket adott a hatékony munkavédelmi képviselői munka végzéséhez.[[5]](#footnote-5)*

# **6 A munkavédelmi képviselők jogosítványai**

## *6.1 Érdekképviselet fogalmának értelmezése a munkavédelemben*

Az érdekképviselet egy vagy több személy, vagy azok szervezeteinek, intézményeinek megbízásából, egy vagy több meghatározott ügyben, egy harmadik fél, személy, személyek vagy azok intézetei, szervezetei felé történő egyszeri vagy folyamatos eljárás az érdekek képviseletében. Az érdekek lehetnek anyagi, szellemi, erkölcsi jellegűek, vagy az élet, az egzisztenciális biztonsághoz köthetők.

Érdekképviselet lényegében egy meghatározott csoport, szervez felhatalmazása alapján végzett érdekvédelmi munka.

Általános értelmezés szerint az érdekképviselet három fő résztevékenységből áll:

a, érdekegyeztetés,

b, érdekérvényesítés,

c, érdekvédelem.

E három tevékenységet egymástól eltérő, egymásra épülő, egymást feltételező tevékenységekből ál. Sőt azt is észre kell vennünk, hogy a „puha” érdekképviselettel kezdődik és a ”kemény” érdekképviselettel záródik lista. A zavart az okozza, ha összetévesztjük egymással az érdekképviseleti tevékenységeket. Vagyis más-más tartalmakat adunk, másként értelmezzük, mint amelyeke valójában, és ennek megfelelően nem a megfelelő módon, és magatartással végezzük az érdekképviseleti munkát. Az alábbiakban ismertetjük érdekek képviseletének értelmezését a munkavédelem területén.

*a, Érdekegyeztetés:*

Az érdekegyeztetés az érdekek felismeréséből, a részérdekek ismertetéséből, az együttműködő felek közötti egyeztetésből és a közösen elfogadott érdekek rendszerbe foglalásából áll.

*a1, Az érdekek felismerése:*

Az érdekegyeztetés egyik legfontosabb része az érdekek felismerése, megfogalmazása és bemutatásra alkalmas formákba rendezése.

A munkavédelmi képviselőnek az érdekképviseleti tevékenységeinek végzése során a szervezetben végzett munkatevékenységek, valamint a munkakörülmények jellegzetességei igen sokféle szakmai ismeretet feltételeznek. Ehhez ismernie kell a szervezetben lévő munkatevékenységek, munkakörök munkavédelmi szempontú jellegzetességeit. A dolgozó biztonságos munkavégzéséhez szükséges érdekek felismerése, áttekintése szakmailag megalapozott felkészültséget kíván. Ehhez szükség van a szervezetekben a munkavédelmi szempontú állapotfelmérések, szabályzatok, vonatkozó jogszabályok, irányelvek stb. ismeretére, valamint mindazon szervezeti dokumentumok ismeretére, amelyek a meglévő problémák megoldására, a megelőzésre vonatkoznak.

Az érdekek felismerése feltételezi a naprakészséget, hiszen a munkavédelmi helyzet akár a munkavállalók oldaláról, mint a munkafeltételek oldaláról dinamikusan változhatnak.

*a2, Az érdekek rendszerbe foglalása:*

Az érdekegyeztetés fontos része a munkavállalók biztonságos munkavégzéséhez kötődő érdekek megfelelő rendszerbe foglalása, hiszen ahhoz, hogy valamit érdemben tudjunk képviselni, védeni elengedhetetlenül szükséges az is, hogy a magunk és mások számára is érthető módon rögzítsük. Az érdekek rendszerbe foglalásánál ügyelni kell arra, hogy az érdekek érhetően és pontosan, jól strukturáltan kerüljenek rögzítésre, hogy azok magunk és mások számára is egyértelműek, világosak legyenek.

Az érdekeket súlyozni kell a munkavédelmi szempontú kockázatok szerint. Fennáll a veszély, hogy a strukturálatlan és súlyozatlan érdekrendszer képviselete kudarcba fog fulladni. A munkáltatói partner számára így értelmezhetetlen és elfogadhatatlan, tárgyalásra alkalmatlan. A túl általánosan és tágan megfogalmazott igények nehezebben értelmezhetőek, ez esetleg veszélyeztetik a kiemelten fontos munkavédelmi problémák elfogadtatását és megoldását.

A képviselt érdekeket kellő érvanyaggal alá kell támasztani. Ne feledkezzünk meg a munkáltatói érdekek és a munkavállalói érdekek összekapcsolásáról sem. A munkavédelem területén a problémák felismerésében és megoldásában mindkét fél (a munkavállalói érdekképviselet és a munkáltatói felelősség) közös érdekei vannak. Ezért is fontos, hogy ezek az érdekek világosan legyenek megfogalmazva. Nehezíti a helyzetet, hogy a munkavédelem problémáinak megoldásában a közös érdekeket a munkáltatói oldal nem minden szervezetben ismerte fel.

*b, Érdekérvényesítés:*

Az érdekérvényesítés az érdekképviselet egyik legfontosabb része, amely az érdekek elismertetéséből áll. Célja, hogy elérje az érdeket meghatározó célcsoport érdekében és szempontjából meghatározható kívánatos jövőt. Ennek érdekében befolyásolja az adott ügyben a döntéshozatalt az ellenérdekelt fél meggyőzésével.

A munkavédelmi képviselők esetében ez szakmai felkészültségre, megalapozott információkra alapozott érveléssel, és nem a nyílt érdekérvényesítés rendszerében szükséges hatalmi erőviszonyok befolyásolásával, az erő felmutatásával, az ügy mögé közösségi erő felállításával jár. Természetesen a munkavédelmi képviselő a munkavállalók tájékoztatásával megszerezheti támogatásukat, de nincs lehetősége a tárgyalásaihoz a munkavállalói támogatottság alapján az az erőviszonyok befolyásolása.

Alapvető az érdekérvényesítésben a tervezettség, az egyértelmű célok meghatározása, ehhez az informálódás, a szükséges adatok beszerzése részben a szervezettől, részben a saját felmérései alapján, és közvetlenül a munkavállalóktól.

Az érdekérvényesítés mindig valamilyen kézzelfogható eredménnyel kell, hogy járjon. Ennek tárgyiasult formái:

* megállapodások írásos megkötése,
* szerződés aláírása,
* egy, a munkavállalók munkavédelmi helyzetét befolyásoló feladatra, problémamegoldásra vonatkozó akcióterv kidolgozása.

*b1, Az érdekek elismertetése*

Míg az előző pont alapvetően a munkavédelem területén az érdekek felismeréséhez szükséges szakmai felkészültségre hívta fel a figyelmet, az érdekek elismertetése már más ismeretek, más irányú felkészültség igényét fogalmazza meg. Az egyeztetés alapvetően megbeszélések, viták, tárgyalások sorozata, amely a szakmai érvelés mellett feltételezi a tárgyalásokban elengedhetetlen kommunikációs, meggyőzési, konfliktuskezelési technikákban való jártasságot. Ezek elengedhetetlenek az eredményes egyeztetésekhez. Az érdekek elismertetése gyakran összefonódik az érdekegyeztetéssel, annak melléktermékeként jön létre. Ezért is vigyázzunk arra, hogy az érdekek egyeztetése még nem az elvárt eredménye az érdekképviseletnek, hanem a munkavállalói érdekek elismertetése a cél. Ha nincs elismertetés, nincsenek olyan munkáltatói akciók, amelyek a munkavédelmi helyzeten javítanának.

*b2, Lobbizás*

Az érdekérvényesítési folyamat során az érdekelismertetésnek van egy sajátos a szakmai/politikai befolyásolási (esetenként nyomásgyakorlási) formája, amit lobbizásnakis szokás nevezni. A Magyar Larousse Enciklopédia szerint: „lobbyzik: Valamely csoport közös gazdasági érdekek és/vagy politikai célok érvényesítésére, érdekében határozottan, együtt lép fel a számára kedvező törvények, rendelkezések elfogadtatásáért.” A munkavédelmi képviseletnek meg kell találnia azokat a személyeket, partnereket, amelyeknél kifejtheti álláspontját, akinél meg tudja értetni egy adott szervezetben a munkavállalók érdekeit, és aki nyomást tud gyakorolni a munkáltatóra ebben a témakörben. Például a munkáltatók szövetségei, anyavállalat, tulajdonos, szakmai szövetségek, munkavállalói érdekképviseleti szervezetek, hatóságok kormányszervek, stb.

*c, Érdekvédelem:*

Az érdekképviselet leghosszadalmasabb résztevékenysége az érdekvédelem, ami az elismert érdekek védelmét jelenti. A cél a munkavállalói elismert érdekek sérelem nélküli érvényesülésének biztosítása a törvényes érdekvédelmi eszközök felhasználásával.

Az érdekképviseleti tevékenység különböző, egymástól eltérő feladatokat is jelenthet:

* az érdekérvényesítés során elismert érdekekre vonatkozó dokumentumokban foglaltak betartásának folyamatos ellenőrzése,
* megbeszélések, tárgyalások kezdeményezése a betartás biztosításához,
* a jogi keretek között nyomásgyakorlás a munkáltatókra vagy egy új megállapodás kötésére, vagy a tárgyalásokon közösen egyeztetett és elfogadott megállapodások betartására, az érdekképviseleti eredmény elérésére.

## *6.2. A munkáltatók és a munkavállalók együttműködése*

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását szorgalmazó intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK számú irányelvben foglaltaknak megfelelően újraszabályozza a munkáltatóknak a munkavállalókkal való együttműködését. A módosított törvény szerint az együttműködés több szinten valósul meg. Csupor Zsoltné[[6]](#footnote-6) a szintek bemutatásához az alábbiakat emelte ki.

a, Az első szint

Az EGK irányelvének megfelelően törvényi szinten szabályozza a munkavállalók azon jogát, hogy megvitathassa előzetesen a munkáltatónak a munkavédelemmel kapcsolatos intézkedéseit. Szabályozza a tanácskozáson való részvételére vonatkozó legfontosabb jogosultságait, a tanácskozás általános elveit.

A munkavállalók tanácskozási joga különösen a következő kérdésekre terjed ki:

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

A tanácskozásokon biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve a munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

b, A második szint

A munkavédelmi képviselőkkel való együttműködésre vonatkozik. Ez a szint magában foglalja a munkavédelmi képviselők

* megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának szabályait
* munkájához szükséges munkafeltételeit, ehhez kapcsolódóan a képviselők munkaidő- kedvezményének mértékét, a technikai, anyagi feltételeket,
* oktatásuk feltételeit.

A képviselet működési feltételeinek költségei a munkáltatót terhelik, a képviselők képzése csak rendes munkaidőben történhet.

c, A harmadik szint

Azoknál a munkáltatóknál jelenik meg, ahol a foglalkoztatottak száma eléri legalább ötven főt, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet kell létesíteni. A testület elnöki tisztét a munkavállalók (munkavédelmi képviselők), illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület működési rendjéről, ügyrendjéről, elnöklési rendjéről a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A paritásos testület tevékenysége az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek javítására irányul.

A munkavédelemről szóló törvény a következő feladatokat rója a paritásos testületre:

* rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását;
* megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósulását;
* állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

## *6.3 A munkavédelmi képviselők jogosítványai*

Az alábbi táblázat segítségével áttekinthető, hogy melyek a munkavédelmi képviselők jogosítványai az „1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről” szerint. (A jogosítványokat a 7.1 pontban ismertetett struktúra szerint mutatjuk be.)

*a, Érdekegyeztetés:*

*a1, Az érdekek felismerése*

|  |
| --- |
| **A jogosítvány tartalma** |
| **40.§** (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.  |
| **58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.  |
| **59. §** (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.  |

|  |
| --- |
| **72. §** (1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban 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.(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében*a)* működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;*c)* tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést; |

*a2, Az érdekek rendszerbe foglalása*

|  |
| --- |
| **A jogosítvány tartalma** |

|  |
| --- |
| **70/B. §** (7) A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:*a)* rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;*b)* megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;*c)* állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről. |
| **72. §** (3) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal. |

*b, Érdekérvényesítés:*

*b1, Az érdekek elismertetése*

|  |
| --- |
| **A jogosítvány tartalma** |
| **6. §** 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.  |
| **54.§** (7) d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit; |
| **70. §** (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok); b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése. |
| **71. §** A munkavállalónak, 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 kellő időben egymás részére megadniuk.  |
| **72. §** (2) *b)* részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is; *d)* véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;e) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;(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.  |

*c, Érdekvédelem:*

|  |
| --- |
| **A jogosítvány tartalma** |
| **72. §** (2) *f)* indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat; *g)* a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit. |
| **74. §** 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[[7]](#footnote-7) kezdeményezhet. |

(Az 1. mellékletben részletesebben ismertetjük a munkavédelmi képviselők érdekképviseleti jogait. A részletesebb ismertetés tartalmazza a hivatkozásokat is.)

A jogosítványokat áttekintve az alábbiakra hívjuk fel a figyelmet:

* a munkavédelmi képviselők rendelkeznek az érdekképviselet mindhárom szintjével
* ezek a jogosítványok lehetőséget adnak szükség esetén nyomásgyakorlásra is
* (Lásd a 72. § (2) f) és 72. § (2) g) pontokban foglaltakat.
* Rendelkezésre áll a lehetőség kollektív munkaügyi vita kezdeményezésére abban az esetben, ha a munkavédelmi képviselő nem ért egyet a munkáltató véleményével, illetve ha a munkáltató nem akar együttműködni, vagy az együttműködés csak formális.

Az érdekképviselet különböző jogosítványait az adott konkrét helyzeteknek megfelelő tartalommal és kommunikációs stílusban célszerű alkalmazni. Ehhez rendelkeznie kell a munkavédelmi képviselőknek olyan kommunikációs, meggyőzési, tárgyalási ismeretekkel, képességekkel, készségekkel, hogy jogaikkal megfelelően tudjanak élni. Ezért a képzéseik ne csak a szakmai ismereteik fejlesztésére, hanem az érdekképviseleti feladataik megfelelő módon történő alkalmazására is kell, hogy fókuszáljanak.

## *6.4. A munkavédelmi képviselők egyeztetési lehetőségei*

Munkavédelmi bizottság:

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság gyakorolja. A bizottság tárgyalásán — a bizottság kezdeményezésére — a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

Paritásos munkavédelmi testület:

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

A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép. A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól. A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A működés feltételeit a munkáltató biztosítja.

A testület az érdekegyeztető tevékenysége keretében:

*a)* rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;

*b)* megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;

*c)* állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

# **7 Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (VIMFÓ)**

A Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (VIMFÓ) az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) kezdeményezésére az iparág munkáltatóinál működő munkavédelmi képviselők között létrejött együttműködési megállapodás során alakult meg.

Általános célként a következők lette megjelölve:

* Rendszeres tanácskozásaival információt nyújt és konzultációs szakmai segítséget ad a villamosenergia-iparban működő munkavédelmi képviselőknek, munkavédelmi bizottságoknak az érdekképviseleti munkájukhoz
* A tagok ismerjék meg egymás tevékenységét és tapasztalataikat megosztva eredményesebben valósítsák meg érdekképviseleti tevékenységüket.
* A Fórum tagjai a tapasztalatok által hatékonyabban működhessenek közre a munkáltatójuknál felmerült munkavédelmi kérdések megvitatásában és az egészségre, biztonságra vonatkozó intézkedések megvalósításában.
* A Fórum működése járuljon hozzá az iparágon belül a munkavédelem elismertségéhez.
* Az ülésekre szervezett programok bővítsék a tagok munkavédelemmel kapcsolatos ismereteit.
* Épüljön ki olyan együttműködés a tagok között, amely egységes megelőzési szemléletet alakít, és ennek eredményeként javuljon a munkáltatók baleseti mutatói.

Ezen célok mellett alakultak ki általános feladatai:

* Tájékoztatást ad, információt biztosít tagjainak a munkavédelmet érintő kérdésekben.
* Összehangolja tagjainak szakmai véleményeit, álláspontjait, illetve érdekeit.
* Figyelemmel kíséri tagjai törvényben biztosított jogainak érvényesülését.
* Véleményt alkot, észrevételt tesz, ajánlást alakít ki, javaslatot ad az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek megvalósításáról.
* Igény szerint segítséget nyújt más, hivatalos szakmai egyeztetést végző fórumok munkájához.
* A Fórum elé kerülő előterjesztések véleményezését, adat- és információszolgáltatással, szakvéleménnyel segíti.
* Működésével elősegíti a munkavédelmi képviselők együttműködését a munkáltatókkal, munkahelyi szakszervezetekkel, Üzemi Tanácsokkal.
* A Fórum tagjai tapasztalataikat megosztják egymással.
* Felhívja tagjai figyelmét honlapján a munkavédelmet érintő főbb jogszabályi változásokra.
* A villamosenergia-iparág munkavédelmi helyzetét évente értékeli.
* Folyamatos kapcsolatot tart az EVDSZ vezetésével.
* Minden munkavállaló számára elérhető honlapot működtet.

A VIMFÓ a működését egy részletesen elkészített és elfogadott munkaterv alapján végzi. A VIMFÓ által szervezett konferenciákat, találkozókat egy-egy iparági munkáltató bevonásával rendezte meg. A rendezvények dologi költségeit a munkáltatók biztosítják (terem, szállás, előadók). Eseti jelleggel az EVDSZ is biztosít támogatást.

VIMFÓ az alábbi fórumokat, munkavédelmi konferenciákat szervezte 2009-től kezdve:

2009. április 29-30, Paks. Házigazda a Paksi Atomerőmű Zrt.

2009. november 2-5, Gyula. Házigazda a DÉMÁSZ Prímavill Kft.

2010. április 21-22, Siófok. Házigazda: MVM Zrt.

2010. november 10-11, Pécs. Házigazda: E-ON Hungária

2011. május 5-6, Budapest. Házigazda az ELMŰ-ÉMÁSZ.

2011. november 3-4, Mátraháza. Házigazda a Mátrai Erőmű ZRT.

2012. május 10-11, Keszthely. Házigazda: MVM OVIT

2012. november 8-9, Szeged. Házigazda: EDF DÉMÁSZ

2013. május 9-10, Paks. Házigazda: MVM Paksi Atomerőmű Zrt.

2013. november 7-8, Hajdúszoboszló, Házigazda: E-on csoport

2014. május 8-9., Pusztavám. Házigazda: Vértesi Erőmű Zrt.

A rendezvényeken nemcsak a munkavállalói oldalhoz köthető szakértők vettek részt, mint előadók, hanem a munkáltatói rész is mindig képviseltette magát. A VIMFÓ nemcsak a munkavédelmi képviselőknek, hanem a munkáltatói oldalon szereplő biztonságtechnikai szakértőknek is tud biztosítani egy olyan lehetőséget, hogy kölcsönösen egymás álláspontját megismerve hatékonyabbá válhat a munkavédelem, munkabiztonság az egyes iparági szervezeteknél. Hiszen mindkét félnek jogai és kötelezettségei vannak a másik felé, amit csak abban az esetben tud jól teljesíteni, ha közöttük egy, szakmai alapon nyugvó együttműködés valósul meg. A VIMFÓ ezt a kapcsolatot, fórumot biztosítani tudja.

A szakszervezet és a munkavédelmi képviselők helyi szintű együttműködése elősegítheti nemcsak a munkavédelmi problémák felszínre hozását, hanem az érdekvédelmi tevékenységben a munkavédelem erősebb képviseletét.

*„ Ezeket az okokat felismerve a VDSZSZ VI. kongresszusának 2008-ban elfogadott programja új irányt szabott a munkavédelmi érdekképviseleti munka tekintetében. Rögzítette, hogy a teljeskörű érdekvédelmi munka szempontjából elengedhetetlen, hogy mind ágazati szinten, mind helyi szinten hatékonyan együtt kell működni a munkavédelmi képviselőkkel. Ennek az együttműködésnek a motorja a szakszervezet kell, hogy legyen. Célként került megfogalmazásra, hogy erősíteni kell az ágazathoz tartozó munkavédelmi képviselők koordinációját, mint ahogy az is, hogy mind tagszakszervezeti, mind szövetségi szinten több támogatást kell adni a munkavédelmi képviselőknek. Feladatként került meghatározásra, hogy tenni kell annak érdekében, hogy a munkavállalók egyes társaságoknál technológiai, munkaszervezési, munkairányítási hiányosságok miatt ne szenvedjenek balesetet, illetve elkerülhető legyen a foglalkoztatási megbetegedés.*

*A program alapján cselekvési program alapján, amely révén 2009-ben újjá szerveződött a munkavédelmi képviselők fóruma. Ugyanazon év novemberében elfogadásra került a működési rendje, amely a fórum célját hat pontban foglalta össze:*

1. *Információs és konzultációs szakmai segítség biztosítása rendszeres tanácskozásain a munkavédelmi képviselők számára.*
2. *Egymás tevékenységének megismerése, a „jó gyakorlatok” átvétele.*
3. *A munkavédelmi képviselők munkája hatékonyságának növelése.*
4. *A munkavédelem elismertségének növelése.*
5. *Az ismeretek bővítése.*
6. *Az egységes megelőzési szemlélet kialakulásának segítése.*

*A VI. kongresszusán nevet változtató ágazati szakszervezet az Egyesült Villamosenergia-ipari Szakszervezeti Szövetség (EVDSZ) és a megújult VIMvFO 2010-ben Együttműködési megállapodást írt alá, amely alapján többek közt az EVDSZ lehetőséget biztosított a VIMvFO részére, hogy honlapján saját oldalt működtessen. Az EVDSZ vállalta azt is, hogy a lehetőségei keretein belül anyagilag is segíti a VIMvFO-t és az EVDSZ kötelezettséget vállalt arra, hogy az országos érdekegyeztetés keretében folyó- a munkavédelemmel kapcsolatos­ jogszabályi véleményezés során a VIMvFO szakmai véleményét képviseli. Ezen megállapodás alapján a VIMvFO megalkotta munkatervét, költségvetését, amelynek egy részét az EVDSZ finanszírozta. „[[8]](#footnote-8)*

# **8 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésekben**

A munkavédelmi helyzet javításának egyik lehetősége lehet egy munkavédelmi fejezet beemelése az ágazati, valamint a vállalati KSZ-ekbe.

 A 2012 évi. I. törvény a munka törvénykönyvéről „230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.”

## *8.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben[[9]](#footnote-9)*

„V. Fejezet. Az érdekképviseleti szervek működési feltételeinek biztosítása

2. Információk biztosítása

*2.1. Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére*

*A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:*

* *a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,*
* *az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,*
* ***a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.***
* *A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentieken túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).”*

Az információadási kötelezettségek között szerepel (információk a balesetek alakulásáról), de nem tudni miért, mivel nincs hozzá kapcsolódó megállapodás. A kollektív szerződés a munkavédelemmel kapcsolatos más információt, illetve normatív megállapodásokat nem tartalmaz.

## *8.2. A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben*

Általános tapasztalatok a helyi KSZ-ek átolvasása után:

* alig van konkrét normatív megállapodás a munkavállalók munkakörülményeire vonatkozóan, annak ellenére, hogy a munkavédelmi törvény részletesen kifejti, mi tartozik ebbe a tárgykörbe. Még a törvényben foglalt normatívák teljesítésére vonatkozóan sincsenek utalások a helyi KSZ-ekben.
* a megállapodások sem témaköreiket, sem tartalmukat tekintve nem egységesek.

A céges KSZ-ek aláírási ideje 2008-2010 közé esik. Az 1. táblázat a munkáltató és a szakszervezet közötti viszonyra vonatkozó megállapodásokat tartalmazza, amelyek a munkavállalók munkakörülményeit érintik példák egy-egy iparági szervezetnél.

|  |  |
| --- | --- |
| Bakonyi Erőmű | IV. 4.1. A munkáltató kötelezettségeiA munkáltató köteles a KSZ‑ben meghatározottak szerint, a jogszabályok betartásával, a munkáltatói jogkörét gyakorolni, és ennek során:* a lehetőségek figyelembevételével folyamatosan javítani a munkavégzéshez szükséges körülményeket,
* munkavállaló egészségmegőrzéséért a tőle elvárható feltételeket, szolgáltatásokat, biztosítani.
 |
| Budapesti Erőmű | 7.2. A Munkáltató a reprezentatív szakszervezetek részére a következő információkat biztosítja:- baleseti mutatók alakulása negyedévenként és éves összesítésben, beleértve a balesetek jellegéről és minősítéséről való tájékoztatást.8.2. A Munkáltató és a Munkavédelmi Bizottság kapcsolata8.2.2 A Bizottságot a Munkavédelmi Szabályzat kiadásához egyetértési jog illeti meg.8.2.3. A Munkáltató a Munkavédelmi Bizottsággal a működési feltételek biztosításáról és az együttműködés egyéb kérdéseiről külön megállapodást köt. |
| MVM GTER Zrt. | 3, A Munkáltató az Érdekképviselet részére a következő információkat biztosítja megállapodás szerinti ütemezésben:a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást. |
| PANNONPOWER HOLDING Zrt. | III.1 A felek megállapodnak abban, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.A Munkáltató vállalja, hogy az információk kellő időben történő biztosítása érdekében az Érdekképviseletek képviselőit minden olyan ülésre, értekezletre - kivéve az Zrt-k Igazgatósági üléseit - meghívja, amelyen a munkavállalók élet-és munkakörülményeit érintő kérdéseket tárgyalnak. IV.1 A Munkáltatók kötelezettségei: A Munkáltatók kötelesek a KSZ-ben meghatározottak szerint, a jogszabályok betartásával gyakorolni munkáltatói jogkörüket, és ennek során:* a lehetőségek figyelembevételével folyamatosan javítani a munkavállalók munkavégzéséhez szükséges körülményeket,
* Továbbá munkavállalóinak egészségmegőrzéséért a tőlük elvárható feltételeket, szolgáltatásokat biztosítani.
 |
| Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. | II. 2. A Munkáltató az Érdekképviselet részére a következő információkat biztosítja megállapodás szerinti ütemezésben:* - a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást,
 |

1. táblázat

A 2. táblázatban a helyi KSZ-ekből azokat a megállapodásokat emeltük ki, amelyek a Munkáltató részéről a rendkívüli felmondási okok lehetnek (A hivatkozás a régi Mt. vonatkozó rendelkezése Mt. 96.§.)

|  |  |
| --- | --- |
| Budapesti Erőmű  | 14.3.1. - a munkavégzésre vonatkozó előírások (kezelési utasítás, munkavédelmi utasítás stb.) szándékos, vagy súlyos gondatlanságból történő jelentős megszegése (súlyos gondatlanságnak minősíthető az az eset, ha valaki ismeri a kötelezettségszegés következményeit, de könnyelműen bízik annak elmaradásában); |
| ELMÜ  | * + 1. - a munkavédelmi szabályokat, előírásokat súlyosan és/vagy rendszeresen megsérti,
 |
| MVM GTER Zrt | 5.3. - a munkavédelmi és biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy gondatlanul súlyosan megszegi, |
| MAVIR | 5.5. - a munkavédelmi és biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy gondatlanul súlyosan megszegi, |
| MVM | 6.6.1. - a munkavédelmi, biztonsági és titokvédelmi előírások súlyos megszegése; |
| PA Zrt | * + - 1. - a technológiai utasításokat, munkavédelmi, sugárvédelmi és tűzvédelmi előírásokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy figyelmeztetés ellenére ismételten megszegi,
 |
| TATABÁNYA ERŐMŰ KFT. | 10, - a munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok és az azok alapján kiadott munkáltatói utasítások súlyos megszegésével munkatársának munkabalesetnek minősülő testi sérülést, vagy egészségkárosodást okoz. |
| MVM OVIT | 15.1. b) A munkavállaló a technológiai, vagy a biztonságtechnikai előírásokat szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi. |
| Vértesi Erőmű Zrt. | 10, a munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok és az azok alapján kiadott munkáltatói utasítások súlyos megszegésével munkabalesetnek minősülő testi sérülést, vagy egészségkárosodást okoz. |

1. táblázat

A 3. táblázatban a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésére vonatkozó részeket emeltük ki.

|  |  |
| --- | --- |
| ELMÜ  | * + 1. a Munkáltató nem biztosítja a Munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a Munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyezteti,
 |
| PA Zrt | *2.4.2.2.2* A munkavállaló rendkívüli felmondása szempontjából lényeges kötelezettségszegésnek minősül a munkáltató részéről, ha szándékosan vagy súlyos gondatlansággal nem biztosítja a munkavállalónak a munkaviszonyból származó jogait, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. |
| Villamosipari Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. | 1.2.8. a Munkáltató nem biztosítja a Munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a Munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyeztet. |

1. táblázat

A 4. táblázat a munkára képes állapot feltételeit rögzíti.

|  |  |
| --- | --- |
| MVM GTER Zrt. | 3.1. Minden munkavállaló tartozik munkahelyén a biztonságos munkavégzésre alkalmasan, kipihent állapotban, megfelelően tisztán tartott, jó állapotban lévő öltözetben, pontosan megjelenni.Nem minősül a munkavállaló munkára képes állapotban lévőnek, ha:* nem rendelkezik a munkakörére előírt biztonsági, illetve védőfelszerelésekkel,
* nem rendelkezik a munkakörére előírt érvényes időszakos szakmai, munkavédelmi, sugárvédelmi vizsgákkal, illetve orvosi vizsgálattal.
 |
| PANNONPOWER HOLDING Zrt. | VII.1.4 Különösen nem tekinthető munkára képes állapotban lévőnek a munkavállaló, ha:* munkakörére előírt és használatára bocsátott védőruházattal, egyéni védőeszközzel nem rendelkezik,
* ha egészségi állapota a munkaköréből adódó feladatok elvégzésében akadályozza, illetve érvényes orvosi alkalmassággal nem rendelkezik.
 |

1. táblázat

# **9 A jelen helyzet értékelése**

A Villamosenergia-iparágon belül a munkavédelem, munkabiztonság, munkaegészségügy terület megfelelő rendezettséget mutat. A munkavállalói oldalról nézve a munkavédelmi felelősök vállalt tisztségüket kellő színvonalon ellátják, ehhez a VIMFÓ-tól segítséget, támogatást kapnak munkájuk elvégzéséhez. A munkáltatók is felismerték az együttműködés jelentőségét és előnyét, így a konferenciák helyének biztosításával illetve szakmai előadásokkal járulnak hozzá a minél jobb információcseréhez, a tapasztalatok megismertetéséhez, mindezekkel a munkavédelmi képviselők tudása szakmai színvonalának növeléséhez.

A VIMFÓ különböző kérdőíves felmérésekkel segíti a munkáltatóknál munkavédelmi állapotok felmérését, valamint a munkavédelmi képviselők helyzetének, munkáltatókkal való kapcsolatuk megismerését. A kérdőívek kialakítását a munkáltatói oldallal egyeztették, így a munkabaleseteket és az iparági munkavédelmi helyzetet felmérő kérdések közös munka terméke. A VIMFO a kérdőívek kitöltésében is számít a munkáltatók aktív támogatására, hiszen az adatszolgáltatással biztosítható, hogy minél több iparági szereplőtől visszajuttatott adatok feldolgozása kellő megbízhatóságú helyzetképet mutasson mindazoknak, akiknek szerepe van az ágazat munkavédelmi helyzetének javításában.

A VIMFO három kérdőívet dolgozott ki:

1, A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök részére:

A kérdőív célja a villamos iparághoz tartozó munkáltatók munkavédelmi képviselői, valamint a bizottságai működési hatékonyságának növeléséhez az érdekképviselet fejlesztése. A kérdőívre adott válaszok

* tájékoztatást adnak a munkavédelmi képviselet működésének eredményeiről, hiányosságairól és akadályairól,
* segítséget nyújtanak a ViMFÓ rendezvényeinek szervezéséhez és a programok tervezéséhez,
* erősíti a munkáltatókkal való együttműködést az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében.

(A kérdőívet a 2. melléklet tartalmazza.)

2, Kérdőív a munkavédelemért felelős vezetők részére

A Villamosenergia-iparban működő Alágazati Bizottság (VÁPB) részére a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködése érdekében fontos megismerni a munkavédelemért felelős vezetők véleményét is. A cél VÁPB keretén belül a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködésének koordinálásához megfelelő információk összegyűjtése az ágazat munkavédelmi helyzetének javítása érdekében. A kérdőív kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz. (A kérdőívet a 3. melléklet tartalmazza.)

3, Adatlap a villamosenergia-ipari ágazat munkabaleseteinek összegző értékeléséhez

Az adatlap az ágazat általános munkavédelmi helyzete értékeléshez ad segítséget. A balesetekre, foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikai adatlap kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz.

(Az adatlapot a 4. melléklet tartalmazza.)

A felmérések információi alapján kidolgozható évente egy tanulmány, amelyben ágazati szinten általánosan meghatározhatók az ágazatra jellemző munkavédelem hiányosságok, valamint a tipikusnak tekinthető munkabalesetek.

A VIMFO feladatai a cél megvalósítása érdekében:

* Az iparágban bekövetkezett és a munkáltatóknál nyilvántartásba vett munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések adatainak begyűjtése. Az éves munkavédelmi statisztika elkészítése, közzé tétele.
* Az iparág munkavédelmi helyzetére vonatkozóan évenként értékelés elvégzése, a munkavédelemmel kapcsolatos javaslatok és vélemények VÁPB felé továbbítása.

## *9.1 A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök véleménye*

A munkavédelmi képviselők helyzetének felmérésére vonatkozó kérdőív (Lásd az 5. táblázatot) eredménye összefoglalóan egy átfogó és jó képet mutat a munkáltatói gyakorlatról a munkavédelmi képviselők munkájának támogatásáról, segítéséről. Az adatok két évre, 2009-re és 2014-re álltak rendelkezésre.

*A kérdőív alapján leszűrhető általános megállapítások:*

* Döntően igen válaszok születtek azokra a kérdésekre, amelyek a formális együttműködést és annak biztosítására irányultak.
* Magas pontszámot kapott a munkavédelem jelentőségére irányuló kérdés is. Az együttműködésre vonatkozóan is jók az adatokat bár itt már látható csekély gyengülés.
* A munkavédelmi bizottságok tekintetében is felismerhető a munkáltatói támogatás megléte.
* A törvényes jogok gyakorlásánál is az tapasztalható, hogy mind a munkavédelmi képviselők és mind a munkavédelmi bizottságok a jogszabályok betartásával tudnak működni, érvényesíthetik jogaikat. A munkáltató lehetőséget biztosít nekik és együttműködik velük. A működéshez szükséges infrastruktúrát biztosítja, az egyes munkabaleseteknél partnerként kezeli őket. Megadja nekik a kellő tájékoztatást és az információkat. Ez egy harmonikusnak mondható kapcsolat.
* A paritásos munkavédelmi testület tekintetében is hasonlóak a vélemények. A munkáltató támogatta a létrejöttét, jó a kapcsolat és biztosítottak a működés feltételei.
* A véleményekre vonatkozó kérdéseknél viszont láthatóak érdekes utalások és bizonyos következtetéseket kiváltó adatok.

„Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában?” kérdésre adott válaszok már nem mutatnak az előzőekhez képest kedvező képet. A válaszoknál a inkább középérték (3) jelenik meg jellemzően. Az, hogy ez mitől lehet, két válasz is adható:

1. A válaszadó nem rendelkezik megfelelő információval a többi képviselő munkájáról, így a saját tapasztalatát jeleníti meg.
2. Nincs valódi és előremutató tevékenység az adott munkáltatónál. Csupán a formális és jogi keret betartása és megfelelés a cél, a gyakorlatias alkalmazás nem. Ezért nem is kap lehetőséget a munkavédelmi képviselő az előremutató munkában.

A VIMFÓ-ra utaló kérdések nagyon pozitív hozzáállásról tanúskodnak. Teljes mértékben elfogadják a VIMFÓ célját, működését és a rendezvényeit hasznosnak, sőt inkább hiánypótlónak érzik. Nagyon fontos vélemény ez, mert ez egyrészt azt mutatja, hogy igénylik a megfelelő információkat a munkájuk során másrészt ez egy nagy kapaszkodó és segítség abban, hogy egy munkavédelmi képviselő vagy bizottság ne csak formálisan, hanem valósan és hasznosan, előremutatóan végezze a munkáját. Ehhez nyújt nagy segítséget a VIMFÓ, és ezt felhasználva tudják a jogi és formális keretek között minél jobban érvényesíteni a munkavállalók jogait a munkavédelem területén.

A munkáltatók felemás hozzáállását mutatja a „Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával?” kérdésre adott közel fele-fele megoszlású igen-nem válasz. Természetesen ennek a kérdésnek megválaszolásánál a válaszadónak nemcsak a saját véleményét kellett figyelembe vennie, hanem a munkáltatója lehetőségeit is. A munkáltatóknál a főcél az adott tevékenység elvégzése a különböző jogszabályhelyeken előírtak betartásával. Így tud megfelelni az előírásoknak illetve próbál gazdaságos és költséghatékony lenni. Ennek az égisze alatt a plusz erőforrások biztosítása már nem minden esetben működik. Adnak is, de csak olyan keretek között, amelyet ők határoznak meg, abban beleszólása, javaslata érdemben nincs a munkavédelemnek.

Összefoglalva a kérdőív 2014 évre vonatkozó adatait, röviden megállapítható, hogy a munkavédelmi képviselők és bizottságok működése, munkája biztosított minden munkáltatónál. Létező együttműködés látható és valósul meg. Az egyes munkabaleseteknél egymással közösen, összehangolva végzik annak kivizsgálását és vonják le belőle a tapasztalatot. Azonban minden olyan pluszként – a jogszabályi előírásokon túli - jelentkező igény, amely a képviselők, bizottságok tevékenységét elősegítené, nem minden esetben valósul meg, nincs meg a megfelelő támogatása.

Rendelkezésünkre álltak a 2009. évi kérdőívre adott válaszok is. Mivel a kérdőív az évek során módosult, a két kérdőívre adott válaszok összehasonlítás nem teljesen lehetséges. Ezt nehezítette az is, hogy eltérő volt a válaszokat adó szervezetek száma is.

A táblázatban szereplő összehasonlítható adatokból az alábbi következtetések vonhatók le:

* Általában a 2009. évi adatokhoz képest a 2014. évi adatok kedvezőbb képet mutatnak. Ez mutatja, hogy a munkavédelmi képviselői intézmény egyre elfogadottabb.
* A kérdőív egyszerűsödött, rövidült. Ez arra is utalt, hogy néhány kérdés már okafogyottá vált, illetve a témakör már nem igényelte az árnyaltabb, részletesebb kifejtést.
* A munkáltatóval való együttműködés javult. Ebből arra lehet következtetni, hogy a munkáltatók egyre inkább elfogadják a munkavédelmi képviselőket.
* A foglalkozás- egészségüggyel való kapcsolat már a 2009. évi felmérésnél is arra utalt, hogy nem erős, ez a helyzet az 5 év alatt érdemben nem javult.
* Ugyancsak javult a munkáltatóknál dolgozó munkavédelmi szakemberekkel is a kapcsolat. Ez ugyancsak az elfogadottság egy fontos jellemzője.
* A Paritásos Munkavédelmi testület munkáját érintően is fejlődés, javulás látható. Ez érthető az előzőek alapján. Ha a munkavédelmi képviselők elfogadottsága javult, akkor ez óhatatlanul meg kell, hogy jelenjen a bizottság elfogadottságában is.
* A VIMFO helyzete és elfogadottsága is javult 5 év alatt. Ez megmutatkozik abban, hogy jobban ismeri a VIMFÓ célját, működését.
* A kitöltők már nem jeleztek problémát arra vonatkozóan, hogy részt tudnak-e venni a VIMFÓ rendezvényein.

**K é r d ő í v**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2009** | **2014** |
| **1, Általános kérdések** |  |  |
| a)    A gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak száma ? | változó | 16240 |
| b)   A megválasztott munkavédelmi képviselők száma? | változó | 164 |
| c)    A munkáltató partnerként kezeli a munkavédelmi képviselőt? |  | igen 15nem 0 |
| d)   Van érvényes együttműködési megállapodást a munkáltatóval? |  | igen 11nem 4 |
| f)     A munkavédelem jelentősége a munkáltatónál? |  | kiváló 10jó 4közepes 2 |
| *Létrehozták-e a munkavédelmi bizottságot?*  | *igen 15**nem 6* |  |
| *Kötöttek-e együttműködési megállapodást a munkáltatóval?* | *igen 11**nem 9* |  |
| **2, Együttműködés** |  |  |
| a)    Hogyan értékeli a munkáltatóval való együttműködést? | kiváló 2jó 12közepes 6nem jó 1  | kiváló 7jó 6közepes 3 |
| b)   Milyen a kapcsolat a szakszervezettel?  | kiváló 9jó 11 | kiváló 8jó 7 |
| c)    Milyen a kapcsolat a foglalkozás- egészségüggyel? | kiváló 4jó 7elfogadható 4gyenge 3 rossz 3 | kiváló 4jó 7elfogadható 3gyenge 1rossz 1 |
| d)   Milyen a kapcsolat a munkavédelmi szakemberekkel? | kiváló 6jó 9elfogadható 4gyenge 3rossz 2 | kiváló 10jó 4elfogadható 2 |
| e)    Munkahelyi vezetője támogatja választott funkciójában? | igen 19nem 2 | igen 15nem 0 |
| f)     A munkabalesetekre vonatkozó adatokat átadná a munkáltatója egy általános ágazati helyzetértékelés céljára? |  | igen 14nem 1 |
| **3.)  A munkavédelmi bizottság** |  |  |
| Megalakult-e a bizottság? | igen 16nem 3 |  |
| a)    A mv. bizottság hány fővel működik? |  | 67 |
| b)    Van-e kidolgozott ügyrendje a munkavédelmi bizottságnak?  | igen 12nem 4 | több 2igen 8nincs 5 |
| c)    Milyen gyakran ülésezik a bizottság? (alkalom/év) | (2)havonta (3)évente 2x (5)évente 4x (1)évente 5x (0) soha | (5)havonta (3)évente 2x (0)évente 4x (2)évente 5x (0) soha |
| d)    Biztosítottak-e a feltételei a bizottság munkájának? | igen 14nem 1 | igen 13nem 0 |
| e)    Készített éves munkatervet a bizottság? | igen 11nem 4 | igen 7nem 6 |
| *Készül emlékeztető, feljegyzés az ülésekről?*  | *igen 13**nem 2* |  |
| **4.)  A munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi bizottság törvényes jogainak gyakorlása.** |  |  |
| a)    Az mv. képviselői jogok gyakorlásának van akadálya? |  | igen 1nem 15 |
| b)    A munkáltató bevonja a mv-t érintő döntések előkészítésébe? | igen 16nem 5 | igen 14nem 2 |
| c)    Kért-e a képviselő (bizottság) tájékoztatást a munkáltatótól? | igen 14nem 7 | igen 11nem 5 |
| d)    A munkáltató tájékoztat a munkabaleset bekövetkezéséről? | igen 18nem 2 | igen 14nem 0 |
| e)    A munkáltató biztosítja a munkabaleset kivizsgálásban való részvételt? |  | igen 15nem 1 |
| f)     Előfordult-e, hogy egyet nem értés esetén külön véleményét feltüntette a képviselő a munkabaleseti jegyzőkönyvön? | igen 2nem 17 | igen 4nem 11 |
| g)    Gyakorolt-e a bizottság egyetértési jogot a munkáltató munkavédelmi szabályozásait érintő kérdésekben?  | igen 13nem 8 | igen 12nem 2 |
| h)   A képviselő, bizottság működési feltételei biztosítottak? | igen 19nem 3 | igen 16nem 0 |
| i)     Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése? |  | igen 13nem 2 |
| j)      Előfordult-e az elmúlt időszakban a mv. képviselő munkajogi védettségével összefüggő eljárás? | igen 3nem 18 | igen 2nem 14 |
| *Milyen gyakorisággal végeznek ellenőrzést a képviselők?*  | *havonta 3x 1 havi 1x 9**évente 4x 2 évente 5 soha 2* |  |
| *Kezdeményeztek-e intézkedést bizottsági szinten?*  | *igen 9**nem 11* |  |
| *Van-e kialakított formája az intézkedési kezdeményezésnek?*  | *igen 11**nem 9* |  |
| *Részt vesznek-e a munkavédelmi képviselők a baleset kivizsgálásának teljes folyamatában?*  | *igen 6**nem 2**csak részlete-iben 12* |  |
|  *Előfordultak-e viták az egyetértési jog gyakorlása során?* | *igen 6**nem 15* |  |
| *Van-e a gazdálkodó szervezetnek munkavédelmi programja?* ‬‬‬‬‬‬‬‬‬‬ | *igen 15**nem 6* |  |
| *Biztosítanak-e a képviselőnek (bizottságnak) számítógéphez, internethez hozzáférési lehetőséget?*  | *igen 17**nem 4* |  |
| *Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése?*  | *igen 18**nem 3* |  |
| *A munkáltatóval kötött együttműködési megállapodás rögzíti-e a munkajogi védettséggel összefüggő eljárási kérdéseket?*  | *igen 10**nem 11* |  |
| **5.)  A Paritásos Munkavédelmi testület** |  |  |
| a)    A munkáltató kezdeményezte a testület létrehozását? | igen 13nem 7 | igen 12nem 3 |
| b)   Létrejött a testület? | igen 14nem 7 | igen 12nem 3 |
| c)    Biztosítottak-e a testület működésének feltételei? | igen 13nem 6 | igen 13nem 2 |
| d)   Van-e kidolgozott ügyrendje a testületnek?  | igen 11nem 8 | igen 11nem 3 |
| e)    Hogyan értékeli a testület működését? |  | kiváló 1jó 9közepes 2 |
| f)     A paritásos testület évente hány alkalommal ülésezik? | (7)évente 1x (3)évente 2x (1) évente 1x | (9)évente 1x (2) évente 2x  |
| Működik-e érdemben a paritásos testület?  | igen 9nem 10 |  |
| Tárgyalták-e a törvényben előírt témákat?  | igen 11nem 8 |  |
| **6.)  A képviselő (bizottság) véleménye, javaslata** |  |  |
| a)    Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában? | kiváló 5jó 9elfogadható 7gyenge 1rossz 1 | kiváló 6jó 7elfogadható 2 |
| b)   Mennyire ismeri a VIMFÓ célját, működését?  | kiváló 2jó 7elfogadható 5gyenge 2rossz 4 | kiváló 4jó 7elfogadható 2gyenge 2 |
| c)    Van-e lehetőség a VIMFÓ rendezvényein való részvételre? | igen 17nem 3 | igen 15nem 0 |
| d)   Az eddigi tapasztalata szerint hasznosnak ítéli a VIMFÓ-t? |  | kiváló 8jó 5elfogadható 1 |
| e)    Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával? | igen 6nem 13 | igen 6nem 8 |
| Részt venne a fórum munkájában?  | igen 12nem 8 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **2009** | **2014** |
| 7. kérdés: Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét? * Nem mindig van lehetőség, de már többször voltam.
* Érdemi program hiánya.
* Legalább 30 nappal előtte értesítés a műszakcsere miatt.
* Információ hiánya.
* Még nem vettem részt ilyen fórumon.
* Elfoglaltság.
* Munkahelyi programmal való ütközés.
* Nem hívtak.
* Sok rendezvény.
 | 7. kérdés: Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét? * nem annyian vettünk részt rezsicsökkentés miatt
* nincs róla kellő időben információm, ill. nem megoldható a munkahelyi helyettesítésem a késői információ miatt, már ha van egyáltalán
* nincs akadály
* Munkakörömből adódóan általában terepi munkát végzek, ami vidéki helyszíneket érint (többnyire tartós vidéki munkavégzés), ahol a cég dolgozói leginkább ki vannak téve a munkabaleset lehetőségének. Ezért nehezen tudom az időbeosztásommal összeegyeztetni.
* Egy alkalommal családi okok miatt nem tudtam részt venni.
* Munkáltatói támogatás.(Főleg anyagi.)
 |
| 8. kérdés: Javaslat a fórum működésének javítására és a programszervezésre. A VDSZSZ IV. Kongresszusán megfogalmazottaknak, a 2008-2013 évekre készült cselekvési programnak megfelelő működés biztosíthatja a munkavédelem kellő helyen történő elismerését. Ehhez el kell érni mindenki részéről azt, hogy egyénileg is kiemelt feladatnak tekintsük a munkavédelemmel való foglalkozást.  | 8. kérdés: Javaslat a fórum működésének javítására és a programszervezésre. * Külföldi tapasztalatok megismerése hasonló témában, akár szakszervezetekkel történő eszmecsere során.
* Bajára is szervezzük a fórumot.
* Ha lenne rá lehetőség, a jövőben is szívesen hallgatnánk olyan színvonalas előadásokat a munkavédelemmel kapcsolatban, mint tavaly ősszel.
 |

1. táblázat: A VIMFÓ kérdőív a villamosenergia ipari ágazat munkavédelmi érdekképviseleteinek 2014. évi működéséről

## *9.2 A munkavédelemért felelős vezetők véleménye*

A kérdőív az ágazat általános munkavédelmi helyzetértékeléshez ad segítséget. Azokat a témaköröket érinti, amelyek egy-egy munkáltató munkavédelmi helyzetének legfontosabb jellemzőit emeli ki. A témakörök között szerepelnek olyanok is, amelyek a munkavédelmi képviselők kérdőívében is szerepel. (Ez a lehetőség egyben összehasonlításra is lehetőséget ad!)

Kérdőív 2012. évi adatai

|  |  |
| --- | --- |
| A társasági forma? | ZRt -10 Kft-1 |
| A foglalkoztatottak száma | 100 fő alatt-1101-200 fő között-1201-500 fő között-3501-1000 fő között-21001-2000 fő között-22001és felette-2 |
| Fő tevékenysége? | termelés: 8szolgáltatás: 2 egyéb: 1 |
| A foglalkozás-egészségügyi szolgálat? | cég területén belül: 5területen kívül: 6 |
| Hogyan értékeli a munkavállalókkal való együttműködést? | kiváló-3jó-8 |
| Milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselőkkel? | kiváló-7jó-4 |
| Munkavédelmi bizottság működik?  | igen: 10nem: 1 |
| A paritásos testület működik? | igen: 9nem: 2 |
| Készült a munkavédelmet meghatározó szabályzat? | igen: 11 nem: 0  |
| A munkavédelmi kockázatértékelés megtörtént? | igen: 11 nem: 0 |
| A pszichoszociális kockázatok felmérése? | igen: 11 nem: 0 |
| A veszélyes anyagok és készítmények kockázatértékelése? | igen: 11 nem: 0 |
| A munkabiztonsági szakember? | alkalmazott:11  |
| Munkaegészségügyi szakembert foglalkoztat? | igen: 8 nem: 3 |
| Készült munkahelyi munkavédelmi program? | igen: 9 nem: 2 |
| A munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás? | igen: 11 nem: 0 |
| A munkáltatónak van rekreációs programja, egészségterve? | igen: 6nem: 5 |

A kérdőív adatai jó helyzetet mutatnak a munkavédelmi vezetők véleménye szerint:

* A törvény által előírt kötelezettségeiknek eleget tesznek (elvégzik a kockázatelemzéseket, a munkavédelmi szabályzat rendelkezésre áll, a munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás))
* Ugyancsak pozitívum, hogy a munkavállalókkal, valamint a munkavédelmi képviselőkkel való kapcsolatokat jónak ítélik
* Egy helyen nem működik a munkavédelmi bizottság, illetve két helyen a paritásos testület nem működik. (A táblázatból nem derül ki, hogy azért, mert nem szükséges a munkavédelmi törvény előírásai szerint, vagy más okból!)

# **10 Javaslatok**

## *10.1. A VIMFÓ szerepének, elismertsége növelésére vonatkozó javaslatok*

A VIMFO alkalmas arra, hogy a munkavállalók munkavédelmi szempontú érdekképviseletét ágazati szinten ellássa. Ennek feltétele, hogy nem csak szakmai fórumként működne, hanem a munkavállalói, valamint a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek közös megegyezése és megállapodása alapján paritásos középszintű szervezetté alakulna át. Ennek egyik lehetősége az Ágazati Párbeszéd Bizottság keretein belül egy bizottság létrehozása lenne. A VIMFO szakmai munkájának elismertségét az is kifejezi, hogy az Ágazati Párbeszéd Bizottság egy ad hoc Munkavédelmi Szakbizottságot hoz létre a VIMFÓ bevonásával.

Sok lehetőséget tartalmazhat egy albizottsági szakmai munka. Ahogy eddig is megnyilvánult a VIMFÓ munkájában, a közös, együttes szándék mindkét oldal számára előnyös tud lenni. A klasszikus munkáltatói munkavállalói szembenállás csökkenthető. A kulcs a közös szakmai pontok megtalálása, figyelembe véve a jogszabályi környezetet és tendenciát, mind Magyarország és mind az Európai Unió vonatkozásában.

Az ad hoc bizottság megalakulása, majd eredményes működése talán egy jó alap arra, hogy a VIMFO átalakuljon állandó bizottsággá. Ehhez azonban tisztázni kell, hogy a Szakbizottságnak mi lesz a jogosítványa, mi lesz munkájának igazi eredménye. (Például ki kellene emelni, az állandó bizottság létrehozása hogyan járulna hozzá a ágazati szinten a munkavédelem helyzet javításához, az elért eredmények megőrzéséhez!) Különösen azért, mert nemcsak a munkavállalói oldal számára, hanem a munkáltatói oldal számára is vonzónak kell lennie, számukra is jó példát kell nyújtania ahhoz, hogy érdemes legyen továbblépni egy állandó bizottság létrehozására.

Ahhoz, hogy a munkáltatók számára elfogadható legyen egy állandó albizottság megalakítása, tisztázni kellene az alábbi kérdéseket:

* Milyen feladatai, jogosítványai legyenek az albizottságnak?
* Az albizottság működése milyen „hozzáadott értékkel” járulna hozzá a munkavédelmi helyzet javulásához és ezen előnyök miért lehetnek fontosak a munkáltatói oldal számára is?
* Milyen ügyrend alapján dolgozzon az albizottság?

Az ügyrend kialakításakor a törekedni kell a paritásos részvételre a munkavállalói, valamint munkáltatói oldalról.

1. Az ülések témájának meghatározása
2. Az ülések kezdete, határideje, időbeosztása
3. Az ülések helye
4. Technikai feltételek biztosítása
5. Írásbeliség, az üléseken történtek rögzítése
6. A résztvevők összetétele
7. Az ülés elnöklése, levezetése
8. A megállapodások kihirdetése és ellenőrzése

Hogyan járulhat hozzá egy ágazati munkavédelmi bizottság az ágazat munkavédelmi helyzetének javításához? A VIMFO rendezvények jó lehetőséget teremtenek arra, hogy munkavédelmi témákban rendezvényeken foglalkozzanak munkavédelmi témákkal, lehet, hogy azon kellene gondolkodni, hogy a VIMFO rendezvényeket hogyan lehetne jobban felhasználni a munkavédelem munkavállalói képviseletére.

Például a VIMFO munkavédelmi szakmai kérdések mellett foglakozhatna olyan általános kérdések tisztázásával, mint

* Aranyszabályok, „Tabu” szabályok összegyűjtése, ágazati példák gyűjtése annak egyértelmű meghatározásához, mi számít a munkavédelmi szabályok gondatlan, súlyos megszegésnek a munkavállalók részéről.
* A munkavédelmi képviselők saját jogosítványainak értelmezése, a jó gyakorlatok összegyűjtése.
* Azon munkavédelmi témák megtárgyalása, amelyekre vonatkozó megállapodások kerüljenek be a helyi és az ágazati KSZ-ekbe.
* Az állandó munkavédelmi albizottság ügyrendje

Melyek lehetnek azok a kiemelt munkavédelmi szakmai kérdések, amelyekkel egy albizottság foglalkozhat?

1, A munkavédelmi szabályok betartását eredményező dolgozói magatartás erősítése

* a munkavállalók felvilágosítása,
* új megoldások előzetes véleményezése bevezetés előtt
* munkavédelmi képviselők képzése
* a munkavállalók munkavédelmi ismereteinek, kötelességtudatának fejlesztése
* életvezetési tanácsok, egészséges életmód ismertetők
* az általános szabályok életben tartása (például védőruha helyes használata)
* viselkedésalapú munkavédelem feltételeinek és gyakorlatának támogatása

2, Jó példák terjesztése

* A VIMFO lehetőséget ad arra, hogy fel lehetne tárni minél több szervezetet érintő témakörökben jó gyakorlatokat és jó megoldásokat be lehetne mutatni (erre eddig is volt már példa)
* Szakmai kiadványok elkészítése, kiadása, terjesztése

Ágazati specifikus munkavédelmi kiemelt témákkal kapcsolatos feladatok:

* Ágazati szinten
	+ célvizsgálatokat, felmérések készítése
	+ szakmai állásfoglalások, irányelvek megfogalmazása
	+ az Ágazati KSZ-ben való megjelenítéshez szempontok, témakörök, irányelvek meghatározása,
* Kiemelt munkavédelmi témák meghatározása, ágazati szintű szakmai feldolgozása, Ilyen témák lehetnek:
	+ pszichoszociális terhelő tényezők elemzése, értékelése, káros hatásaik csökkentése
	+ műszakos munkarend hatásainak elemzése, terhelő hatásainak csökkentése
	+ szabadban (változó időjárási körülmények között) végzett munka káros hatásainak csökkentése
	+ irodák ergonómiai problémáinak megoldása
	+ védőeszközök kiválasztása (használata nem lehet kényelmetlen a dolgozó számára, nem akadályozhatja munkavégzés közben)
	+ általános ergonómiai követelmények teljesítése
* szempontok meghatározása a munkavállalók munkahelyi viselkedésének befolyásolására a munkavédelmi szabályok betartásához (lásd 5. melléklet)

## *10.2. A munkavédelmi képviselők szakmai ismereteinek fejlesztése*

A munkavédelmi képviselőket a munkavállalók maguk közül választják. Ezért a képviselők eltérő munkavédelmi szakmai felkészültségűek, akár lehetnek teljesen laikusok a munkavédelmi szakmai területen. Nem véletlen, hogy a munkavédelemmel foglakozó törvény lehetőséget biztosít képzésükre, és ennek költségeit a munkáltatóknak kell biztosítaniuk.

A képzési lehetőségek és a szakmai színvonal a szervezeteknél eltérő lehet. Az ágazatban dolgozó munkavédelmi képviselők viszonylag azonos felkészültségének biztosítását szolgálják a VIMFO szakmai rendezvénye. E mellett lehetőséget kell biztosítani az önképzésnek is. Ehhez célszerű lenne egy Kézikönyvet kidolgozni.

Milyen előnyei lennének egy kézikönyv kidolgozásának?

* Kéznél van, ha utána kell nézni egy-egy jogszabálynak, eljárási szabálynak, egy munkavédelmi probléma feldolgozása, értelmezése érdekében.
* Erre épülhet a munkavédelmi képviselők képzése, így a felkészítésükhöz van egy jól használható tananyag.
* Az ágazati példák gyűjtése, feldolgozása segítheti az ellenőrzési munkát, a balesetek okainak kivizsgálását, a megelőző intézkedések kidolgozását.
* Az ismeretanyag folyamatosan bővíthető, a tudás átadható a következő ciklusban megválasztott képviselőknek. (Ezért célszerű lenne „kapcsos könyv” formában elkészíteni, ezzel biztosítható a fejezetek bővítése, az elavult oldalak, tartalmak cseréje.)

Javaslat Munkavédelmi Képviselők Kézikönyvének tartalmára

*A, Általános ismeretek*

1, Munkavédelemmel kapcsolatos alapfogalmak

2, Munkavédelmi képviselők szerepe és feladatai

2.1. Általános feladatok és jogosítványok

2.2. Speciális feladatok

Munkabaleset esetén

Hatósági ellenőrzés során

Új technológia, gép, berendezés bevezetése esetén

Új munkavállaló belépésekor

Saját ellenőrzéskor

*B, Munkavédelmi oktatás jelentősége, tematika összeállítása*

1, A munkavédelmi oktatás célja

2, A munkavédelmi oktatás formái

3, Munkavédelmi oktatási tartalma

4, A munkavédelmi képviselők szerepe és feladatai a dolgozók munkavédelmi oktatásában

*C, Munkavédelmi kockázati tényezők*

1, Mi a kockázat?

* 1. Kockázatelemzés
	2. A kockázatok minősítése
	3. kockázatok csökkentése

2, Az ágazat főbb egészségkárosító kockázatai

2.1. Fizikai, ergonómiai tényezők

2.2. Biológiai kóroki tényezők

2.3. Kémiai tényezők

2.4. Pszichoszociális tényezők (stresszt kiváltó tényezők)

2.5. Munkavédelmi tényezők

*D, Egyéni védőeszközök megfelelősségének és használatának ellenőrzése*

1, Egyéni védőeszközök fogalma

2, Az ágazatban használt védőeszközök

3, A védőeszközök használatának általános szabályai

*E, A munkahelyek általános munkavédelmi előírásai*

1, Munkáltatói kötelezettségek

2, Az elsősegélynyújtás személyi és tárgyi feltételei

3, Menekülési utak és vészkijáratok

4, Munkahelyek fizikai jellemzői

4.1. Szellőztetés

4.2. Hőmérséklet

4.3. Természetes és mesterséges megvilágítás

4.4. Padlózat, falak

4.5. Közlekedési útvonalak

5, Pihenőhelyek, öltözők, szociális helyiségek

*F, Gépek, berendezések időszakos felülvizsgálata*

1, Gép fogalma, veszélyforrások

2, Munkakörnyezet, munkahely kialakítása, biztonságos munkavégzés

3, Munkaeszköz

3.1. A munkadarabok kezelése

3.2. Anyag- és szerszámtárolás

3.3. Hulladékkezelés

3.4. Gépek elhelyezése

3.5. A gépek kezelése (kezelő és jelzőelemek kialakítása, elhelyezése

3.6. Védőberendezések, védőburkolatok

3.7. Veszélyes és nem veszélyes gépek, technológiák

*G, Ellenőrző felülvizsgálatok*

1, Időszakos ellenőrzések

2, A munkahelyek ellenőrzése

3, Újraindítást megelőző munkavédelmi vizsgálat

4, Érintésvédelmi ellenőrzések

5, Egyéb berendezés felülvizsgálata

6, Az ellenőrzések dokumentálása

*H, Munkabalesetek kezelése*

1, A balesetek megelőzése

2, A baleset és a munkabaleset fogalma

3, Hogyan történik a baleset kivizsgálása?

4, Feladatok balesetek esetén

*I, Foglalkozási megbetegedések*

1, Foglalkozási ártalmak

1,1, Fizikai terhelésből eredőek

1,2, Az emberi szervezet egyoldalú igénybevételéből származó ártalmak (statikus terhelés);

1,3, A munkafolyamat pszichikai hatása;

1,3, Zaj, rezgés, sugárzás;

1,4, Munkahelyi klíma, időjárás hatásai;

1,5, Vegyi ártalmak stb.

1,6, Tipikus foglalkozási ártalmak az ágazatban

2, Foglalkozási betegségek:

2,1, A kialakulás kockázata

2,2, Tipikus megbetegedések az ágazatban

*J, Ágazati példatár[[10]](#footnote-10)*

1, Tipikus ágazati veszélyek

2, Leggyakrabban előforduló balesetek az ágazatban

3, Megelőző intézkedések

*Mellékletek:*

* vonatkozó jogszabályok, illetve ezek kivonatai
* hazai, valamint nemzetközi irodalom jegyzék
* internet hozzáférési lehetőségek
* VIMFO előadások, prezentációk jegyzéke, hozzáférési lehetőségek

## *10.3. A munkavédelmi témák megjelenítése a KSZ-ekben*

Javasoljuk, hogy jelenjen meg a munkavédelem témaköre a KSZ-ekben. A munkavédelemmel foglalkozó fejezet ne a vonatkozó törvények, a meglévő dokumentumok „citálása” legyen, hanem azon keretek meghatározása, amely a munkavállalói képviselet lehetőségeit, módjait rögzíti. Fontos megállapítás: gyakori az a módszer a munkáltatói oldalnál, hogy a közös megállapodásokban, szerződésekben inkább a jogi szabályozás pontos idézete szerepel, mintsem egy a munkavállalók számára lényeges és a munkavédelmi, a baleseti helyzetet javító megállapodást fogalmazzanak meg. Például ilyen lehet a munkavédelmi képviselők jogosítványai gyakorlásának támogatása, valamint a munkájuk tapasztalatai alapján a legjobb megoldások kiterjesztése.

A kollektív szerződés - munkajogi értelemben - kötelmi és a normatív részből áll.

* A kötelmi rész a kollektív szerződést kötő felek közötti jogviszony szabályozása: azokat a kötelezettségeket foglalja össze, amelyeket a kollektív szerződést kötő felek egymással szemben vállalnak.
* A normatív rész mindig a munkával összefüggő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos. Szabályozza az egyes munkavállalók és a munkáltatók jogviszonyát (a munkával összefüggő jogokat és kötelezettségeket), s ez a kollektív szerződés magja, tulajdonképpen ezért kötik meg a kollektív szerződést. A kollektív szerződésnek a munkaviszony tartalmát rögzítő második része általában kitérhet a munkavédelemmel kapcsolatosan a munkavállalók érdekeinek képviseletére (például a munkabiztonsági, egészségügyi kérdések; a munkaidő-beosztás, a túlmunka kérdései; a pihenőidő, stb.).

*1, Mit tartalmazhat az ágazati KSz?*

A kötelmi rész:

Javaslat az ágazati munkavédelmi tevékenység működési rendjére vonatkozó lehetséges témákra:

* a VIMFO betagozódása az ÁPB szervezetébe
* a VIMFO működési feltételei
* a munkavédelmi képviselők törvénynél kedvezőbb munkafeltételeinek szabályozása,
* a Munkavédelmi Testületek általánosítható ügyrendje
* a munkavédelmi képviselők VIMFO működésében, valamint a rendezvényeken való részvételi feltételei
* az ágazatban kiemelt munkavédelmi problémák meghatározásának, megoldásának ügyrendje
* a munkavédelmi oktatások rendje, tartalma
* a munkavédelmi képviselők szakmai munkájának támogatásához az ágazati szintű feltételek biztosítása.

A normatív rész:

*a, A munkafeltételekkel kapcsolatos megállapodások*

* a munkabiztonsági, munkaegészségügyi feltételek biztosítására;
* veszélyes és egészségre ártalmas munkavégzés arányainak csökkentésére, kompenzálására;
* a munkavállalókat érő terhelőhatások csökkentésére;
* a munkaidő-beosztás, az éjszakai munkavégzés, a túlmunka szabályozására;
* a pihenőidő szabályozására;

*b, A foglalkoztatás körülményeire vonatkozó megállapodások*

* a balesetet szenvedettek, és emiatt a csökkent munkaképességűek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére;
* a foglalkoztatási ártalmakat szenvedettek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére.

*2, Javaslatok a helyi KSz-ek munkavédelmi fejezetében megjelenő megállapodásokra*

A kötelmi rész:

* a munkavédelmi képviselők munkaidő kedvezményének megadása, az időtartam növelése;
* a munkavédelmi képviselők képzési feltételei;
* a munkavállalók munkavédelmi képzése;
* a munkavédelmi képviselők munkájához a működési, technika, anyagi feltételek;
* a Munkavédelmi Bizottság működési feltételeinek biztosítása;
* a Munkavédelmi Testület működési ügyrendje, működési feltételei;
* a munkavédelmi képviselők VIMFO működésében való részvételi feltételei.

A normatív rész:

(Ezek a megállapodásra javasolt témakörök hasonlóak, mint az ágazati KSZ-nél megfogalmazottak, de helyi szinten lehetnek kedvezőbbek és a helyi sajátosságokat figyelembe vevő lehetőségeket tartalmazóak.)

*a, A munkafeltételekkel kapcsolatos megállapodások*

* a munkabiztonsági, munkaegészségügyi helyzet javítására;
* veszélyes és egészségre ártalmas munkavégzés arányainak csökkentésére, kompenzálására;
* a munkavállalókat érő terhelőhatások csökkentésére;
* a munkaidő-beosztás, az éjszakai munkavégzés, a túlmunka szabályozására;
* a pihenőidő szabályozására.

*b, A foglalkoztatás körülményeire vonatkozó megállapodások*

* a balesetet szenvedettek, és emiatt a csökkent munkaképességűek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére;
* a foglalkoztatási ártalmakat szenvedettek foglalkoztatására, munkahelyük védelmére.
1. melléklet

**A munkavédelmi képviselők érdekképviseleti jogkörei a munkavédelemről szóló törvény szerint.**

A táblázatok bal oldali oszlopa a jogosítványok tartalmára vonatkozó paragrafusokat emeli ki, míg a jobb oldali oszlopban a jogosítványok magyarázatához tartozó vonatkozó paragrafusokat ismerteti.

**1, Érdekegyeztetés**

* 1. *Az érdekek felismerése*

|  |  |
| --- | --- |
| **A jogosítvány tartalma** | **Hivatkozás kibontása** |
| **40.§** (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell.  |  |
| **58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.  | **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 védőital, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását. |
| **59. §** (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.  | **8. §** Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.**57. §** (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen*a)* a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];*b)* az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];*c)* közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];*d)* közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];*e)* a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének *g)* pontja];*f)* közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);*g)* az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);*h)* a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);*i)* a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.**58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák. **54. §**  (2) A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.**81. §** (1) A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el.(2) A munkavédelmi hatóság tájékoztatást ad a közbeszerzési jogszabályban meghatározott ajánlattevő részére a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó kötelezettségekről.(3) A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.(4) A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed*a)* a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;*b)* a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;*c)* a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.(5) A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására. |
| **72. §** (1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban 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.(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében*a)* működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;*c)* tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést; | **70. §** (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:*a)* a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);*b)* a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § *a)* pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése *i)* pontjában, az 54. § (7) bekezdése *a)* pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];*c)* a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.(3) A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattételi jogát.(4) A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson. |

*Az érdekek rendszerbe foglalása*

|  |  |
| --- | --- |
| **A jogosítvány tartalma** | **Hivatkozás** |
| **70/B. §** (7) A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:*a)* rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;*b)* megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;*c)* állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről. |  |
| **72. §** (3) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal. |  |

**2, Érdekérvényesítés**

* 1. *Az érdekek elismertetése*

|  |  |
| --- | --- |
| **A jogosítvány tartalma** | **Hivatkozás** |
| **6. §** 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.  |  |
| **54.§** (7) d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit; |  |
| **70. §** (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok); b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése. | **8. §** Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.**54/A. §** (1) A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.(2) A munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelölése, létszámuk meghatározása, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében.**57. §** (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen*a)* a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];*b)* az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];*c)* közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];*d)* közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];*e)* a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének *g)* pontja];*f)* közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);*g)* az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);*h)* a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);*i)* a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.**58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák. **40. §**(2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért a Polgári Törvénykönyv szerinti fővállalkozó, ennek hiányában bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek az érdekében a munkavégzés folyik.**42. §** A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében*a)* a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal - mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében - meg kell ismertetni, ideértve a 40. § (2) bekezdésében foglaltakat is;**45. §** (2) A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell.**54. §** (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:*i)* a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles*a)* a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;**58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.**59. §** (2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végett ellenőrzések megállapításairól.**81. §** (3) A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék. |
| **71. §** A munkavállalónak, 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 kellő időben egymás részére megadniuk.  |  |
| **72. §** (2) *b)* részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is; *d)* véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;e) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;(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.  | **8. §** Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.**57. §** (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen*a)* a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];*b)* az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];*c)* közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];*d)* közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];*e)* a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének *g)* pontja];*f)* közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);*g)* az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);*h)* a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);*i)* a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.**58. §** (3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák. **55. §** (1) A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló*a)* munkába álláskor,*b)* munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,*c)* munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,*d)* új technológia bevezetésekorelsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként - a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve - meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.(2) Az (1) bekezdésben előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható. |

**3, Érdekvédelem**

|  |  |
| --- | --- |
| **A jogosítvány tartalma** | **Hivatkozás** |
| **72. §** (2) *f)* indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat; *g)* a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit. |  |
| **74. §** 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. |  |

1. melléklet

**Tisztelt Munkavédelmi Bizottság Elnök!**

**Kedves Munkavédelmi Képviselőtársam!**

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) az iparágon belül a munkavédelem eredményesebb megvalósulása érdekében létre hozta 2009-ben a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fórumát (VIMFÓ) és támogatja annak működését.

A VIMFÓ működési rendjében és az EVDSZ-vel kötött „Együttműködési Megállapodásban” megjelölt közös célok elérését csak a munkáltatókkal történő együttműködéssel lehet megvalósítani. A mellékelt kérdőív kitöltésével egy **általános** helyzetképet kívánunk felmérni második alkalommal – *2009. évben volt az első felmérés* – az ágazat munkavédelmi érdekképviseleteinek **2014. évi** működéséről. A kérdőív egyben az iparág munkavédelmi helyzetértékelésének része. A beérkező kérdőívek névtelenek, biztosítva a titoktartási kötelezettséget. A kérdőívek válaszaiból egy általános összefoglaló készül, amit a VIMFÓ tagjai megkapnak. A VIMFÓ elnökség nevében kérem a címzettek válaszadását a kérdésekre. Ezzel is segítve a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) elé terjesztett dokumentumban megjelölt cél elérését.

Közös feladatunk, hogy tegyünk a munkáltatókkal együttműködve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek javításáért és a munkavállalók érdekeinek képviseletéért.

A kitöltött kérdőívet 2015. január 31-ig Orova Piroska VIMFÓ koordinátor orovap@vert.hu e-mail-címére kérjük visszaküldeni.

**Köszönjük, hogy válaszaival és véleményével segíti a VIMFÓ fejlesztését a munkavédelmi képviselők érdekében.**

Budapest, 2015. 01. 05.



**K é r d ő í v**

**2014. év**

1. **Általános kérdések**
2. A gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatottak száma ? …...…. **fő**
3. A megválasztott munkavédelmi képviselők száma? ………. **fő**
4. A munkáltató partnerként kezeli a mv. képviselőt? ***igen nem***
5. Van érvényes együttműködési megállapodást a munkáltatóval?  ***igen nem***
6. A munkavédelmi képviselők választása esedékessége? ………… ***dátum***
7. A munkavédelem jelentősége a munkáltatónál? ***1 2 3 4 5***
8. **Együttműködési kérdések**
9. Hogyan értékeli a munkáltatóval való együttműködést? ***1 2 3 4 5***
10. Milyen a kapcsolat a szakszervezettel? ***1 2 3 4 5***
11. Milyen a kapcsolat a foglalkozás- egészségüggyel? ***1 2 3 4 5***
12. Milyen a kapcsolat a munkavédelmi szakemberekkel? ***1 2 3 4 5***
13. Munkahelyi vezetője támogatja választott funkciójában***? igen nem***
14. A munkabalesetekre vonatkozó adatokat átadná a
15. munkáltatója egy általános ágazati helyzetértékelés céljára? ***igen nem***
16. **A munkavédelmi bizottság**
17. A mv. bizottság hány fővel működik? *..................****fő***
18. Van-e kidolgozott ügyrendje a munkavédelmi bizottságnak? ***igen nem***
19. Milyen gyakran ülésezik a bizottság? …… ***alkalom/év***
20. Biztosítottak-e a feltételei a bizottság munkájának? ***igen nem***
21. Készített éves munkatervet a bizottság? ***igen nem***
22. **A munkavédelmi képviselők és a munkavédelmi bizottság törvényes jogainak gyakorlása.**
23. Az mv. képviselői jogok gyakorlásának van akadálya? ***igen nem***
24. A munkáltató bevonja a mv-t érintő döntések előkészítésébe? ***igen nem***
25. Kért-e a képviselő (bizottság) tájékoztatást a munkáltatótól? ***igen nem***
26. A munkáltató tájékoztat a munkabaleset bekövetkezéséről? ***igen nem***
27. A munkáltató biztosítja a munkabaleset kivizsgálásban

való részvételt? ***igen nem***

1. Előfordult-e, hogy egyet nem értés esetén külön véleményét

feltüntette a képviselő a munkabaleseti jegyzőkönyvön? ***igen nem***

1. Gyakorolt-e a bizottság egyetértési jogot a munkáltató

munkavédelmi szabályozásait érintő kérdésekben? ***igen nem***

1. A képviselő, bizottság működési feltételei biztosítottak? ***igen nem***
2. Megtörtént-e a képviselők előírt képzése, továbbképzése? ***igen nem***
3. Előfordult-e az elmúlt időszakban a mv. képviselő munkajogi

védettségével összefüggő eljárás? ***igen nem***

\* A számokkal jelzett válaszoknál ***1*** rossz, ***2*** gyenge, ***3*** elfogadható, ***4*** jó, ***5*** kiváló.

\* Az ***igen-nem*** válaszokat aláhúzással jelölje.

1. **A Paritásos Munkavédelmi testület**
2. A munkáltató kezdeményezte a testület létrehozását? ***igen nem***
3. Létrejött a testület? ***igen nem***
4. Biztosítottak-e a testület működésének feltételei? ***igen nem***
5. Van-e kidolgozott ügyrendje a testületnek? ***igen nem***
6. Hogyan értékeli a testület működését? ***1 2 3 4 5***
7. A paritásos testület évente hány alkalommal ülésezik? ……  **alkalom**
8. **A képviselő (bizottság) véleménye, javaslata**
9. Hogyan értékeli a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkahelyi munkavédelmi helyzet javításában? ***1 2 3 4 5***
10. Mennyire ismeri a VIMFÓ célját, működését? ***1 2 3 4 5***
11. Van-e lehetőség a VIMFÓ rendezvényein való részvételre? ***igen nem***
12. Az eddigi tapasztalata szerint hasznosnak ítéli a VIMFÓ-t? ***1 2 3 4 5***
13. Vállalná-e a fórum rendezését munkáltatója támogatásával? ***igen nem***
14. **Mi akadályozza, illetve akadályozta a fórumon való részvételét?**

**8.) Egyéb javaslat a VIMFÓ működésére:**

1. melléklet

****

**Tisztelt Munkavédelemért Felelős vezető!**

Az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma (Fórum) közös előterjesztést nyújtott be a Villamosenergia-iparban működő Alágazati Bizottság (VÁPB) részére a villamosenergia-iparban folyó munkavédelmi tevékenység ágazati szintű együttműködésének koordinálására.

**A koordináció célja**: A munkáltatók és a munkavállalók jó együttműködésének kiterjesztése ágazati szintre is. Az ágazat munkavédelmi helyzetének javítása a munkabalesetek és foglakozási megbetegedések megelőzésével.

A Fórum feladatai a cél megvalósítása érdekében:

* Az iparágban bekövetkezett és a munkáltatóknál nyilvántartásba vett munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések adatainak begyűjtése. Az éves munkavédelmi statisztika elkészítése, közzé tétele.
* Az iparág munkavédelmi helyzetére vonatkozóan évenként értékelést végezni. A munkavédelemmel kapcsolatos javaslatokat és véleményeket a VÁPB felé továbbítani.

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségének (VTMSZ) Munkavédelmi Szakértői Bizottsága megtárgyalta az előterjesztésben megfogalmazott kezdeményezést és a VÁPB részére továbbította szakmai véleményét. A VÁPB 2011. november 30.-i ülésén a tárgyaló felek a következő döntést hozták:

„Az EU-s Irányelvek is szorgalmazzák az ágazati szintű együttműködést a munkavédelem területén. A VIMFÓ ennek megfelel, betölti ezt a szerepet, munkáltatói támogatás is van. Támogatják a VIMFÓ adatgyűjtését. A munkabaleseteket ismerjük meg ágazati szinten, legyen együttműködés e kérdésben.” (részlet az ülés emlékeztetőjéből)

A Fórum az Európai Uniós irányelveket és az ágazat közös munkavédelmi érdekét is figyelembe vette, amikor a VÁPB egyetértésével kezdeményezi az ágazat munkáltatóinál az alábbi kérdőív és statisztikai adatlap kitöltését. A kérdőív az ágazat általános munkavédelmi helyzetértékeléshez ad segítséget.

A **kérdőív** is és a balesetekre, foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikai **adatlap** kitöltése anonim, azonosításra alkalmas információkat nem tartalmaz. Az egyenként beérkező kérdőívek kezelése bizalmas. A munkáltatók gazdasági tevékenységeit és piaci érdekeit sértő, vagy veszélyeztető információk nem kerülhetnek nyilvánosságra. A kérdőívek, adatlapok összegzése után a feldolgozott adatok, információk egy tanulmányban kerülnek összegzésre, mely minden adatszolgáltató munkáltató számára hozzáférhetővé válik ([www.vd.hu](http://www.vd.hu) honlap). A tanulmány célja, hogy ágazati szinten általánosan meghatározható legyen a munkavédelem hiányosságainak területe és ösztönözze a fejlesztéseket.

*A villamosenergia-ipari ágazat munkavédelmi helyzetének értékelése hozzájárul a munkabalesetek és foglakozási megbetegedések megelőzéséhez a munkavédelem eredményesebb megvalósításához.*

A Fórum nevében, tisztelettel: Szabó Béla VIMFÓ elnök

**K é r d ő í v**

1. **Társaságcsoport**
* A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók társasági formái?\*\*\* ***ZRt NyRt Kft***
* A társaságcsoportban foglalkoztatottak létszáma: ……………… ***fő***
* A társaságcsoporthoz tartozó munkáltatók főbb tevékenységei?\*\*\*

***termelés elosztás kereskedelem szolgáltatás egyéb***

* A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?\*\*\* ***cég területén területen kívül***
1. **A gazdálkodó szervezet**
* A társasági forma?\*\* ***ZRt NyRt Kft***
* A foglalkoztatottak száma: ……………… ***fő***
* Fő tevékenysége?\*\* ***termelés elosztás kereskedelem szolgáltatás egyéb***
* A foglalkozás-egészségügyi szolgálat?\*\* ***cég területén területen kívül***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Társaságcsoport | Munkáltató/k |
| 1. **Együttműködés a munkavállalókkal**
 |  |
| Hogyan értékeli a munkavállalókkal való együttműködést?\* | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| Milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselőkkel?\* | 1 2 3 4 5 | 1 2 3 4 5 |
| Munkavédelmi bizottság működik?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| A paritásos testület működik?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| 1. **A munkavédelem**
 |
| Készült a munkavédelmet meghatározó szabályzat?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| A munkavédelmi kockázatértékelés megtörtént?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| A pszichoszociális kockázatok felmérése?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| A veszélyes anyagok és készítmények kockázatértékelése?\*\*  | igen | nem | igen | nem |
| A munkabiztonsági szakember?\*\* | alkalmazott vállalkozó egyéb | alkalmazott vállalkozó egyéb |
| Munkaegészségügyi szakembert foglalkoztat?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| Készült munkahelyi munkavédelmi program?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| A munkahelyeken biztosított az elsősegélynyújtás?\*\* | igen | nem | igen | nem |
| A munkáltatónak van rekreációs programja, egészségterve?\*\*  | igen | nem | igen | nem |
| A foglalkozás egészségügyi szolgálat?\*\* | alkalmazott vállalkozó egyéb | alkalmazott vállalkozó egyéb |

**Megjegyzés, javaslat:**

\* A számokkal jelzett válaszoknál ***1*** rossz, ***2*** gyenge, ***3*** elfogadható, ***4*** jó, ***5*** kiváló.

\*\* A két csillaggal jelölt válaszokat aláhúzással jelölje.

\*\*\* Aláhúzással több válasz is megjelölhető

Egy munkáltató esetén a II. pontot és a III. IV. pontok „Munkáltató/k” oszlopát, míg társaságcsoport esetén a I. III. IV. pontokat (a munkáltató/k oszlopot a többségi jellemző alapján) kérjük kitölteni!

***Köszönjük, hogy válaszaival segíti az ágazat munkavédelmi helyzetének megismerését.***

Készült: A VTMSZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága javaslatainak figyelembe vételével 2012.



4. melléklet

**ADATLAP**

**A villamosenergia-ipari ágazat munkabaleseteinek összegző értékeléséhez**

|  |
| --- |
| **1. A munkabaleset előzményének és körülményének rövid leírása:**1. a sérült neme: nő férfi munkaköre:
2. A munkabaleset körülményeinek meghatározása\*: 1 2 3 4 5
3. A sérülés bekövetkezésének ideje:

*évszak*: tavasz nyár ősz tél *napszak*: reggel délelőtt délután este éjszaka1. A munkabaleset rövid ismertetése, tényállása:
2. Ha az esemény foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció, annak rövid leírása:
 |
| **2. A munkabaleset súlyossága, emberi és anyagi következményei:**1. a sérülés súlyossága\*: 0 1 2 3 4 5 6 7
2. az emberi és anyagi következmények:
 |
| **3. A munkabaleset kivizsgálása során feltárt okok, megállapítások:**1. A baleset okai, megállapítások (munkakörnyezet, időjárás, személyi tényezők):
2. Az egyéni védőeszközök, munkaeszközök alkalmassága, használatára vonatkozó megállapítások:
 |
| **4. A munkáltató intézkedése a hasonló munkabaleset megelőzése érdekében**: |

**Melléklet: \***

1. Kérdés: A baleset körülményeinek meghatározása

1 Munkavégzés közben

2 Nem munkavégzés közben, de azzal közvetlenül összefüggő tevékenység során (p1. anyag, szerszámvételezés)

3 Nem munkavégzés közben és azzal nem közvetlenül összefüggő tevékenység során (p1. tisztálkodás, étkezés)

4 Nem munkavégzés közben és nem azzal összefüggésben folytatott tevékenység során (p1. verekedés)

5 Telephelyen kívüli munkaterület(ek) megközelítése közben - a munkakezdést követőén a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével. A telephelyen kívüli munkaterület(ek)ről a telephely megközelítése közben a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével. A szállás, lakás és a munkahely közötti közlekedés közben, a munkáltató saját vagy általa bérelt, a munkavállaló saját, engedéllyel használt járművével.

3. Kérdés: A sérülés súlyossága

0 Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama 1-3 nap

1 Nem súlyos munkabaleset, a munkaképtelenség időtartama meghaladja a 3 napot

2 Nem súlyos csonkulással járó munkabaleset

3 Súlyos csonkolásos munkabaleset

4 Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje)\*

5 Önálló életvezetést gátló maradandó károsodás

6 Valamely érzékszerv (vagy érzékelő képesség) és a reprodukciós képesség elvesztésével, illetve jelentős mértékű károsodásával járó munkabaleset

7 Orvosi vélemény szerint életveszélyes sérüléssel, károsodással járó munkabaleset

8 A beszélőképesség elvesztésével, feltűnő torzulással, bénulással, elmezavarral járó munkabaleset.

\* Megjegyzés: Az adatlap kitöltése során az 5/ 1993 (XII. 26.) MüM sz. rendelet 5. számú mellékletének szempontjait kérjük figyelembe venni!

Készült: A VTMSZ Munkavédelmi Szakértői Bizottsága javaslatainak figyelembe vételével 2012.

## 5. melléklet:

## Viselkedésalapú munkavédelem

A munkavédelem alapvetően a munkavállalók magatartásán, viselkedésén múlik. Ezért a munkavédelmi helyzet javítása, a megtörtént munkabalesetek csökkentése érdekében meg kell tanítani a munkavállalókat a helyes magatartásra kritikus helyzetekben. Meg kell győzni a munkavállalókat a helyes magatartásról, ez fontos, de nem könnyű feladat.

A magatartást alapvetően az attitűdök, a beállítódások határozzák meg. Nem mindegy, hogy milyen a munkavállalók beállítódása, munkához, munkahelyhez, azokhoz, akik a helyes munkahelyi magatartást képviselik.

A munkavédelmi helyzet alapvetően a szervezeti kultúra része. Ez megmutatkozik abban, hogyan kezelik a munkahelyen a munkavédelmi problémákat, milyen a megelőzés kultúrája, a motiválás és a szankcionálás, általában a szervezeti kultúrában a munkavédelemnek milyen fontosságot tulajdonítanak a vezetők és a munkavállalók. A helyes magatartásnak meg kell mutatkoznia a munkahelyi kultúrában.

Két szervezeti kultúra létezik:

* A nem megfelelő viselkedésre hívják fel a figyelmet tiltó szabályokkal, és a szabályok megsértését szankcionálják.
* A szervezeti kultúrában a helyes magatartásra hívják fel a figyelmet. Ezeket határozzák meg, begyakoroltatják készség szintig. Nem szankcionálnak, hanem támogatják, segítik a helyes magatartás elsajátítását, motiválják a munkavállalókat a helyes magatartásra.

Ez utóbbi kultúra elsajátítására egy olyan programot dolgoznak ki, amelyben megosztják, közössé teszik a felelősséget a vezetők, a munkavédelmi szakemberek, valamint a munkavállalók között a munkavédelemben. Ha egy baleset történik, nem a munkavállalókra próbálják egyoldalúan a felelősséget hárítani.

A sikeres munkavédelemnek elengedhetetlen alkotóelemei:

* egyértelmű célok kitűzése,
* a különböző szintű vezetők egyértelmű elkötelezettsége, példamutatása
* a vezetők részvétele az ellenőrzésekben, megbeszéléseken
* nyílt kommunikáció, folyamatos visszajelzés és megerősítés
* a teljesítmény, a helyes viselkedés elismerése, ösztönzés, a jutalmazás, és általában a pozitív szemlélet a szankciók helyett
* bizalom a vezetők és a munkavállalók között.

A program fontosabb elemei:

* Meg kell határozni azokat a kulcsfontosságú helyes munkahelyi viselkedésformákat, - nem a hibás viselkedéseket -, amelyeket a munkahelyeken szeretnének látni. Ez azon a felismerésen alapul, hogy nem a negatív példákat kell sulykolni, nem a negatív hozzáállást kell kritizálni, hanem pozitív példákat kell bemutatni, az elvárt viselkedést kell begyakoroltatni.
* A helyes viselkedésmódok összegyűjtésébe be kell vonni a dolgozókat, ők is feladatul kapják, hogy mondjanak követendő magatartásokat.
* A szakemberek értékelik a javaslatokat, melyek azok, amelyek elfogadhatók, beépíthetők. ezekről az elsajátítandó viselkedésekről listát és kellő részletességű leírást készítenek.
* Rendszeresen értékelik a vezetők a munkavállalóik viselkedését a lista alapján. Ami már készségszinten működik, azt leveszik a begyakorolandó viselkedés listáról, és felvesznek egy új begyakorolandó magatartási mintát.
* Az elért eredményeket megbeszélik a dolgozókkal, a közös eredményeket visszacsatolják, megünneplik.
* Ha a dolgozók bármilyen munkavédelmi hiányosságot tapasztalnak, azt jelzik, és ezt azonnali visszajelzés, intézkedés követi.
* Rendszeresen tartanak munkavédelmi értekezletet, ahol a közvetlen vezetők beszámolnak a munkahelyi viselkedésről, illetve minden olyan eseményről, amely a munkavédelmi helyzettel kapcsolatos. Ismertetik, milyen intézkedéseket tettek annak érdekében, hogy megelőzzék a munkavédelmi problémák kialakulását.
* A munkavállalók képviselői számára beszélgetéseket szerveztek munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi kérdésekről.
* A munkavédelmi kultúra átalakításában fontos szerepe van a helyi szakszervezet(ek)nek.

Milyen előnyökkel jár egy ilyen program:

* Célirányosak a munkavédelmi képzések és konkrét mérhető eredményei vannak a viselkedés változásában.
* Megnő a bizalom a vezetők és a munkavállalók között, mivel egyoldalúan nem a munkavállalókra hárul a felelősség.
* Az együttműködés biztosítja a munkavállalók bevonását a munkavédelmi helyzet javításában.
* Megnő a munkavédelmi képviselők szerepe.
* A helyes magatartás leírásai segíthetik az új munkavállalók betanítását, sőt ezek a dokumentumok bármikor elővehetők, ismételhetők.
* Ha a szervezet, a technológia, a munkafeladat, a munkamódszer változik, a helyes viselkedés leírásai módosíthatók.
* A kultúrában nem a szankcionálási, hanem a támogatási szemlélet érvényesül, amely a munkahelyhez kötődést erősítheti.
1. Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László: Felmérés a villamosenergia-iparág területén dolgozó munka-vállalók munkavédelmi, munkabiztonsági, munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről. Ergofit Kft. 2014. Kézirat. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)* [↑](#footnote-ref-2)
3. Dr. Szilágyi József: A munkavédelem a szakszervezeti munka fókuszában. Megjelent: Szakszervezetek és a munkavédelem. Liga. Budapest. 2010. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dr. Szilágyi József i.m. [↑](#footnote-ref-4)
5. *http://munkavedo.blog.hu/2014/04/29/draga-e\_a\_munkavedelmi\_kepviselo* [↑](#footnote-ref-5)
6. Csupor Zsoltné: Munkahelyi érdekvédelem. Hadmérnök. IV. Évfolyam 1. szám. 2009. március [↑](#footnote-ref-6)
7. A kollektív munkaügyi vita: A törvény ugyan adós marad a kollektív munkaügyi vita fogalmának meghatározásával, a 291. § (1) bekezdés a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közt felmerült vitákat említi, így valószínűsíthető, hogy a jogalkotó szerint a kollektív munkaügyi vita egyik résztvevője a munkáltató, míg a másik a nála működő üzemi tanács vagy a szakszervezet. Mivel a munkajogi igény érvényesítésére az előző fejezet irányadó, kollektív munkaügyi vita csak olyan vita lehet, amely nem minősül jogvitának, érdekvita. Az érdekvita feloldására a törvény két intézményes megoldást határoz meg: az egyeztető bizottságot és a döntőbíró igénybevételét. Az egyeztető bizottságot a munkáltató és az üzemi tanács vagy a munkáltató és a szakszervezet közösen alakíthatják meg. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottságba a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet azonos számban delegál tagot, és megállapodik egy független elnök személyéről. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik. A felek előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A törvény 13. §-a alapján a bizottság határozata munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintendő. Döntőbírót kell igénybe venni a 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában. Előbbi az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek viseléséről, míg az utóbbi a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogáról rendelkezik. Döntőbíró dönt tehát, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni a költségekről (az indokolt költségeket a munkáltató viseli) vagy a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról. A döntőbíró döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbírót a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani. Sem az egyeztető bizottság, sem a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását meghiúsítaná.

<http://www.liganet.hu/page/88/artID/6388/html/a-munkaugyi-vita-szabalyai-az-uj-munka-torvenykonyveben.html> (A letöltés dátuma 2014. aug 21.) [↑](#footnote-ref-7)
8. Dr. Szilágyi József i.m. [↑](#footnote-ref-8)
9. Villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés (VKSZ) 2008. február 12. [↑](#footnote-ref-9)
10. Megjegyzés: A VIMFO rendezvényeken már számos olyan beszámoló hangzott el, amelyekből összeállíthatók, feldolgozhatók az ágazati tipikus balesetek, és meghatározhatók a kialakulás okai. Ugyanígy jól felhasználhatók a munkáltatók baleseti adatait összegyűjtő Kérdőív információi is. [↑](#footnote-ref-10)