**Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége**

**(EVDSZ)**

**Dr. Nemeskéri Gyula - Makkos László**

**Felmérés a**

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

**munkahelyi egészségmegőrzés helyzetéről**

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

**Ergofit Kft.**

**2014.**

**Tartalom**

[1 A felmérés célja 3](#_Toc399844579)

[2 A munkavédelem nemzetközi szabályozásának felmérése 3](#_Toc399844580)

[3 A munkavédelem hazai szabályozásának összefoglalása 6](#_Toc399844581)

[4 A munkavédelmi képviselőre vonatkozó szabályozás összefoglalása 9](#_Toc399844582)

[5 A munkavédelmi képviselők érdekvédelemmel kapcsolatos jogosítványai 11](#_Toc399844583)

[6 A munkavédelem megjelenése a kollektív szerződésekben 14](#_Toc399844584)

[*6.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben* 14](#_Toc399844585)

[*6.2. A munkavédelem megjelenése a helyi KSZ-ekben* 14](#_Toc399844586)

[7 A VIMFO felmérések a munkavédelmi helyzet bemutatására 18](#_Toc399844587)

[*7.1 A munkavédelmi képviselők és munkavédelmi bizottsági elnökök véleménye* 18](#_Toc399844588)

[*7.2 A munkavédelemért felelős vezetők véleménye* 24](#_Toc399844589)

# **1 A felmérés célja**

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

# **2 A munkavédelem nemzetközi szabályozásának felmérése**

Az alábbiakban felsoroljuk a munkavédelem megvalósulására vonatkozó nemzetközi egyezményeket, irányelveket, ajánlásokat.

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*

*„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”*

*„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.”[[1]](#footnote-1)*

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)

# **3 A munkavédelem hazai szabályozásának összefoglalása**

*„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”*

**Kiemelendő:**

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.

*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.

# **4 A munkavédelmi képviselőre vonatkozó szabályozás összefoglalása**

*„……. 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.

# **5 A munkavédelmi képviselők érdekvédelemmel kapcsolatos jogosítványai**

Az alábbi táblázat segítségével áttekinthető, hogy melyek a munkavédelmi képviselők jogosítványai az „1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről” szerint.

*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 kezdeményezhet. |

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

# **6 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.”

## *6.1. A munkavédelem megjelenése az Ágazati KSZ-ben[[5]](#footnote-5)*

„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.

##

## *6.2. 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

# **7 A VIMFO felmérések a munkavédelmi helyzet bemutatására**

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.)

## *7.1 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.

**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 részleteiben 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

Az 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.

## *7.2 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  |
| 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!)
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 munka-egészségügyi 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-el 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? i***gen 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.

1. Az irányelvet nem ratifikálta Magyarország, de mégis szerepeltetni kell, mivel a bírói gyakorlatban figyelembe veszik. [↑](#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. Villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés (VKSZ) 2008. február 12. [↑](#footnote-ref-5)