A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK FELADATAINAK ÖSSZEFOGLALÁSA

6

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Impresszum:

Írta:
Benda Máté

Lektor:
Darabos Györgyi,
munkavédelmi szakmérnök

Kiadja:
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

A kiadvány a GINOP-5.3.4-16-2018-00039 azonosító számú,
„Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése
a raktározás, tárolás, postai, futárpostai ágazatokban
foglalkoztatottak részére” projekt keretében készült.

Nyomdai produkció: Printing Solutions Bt.
Felelős vezető: Szöllősi Ádám

Budapest, 2019

Előszó

Tájékoztatónk 6., egyben befejező kiadványa részletes áttekintést nyújt a munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalásáról. Ismerteti a munkavédelmi képviselők létének fontosságát, hangsúlyozza a hatékony kommunikáció jelentőségét, mind a munkavállalók, mind a munkáltató irányába. Beszámol a munkavédelmi képviselet jellegéről, a munkavédelmi képviselői jogkör határáról, felhívja a figyelmet arra is, hogy bár a munkavédelmi képviselet a munkahelyi munkavédelmi bizottság független, önálló intézmény és nem függ a szakszervezetektől, üzemi tanácstól, azok lététől, működésétől, működésének eredményessége azonban mégis nagymértékben függ a szakszervezetekkel és üzemi tanáccsal való jó együttműködéstől. Ez alapján részletezi a különböző szervekkel való együttműködés lényegét és annak fontosságát. Kitér a munkavédelmi képviselő kettős függésére, tehát arra, hogy mint munkavállaló köteles ellátni munkakörét és az ahhoz tartozó feladatait, ugyanakkor mint munkavédelmi képviselő, képviselnie kell az őt megválasztó munkavállalók jogait, érdekeit. Felhívja a figyelmet a képviselői jogok céljaira, azok rendeltetésszerű gyakorlására, a munkavédelmi képviselő vizsgálódási jogára a működési területeken, a munkavállalókkal történő személyes kommunikáció fontosságára. Felvilágosítást ad a munkavédelmi képviselő döntés-előkészítési jogáról, azaz, hogy részt vehet a munkáltató azon

döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. Kitér a munkavédelmi képviselő szerepére a kockázatértékelés elkészítésében, módszertanának megtervezésében, a veszélyazonosítás folyamatában, a felülvizsgálatok elvégzésénél történő szerepére, valamint az egyéni védőeszközök kiválasztásának folyamatában. Továbbá kifejti, hogy a munkavédelmi képviselő tájékozódási jogkörében tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jogkörében a képviselő kinyilváníthatja véleményét, kezdeményezheti a munkáltatónál a feltárt hibák megszüntetését szolgáló intézkedések megtételét, indokolt esetben a munkavédelmi felügyelethez fordulhat. A munkavédelmi képviselő jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, valamint az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Kitér a paritásos testület működésére, feladataira, valamint hangsúlyozza a munkavédelmi képviselő szerepét e testület tagjaként. Végül segítséget nyújt a tárgyalásokra való felkészülésében a hatékony és eredményes kommunikáció érdekében.

Tartalom

Előszó 1
1.) A munkavédelmi képviselők 4
2.) A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása 8
3.) A munkavédelmi képviselő jogosítványai 11
4.) A munkavédelmi képviselő szerepe a kockázatértékelés elkészítésében 14
5.) A munkavédelmi képviselő szerepe a felülvizsgálatok elvégzésénél ... 20
6.) A munkavédelmi képviselő szerepe a mentési terv elkészítésében 21
7.) A munkavédelmi képviselő feladata a biztonságos munkavégzés megteremtésében 22
8.) A munkavédelmi képviselő szerepe az egyéni védőeszközök kiválasztásánál 23
9.) A munkavédelmi képviselő szerepe a munkavédelmi oktatás megtervezésében és megszervezésében 24
10.) A munkavédelmi képviselő tájékozódási joga 25
11.) A munkavédelmi képviselő véleménynyilvánítási és kezdeményezési joga 26
12.) A munkavédelmi képviselő egyetértési joga 27
13.) A munkavédelmi képviselők együttműködése a foglalkozás- egészségügyi szakemberekkel 28
14.) A munkavédelmi képviselő részvétele a munkabalesetek kivizsgálásában 30
15. A munkavédelmi képviselő feladata a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában 35
16.) A munkavédelmi képviselő és a munkavédelmi felügyelőség ... 37
17.) A hatósági ellenőrzés 38
18.) A képviselő (bizottság) működési feltételei 42
19.) A paritásos testület 44

1.) A munkavédelmi képviselők

A Munkavédelmi Törvény 87. § 6/A. meghatározása alapján a munkavédelmi képviselő olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. A Mvt. a munkavállalók számára egyúttal biztosítja azt a jogot, hogy maguk közül – a törvény által meghatározott módon – képviselőt, vagy képviselőket válasszanak.

1.1.) A kommunikáció lényege

A munkavédelem eredményessége szempontjából meghatározó jelentőségű a munkatársakkal folytatott kommunikáció és konzultáció, ebben van nagy szerepe a munkavédelmi képviselőknek, hiszen az adott munkahelyen belül ő képviseli a munkavállalókat, ő a hangjuk, a szószólójuk. Egyfajta közvetítő szerepet tölt be a munkáltató és a munkavállalók között.

A munkavédelmi veszélyekkel és a munkavédelem szabályozási rendszerével kapcsolatban a munkáltatónak feladata, hogy tervezze meg, és valósítsa meg a belső kommunikációt a munkavállalókkal a szervezet különböző szintjei és tevékenységei között. Ez alapján ki kell alakítani eljárásokat a munkavállalók részvétele érdekében azért, hogy megfelelően bevonják őket:

– a veszélyazonosításba, a kockázatok értékelésébe és a kockázatok kézben tartásának meghatározásába,
– az események kivizsgálásába,
– a munkavédelmi stratégia és a munkavédelmi célok kialakításába és átvizsgálásába, fejlesztésébe,
– kikérjék véleményüket, ha olyan változás történik a munkahelyen, amely befolyásolhatja a munkavédelmet,
– képviseletük legyen a munkavédelmi kérdések tárgyalásán.

A munkaadónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat a munkavédelmi képviselőjük személyéről, valamint a részvételével zajló vállalati oktatásról, vizsgálatokról és egyéb eseményekről.

1.2.) A munkavédelmi képviselet jellege

Fontos szót ejteni arról, hogy a munkavédelmi képviselők feladatai és jogköre meddig terjed. A törvény megfogalmazásából következik a képviselet jellege. A munkavédelmi képviselet csak munkavédelmi kérdésekben működtethető, azaz a megfelelő munkabiztonsági és a munkaegészségügyi feltételek megteremtésének elősegítése a képviselő(k) feladata. Nem foglalkozhatnak más érdekvédelmi témákkal (például szabadságolásokkal, bérkérdéssel).

A munkavédelmi képviselet, a munkahelyi munkavédelmi bizottság önálló intézmény. Nem függ a szakszervezetektől, üzemi

tanácstól, azok lététől, működésétől. Tevékenységéért kizárólag az őt megválasztó munkavállalók felé köteles elszámolni, hiszen a dolgozók érdekeinek figyelembevételével köteles munkáját végezni. Azonban működésének eredményessége nagymértékben függ a szakszervezetekkel, az üzemi tanáccsal való jó együttműködéstől. Fontos, hogy a munkáltatóval, a munkabiztonsági, munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó személyekkel jó kapcsolatot, együttműködést alakítson ki, hiszen a munkavédelmi képviselő a képviseleti feladatait a munkáltatóval együttműködve végzi.

Fontos kiemelni, hogy a munkavédelmi képviselő nincs egyedül, a szakmai munkája során jogosult megfelelő felkészültséggel rendelkező szakértőt igénybe venni. Ebben több civil szervezet is a munkavédelmi képviselők rendelkezésére áll. Azaz, ha valamiben bizonytalan, akkor segítséget bármikor kérhet ezektől a szervezetektől.

1.3.) A munkavédelmi képviselő kettős függése

A törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő a választást követően továbbra is munkavállaló marad, tehát a munkáltatóval szervezett munkavégzési jogviszonyban lévő személy, aki megválasztását követően egyben nem a munkavállalói pozícióhoz fűződő törvényes jogokat is gyakorol. Így tehát a munkavédelmi

képviselő, a megválasztását követően jogilag kettős függésbe kerül. Egyrészről mint munkavállaló köteles ellátni munkakörét és az ahhoz tartozó feladatait, másrészt mint munkavédelmi képviselő, képviselnie kell az őt megválasztó munkavállalók jogait, érdekeit. A munkavállalói jogállásból következően vonatkoznak rá az általános – törvényekben megfogalmazott – munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek. Így például joga van az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeihez, emellett azonban a munkavállalókra vonatkozó kötelezettségeknek is eleget kell tennie. Akárcsak bármely munkavállalót, a munkavédelmi képviselőt is megilletik a munkavállalóknak járó juttatások. Így (például béren kívüli juttatás (utalvány), munkaruha, étkezési térítés. Mint speciális, törvényben biztosított jogokat gyakorló személy, a képviselő független (mellérendeltségi) viszonyba is kerül a munkáltatóval, a vállalatnál tevékenykedő munkabiztonsági szakemberrel, a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot ellátóval, egyéb munkavédelmi feladatokat ellátóval. Mellérendelt partnere az eljáró hatósági személynek, felügyelőnek is. Képviselőként köteles az őt megválasztó munkavállalók érdekeit képviselni, gyakorolnia kell a törvényben biztosított jogait (ellenőrzés, észrevételezés, kezdeményezés), igényelnie kell a működéséhez szükséges feltételek biztosítását.

2.) A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása

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.

A munkavédelmi képviselő 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.

A munkavédelmi képviselő az előzőekben leírtak szerint jogának gyakorlása érdekében működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól. Részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ide-

értve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is. Továbbá tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Joga van véleményt nyilvánítani, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában, valamint indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit. Továbbá a munkavédelmi képviselő feladatának tekintheti, hogy részt vesz a munkavédelmi oktatásokon, továbbá ellenőrizheti a munkavállalók felkészültségét is.

Azonban nagyon fontos leszögezni, hogy a munkavédelmi képviselőt jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

2.1.) A munkavédelmi képviselő jogainak célja

A munkavédelmi képviselő törvényben leírt jogosítványainak célja, rendeltetése van: a hiányosságok feltárása, azok megszüntetése érdekében intézkedések kezdeményezése, ezek által a munkavédelmi helyzet javítása. Fontos, hogy a munkavédelmi képviselő feladatai,

jogai ne csak formális keretek között jöjjenek létre, hanem azokat a gyakorlatban is valósítsa meg. A munkavédelmi képviselőn túl a munkáltatónak is rendeltetésszerűen kell eljárnia. A munkavédelmi képviselő kezdeményezésére meg kell tennie a szükséges intézkedéseket, vagy 8 napon belül érdemben reagálnia kell rá. Joggal való visszaélést jelent, ha a partnerek – a munkáltató és a munkavédelmi képviselő – egymás érdekeit sértve tevékenykednek. A munkáltató rosszhiszeműen gyakorolja a jogait, ha „szükséges rossznak" tekinti a munkavédelmi képviseletet, nem biztosítja a képviselő munkájához szükséges feltételeket, esetleg gátolja tevékenységét. A munkáltató és a képviselő együttműködési kötelezettségét törvény írja elő. Azonban az együttműködés során el kell határolódnia a felelősségnek. A munkavédelmi képviselő nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív felelősségét a munkavédelmi követelmények megvalósításáért. A képviselő vizsgálódhat, véleményt nyilváníthat, intézkedést kezdeményezhet, arra viszont nincs joga, hogy közvetlenül utasítást adjon ki. A munkáltatónak azonban a képviselő kezdeményezése alapján intézkedési, vagy reagálási kötelezettsége van. Amennyiben a képviselő kezdeményezésével nem ért egyet, úgy indokait írásban kell közölnie. Ebben az esetben azonban számolhat azzal, hogy a munkavédelmi képviselő hatóság intézkedését kéri az általa feltárt hiányosság megszüntetése érdekében, hiszen jogában áll ezt megtenni.

2.2.) Munkavédelmi képviselő és a munkabiztonsági szakember együttműködése

Egy adott gazdálkodó szervezet sikeres munkavédelmi tevékenysége, ezen belül is a munkakörülmények és a munkabiztonság javítása, a munkabalesetek számának csökkentése csak úgy érhető el, ha sikeres együttműködés tapasztalható a gazdasági szervezetek és a munkavállalók, valamint a munkabiztonsági szakemberek és a munkavédelmi képviselők között.

3.) A munkavédelmi képviselő jogosítványai

A munkavédelmi képviselő a Mvt.-től kapott felhatalmazás alapján széles körű vizsgálódási-, döntés-előkészítési-, véleménynyilvánítási-, tájékozódási-, egyetértési-, kezdeményezési- és konzultációs jogokkal rendelkezik.

3.1.) A munkavédelmi képviselő vizsgálódási joga a működési területen

A munkavédelmi képviselőnek joga van vizsgálódni, azaz személyesen meggyőződni arról, hogy működési területén, a munkahelyeken érvényesülnek-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei. Így meggyőződhet különösen:

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

Ahhoz, hogy a képviselő gyakorolhassa ezeket a jogokat, a Mvt. felhatalmazása alapján működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól, információt gyűjthet, beszélgetéseket kezdeményezhet és kikérheti a munkavállalók véleményét. Tehát a munkavédelmi képviselő e feladata igen fontos, hiszen munkáját csak úgy tudja eredményesen végezni, ha a munkavállalókkal kommunikálva, a munkaterületen nyitott szemmel járva méri fel az esetleges hiányosságokat, problémákat.

3.1.1.) Az eredményes vizsgálódás

A Postánál, mint munkáltatónál, eredményes lehet a vizsgálódás, ha a munkavállalók észrevételeit, javaslatait a munkavédelmi képviselő megfelelően kezeli. A munkavállalókkal történő kommunikáció során például kiderülhet, hogy a korábban megfelelőnek tartott egyéni védőeszközökkel elégedetlenek a munkavállalók, például munkájukat

az zavarja, hátráltatja. Ezeknél a személyes tájékozódásoknál a munkavállalók megoszthatják tapasztalataikat, észrevételeiket, ami alapján a munkavédelmi képviselő kezdeményezheti a munkáltató felé a védőeszközök cseréjét az eredményesebb és hatékonyabb munkafolyamatok, valamint a munkavállalók körében lévő elégedettség fokozása érdekében.

3.2.) A munkavédelmi képviselő döntés-előkészítési joga

A munkavédelmi képviselő döntés-előkészítési jogkörrel is rendelkezik, tehát részt vehet a munkáltató azon döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára.

Ilyenek például:

- az új munkahelyek kialakítására,
- a törvényben előírt munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy foglalkoztatására,
- foglalkozás-egészségügyi szolgálat biztosítására,
- a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére vonatkozó munkáltatói döntések.

A kockázatértékelés elemei

4.) A munkavédelmi képviselő szerepe a kockázatértékelés elkészítésében

A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányí-

tási szintjén végzett tevékenységbe. A munkáltató a kockázatértékelést és megelőző intézkedéseket első alkalommal legkésőbb a munkáltató tevékenységének megkezdésétől számított 1 éven belül, azt követően indokolt esetben köteles elvégezni és azt évenként felülvizsgálni. Indokolt esetnek kell tekinteni különösen a kockázatok, munkakörülmények, az alkalmazott technológia, veszélyes anyag, készítmény, munkaeszköz, munkavégzés lényeges megváltozását, illetőleg új technológia, veszélyes anyag, munkaeszköz, munkaszervezés bevezetését, alkalmazását. Soron kívül kell elvégezni, illetve felülvizsgálni a kockázatértékelést, ha a kockázatok lényeges megváltozásával munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés történik. A megelőzési stratégia munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül.

A kockázatértékelés lépéseit a következőkben leírtak alapján kell megtenni.

4.1.) A kockázatértékelésbe bevont személyek köre

A kockázatértékelési munkában célszerű a munkavédelmi képviseletnek részt venni és segíteni a kockázatok feltárását, ezen túl rendkívül nagy szerepe van a munkavédelmi képviselőknek, illetve bizottságnak abban, hogy állandó figyelemmel kísérjék a kockázatok megszüntetésére készített intézkedési terv végrehajtását. A munka-

védelmi bizottság tűzze napirendre és a munkavédelmi szakemberek közösen vitassák meg az intézkedési terv végrehajtásának alakulását, és szükség esetén hozzanak testületi határozatot a kockázatok mielőbbi felszámolásának segítése érdekében.

A kockázatértékelés folyamatába indokolt bevonni a munkahelyi vezetőt, a munkavállalókat, illetőleg a munkavédelmi képviselő(ke)t, mivel a gyakorlati tapasztalataik a kockázatértékelésnél nélkülözhetetlenek. A munkavédelmi képviselő részvételi jogát biztosítja a Mvt. 72. §, különösen a (2) bekezdés b) pontja, amely szerint a munkavédelmi képviselő részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. A munkavállalók bevonása értékes szakmai segítséget nyújthat a kockázatértékeléshez, mert ők általában pontosan ismerik a gyakorlati problémákat, illetve a munkavégzés közben szerzett tapasztalatok alapján felismerhetnek rejtett veszélyeket is.

Indokolt esetben (pl. összetettebb technológia, szakmai ismeret szüksége) be kell vonni a kockázatértékelésbe az adott technológiát, munkaeszközt ismerő szakembert (technológust, mérnököt stb.), aki arról teljes körű és részletes információkkal rendelkezik.

Bár előírás kötelezően nem határozza meg a kockázatértékelésben részt vevő személyek körét, a nyugati országokban jellemzően a

kockázatértékelés elvégzése csapatmunka. Ajánlott tehát a kockázatértékelést csapatban végezni, pl. a munkavédelmi szakember vezetésével, továbbá a kockázatértékeléssel érintett terület munkahelyi vezetője, a munkavállaló(k), a munkavédelmi képviselő(k), és a területet jól ismerő szakember(ek) bevonásával.

4.2.) A munkavédelmi képviselők szerepe a módszertan megtervezésében és a veszélyazonosításban

A veszélyazonosítási folyamat eredményessége alapvetően függ az alkalmazott módszertől, a folyamatba bevont munkatársak számától, a folyamatba való bevonás mélységétől.

Így tehát a munkavédelmi képviselőnek joga van a veszélyazonosítási folyamat módszertanával, rendjével kapcsolatos kérdéseket feltenni, a módszertan fejlesztésére javaslatot tenni, a bevonandó munkavállalók számával, illetve a bevonás módjával kapcsolatosan kezdeményezni.

A módszertannal kapcsolatban alapvető elvárás, hogy munkavédelmi szempontból legyen teljesen korrekt, a helyi sajátosságokat legyen képes rugalmasan befogadni és kezelni, és tartalmában térjen ki:

– a munkatevékenységre;
– az adott munkatevékenység konkrét munkakörnyezetére;

– az adott tevékenység végzéséhez használt munkaeszközökre, gépekre, berendezésekre;
– az adott tevékenységet végző munkavállaló alkalmasságára, felkészültségére;
– az adott munkahelyen a vezetés irányító, ellenőrző, értékelő tevékenységére.

Ebből következik, hogy egyes, hasonló munkakörök esetében, látszólag hasonló munkatevékenységeknél – pl. anyagmozgatás – egészen eltérő nagyságú és súlyosságú kockázatokat tudunk azonosítani.

Ezért fontos szem előtt tartani, hogy a munkahelyi kockázatok feltárásához és értékeléséhez a következőket kell tudnunk, ill. a következőkkel kapcsolatban szükséges információt szereznünk:

– a munkahely helye és/vagy a végzett munkák;
– ki hol dolgozik: különös figyelmet kell fordítani azokra, akik számára a foglalkozási ártalom a szokottnál súlyosabb lehet, mint például terhes nőknek, fiatal dolgozóknak és fogyatékkal élő munkásoknak,
– ne feledkezzünk el a részmunkaidős dolgozókról, az alvállalkozókról és látogatókról, valamint a telephelyen kívül dolgozó alkalmazottakról (beleértve a gépjárművezetőket, a kliensek és vásárlók otthonába tett látogatásokat stb.),

– munkahelyi berendezések, anyagok és folyamatok,
– az elvégzett feladatok (pl. hogyan és mennyi ideig végzik azokat?),
– a már azonosított veszélyek és azok forrásai,
– a meglévő veszélyek lehetséges következményei,
– alkalmazott védőintézkedések,
– balesetek, foglalkozási betegségek és egészségkárosodások jelentett esetei,
– a munkahelyhez kapcsolódó jogi és más követelmények.

Az információszerzéshez a következő forrásokat kell használni:

– a munkahelyen alkalmazott eszközök, vegyi és más anyagok műszaki adatai,
– technológiai eljárások és a munkavégzéssel kapcsolatos kézikönyvek,
– az ártalmas, veszélyes és terhelő faktorok mérési eredményei a munkahelyen,
– munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek (valamint az események) feljegyzései,
– vegyi anyagok tulajdonságainak specifikációja,
– jogi szabályozások és műszaki szabványok,
– tudományos és műszaki irodalom.

A munkavédelmi képviselőnek lehetősége van pluszinformációkat szerezni a következők alapján:

- a munkakörnyezet megfigyelése,
- a munkahelyen végzett munkák megfigyelése,
- a munkahelyen kívül végzett munkák megfigyelése,
- a dolgozók megkérdezése,
- külső tényezők megfigyelése, amelyeknek hatása lehet a munkahelyre (pl. harmadik felek által végzett munkák, időjárási tényezők).

A munkavédelmi képviselők jogosultak meggyőződni a munkavállalók egészsége és biztonsága érdekében meghozott prevenciós intézkedések végrehajtásáról, meg nem felelőségéről, és ennek tapasztalatai alapján a „maradó", illetve a valamilyen ok miatt megjelenő kockázatokkal kapcsolatos kommunikációt el kell indítaniuk. A kockázatok feltárása, értékelése, dokumentálása nem befejezi, hanem elindítja a kockázatokkal kapcsolatos kommunikációt, amelyben a munkavédelmi képviselőknek komoly szerepük van.

5.) A munkavédelmi képviselő szerepe a felülvizsgálatok elvégzésénél

A munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát az üzemeltető munkáltatónak soron kívül ellenőriznie kell,

ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be. Az ellenőrzés elvégzéséig annak üzemeltetését, illetve használatát meg kell tiltani. Az ellenőrzés elvégzése – a veszélyeztetés jellegétől függően – munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. A soron kívüli felülvizsgálatot a munkabiztonsági szakember akkor végezheti el hatékonyan, ha bevonja a vizsgálatába a munkavédelmi képviselőt és meghallgatja gyakorlati tapasztalatait, tanácsait és ennek birtokában hozza meg döntését.

6.) A munkavédelmi képviselő szerepe a mentési terv elkészítésében

Rendellenes körülmények kialakulása esetére – amikor a szabályos üzemvitelre vonatkozó biztonsági előírások nem tarthatók be – a munkahely jellegére, helyzetére, kiterjedésére, valamint a veszélyforrások hatására, továbbá a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel mentési tervet kell készíteni, és a mentéshez szükséges személyeket ki kell jelölni. A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell. A mentési terv elkészítése során célszerű bevonni a munkavédelmi képviselőt, illetve a munkavédelmi bizottságot, mivel számos jó javaslatot tudnak adni

a tervkészítés folyamán, továbbá a mentési terv tekintetében a képviselőknek, illetve bizottságnak egyetértési joga van. Csak az a mentési terv adható ki, amelyekkel a munkavédelmi képviselő, illetve a munkavédelmi bizottság egyetértett.

7.) A munkavédelmi képviselő feladata a biztonságos munkavégzés megteremtésében

A munkavédelmi képviselő, illetve a munkavédelmi bizottság részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. Ennek keretében a Mvt. 54. § (1) g. pontja alapján a munkáltató feladata:

Egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására. A kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest.

A munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

Az egységes és átfogó megelőzési stratégia elkészítése a gazdálkodó szervezet vezetésének, valamint a munkavédelmi szakemberek és a munkavédelmi képviselet közös feladata, amely során egyeztetni kell a követelményeket, valamint a végrehajtás feltételeit. Ez a munka magas szintű együttműködést igényel.

8.) A munkavédelmi képviselő szerepe az egyéni védőeszközök kiválasztásánál

A munkáltató köteles a védőeszköz juttatásának rendje meghatározásába a munkavédelmi képviselőt, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot bevonni, akik jogosultak a védőeszköz kiválasztására javaslatot tenni. Továbbá a munkavédelmi képviselő jogosult a védőeszköz biztosításáról és használatáról tájékoztatást kapni, az egyéni védőeszköz biztosításával és használatával kapcsolatos rendelkezések megsértése esetén megfelelő intézkedéseket kezdeményezni. Tehát a munkavédelmi képviselőnek – akárcsak a kockázatértékelés elkészítésében is – nagy szerep jut az egyéni védőeszközök meghatározásának folyamatában, hiszen megint csak ő az a személy, aki a munkavállalókkal személyes kapcsolatot tartva, az ő igényeiket, észrevételeiket meghallgatva hozzá tud járulni a megfelelő egyéni védőeszközök kiválasztásában.

A veszélyek, kockázatok megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a védőeszközök használatára a munkavállalókat ki kell oktatni. Az egyéni védőeszközök használatának oktatása nem minősül munkabiztonsági vagy munkaegészségügyi szaktevékenységnek, de elengedhetetlen, hogy a feladattal megbízott személy vagy személyek felkészültsége kifogástalan legyen. A védőeszközök gyakorlati oktatását az előzetesen a szakemberek által felkészített munkahelyi vezetők, vagy a munkavédelmi képviselők is végezhetik.

9.) A munkavédelmi képviselő szerepe a munkavédelmi oktatás megtervezésében és megszervezésében

Mvt. 55. § (1) A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- munkába álláskor,
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor, munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor

elsajátítsa, 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.

Az oktatás elmaradása, szakszerűtlen „látszat” elvégzése beláthatóatlan következményekkel, konkrét baleseti helyzet kialakulásával járhat, az ezért való felelősség számos jogterületen súlyos jogkövet-

kezményt von maga után (a dolgozó hatósági eltiltásától, a szabálysértési, büntetőjogi felelősségen át a polgári kártérítési perekig, a baleseti ellátás megtérítéséig). Ezek miatt nagyon fontos, hogy a munkavédelmi képviselő aktívan részt vehessen és vegyen is a munkavédelmi oktatások megszervezésében és lebonyolításában, valamint az oktatások eredményességét is figyelemmel kísérheti. Tehát javaslatokat tehet arra vonatkozóan, hogy például mely témakörök igényelnek nagyobb hangsúlyt, mik azok a kérdések, amikben kevésbé jártasak a munkavállalók. A munkavédelmi képviselő feladata tehát itt is hangsúlyos, hiszen a munkavédelmi oktatások tematikájának kidolgozásában nagy segítséget nyújthat a munkavállalókkal történő személyes kapcsolata által. Ha úgy látja szükségességét, a képviselő ellenőrizheti is a munkavállalók felkészültségét, az oktatási anyag elsajátításának mértéket, valamint felhívhatja a figyelmet az esetleges hiányosságokra.

10.) A munkavédelmi képviselő tájékozódási joga

Tájékozódási jogkörében a képviselő tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. A Mvt lehetőséget biztosít a képviselőnek egyéb tájékozódási lehetőségek igénybevételére is. Ez alapján előírja a felügyelők (OMMF, ÁNTSZ, MBH és ezek területi

szervezetei) részére, hogy tájékoztatással és tanácsadással segítsék a munkavédelmi képviselőket. Valamint munkavédelmi kérdésekben – a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján – jogosult szakértő segítségét igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a felügyeletekkel.

11.) A munkavédelmi képviselő véleménynyilvánítási és kezdeményezési joga

Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jogkörében a képviselő elsősorban a vizsgálódás, tájékozódás során nyert információk, tapasztalatok alapján kinyilváníthatja véleményét, kezdeményezheti a munkáltatónál a feltárt hibák megszüntetését szolgáló intézkedések megtételét. Jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. A Mvt. a munkáltató számára kötelezően előírja, hogy a munkabaleset kivizsgálásában való részvétel lehetőségét a képviselő számára biztosítania kell. (Mvt 66. § (3) bekezdés). A munkabaleseti jegyzőkönyvben külön rovat áll a képviselő rendelkezésére. Itt kifejtheti véleményét a baleseti jegyzőkönyvben foglaltakkal kapcsolatban. A munkáltató köteles a képviselő kezdeményezésére a szük-

séges intézkedést megtenni, vagy 8 napon belül válaszolnia kell arra. Amennyiben a munkáltató nem ért egyet a kezdeményezéssel, álláspontjának indokait írásban köteles közölni. A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a Mvt végrehajtásáról rendelkező 5/1993.(XII.26.) MüM rendeletben meghatározott munkáltató nem ért egyet a kezdeményezéssel, a képviselő (bizottság) a MT-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet. (Kollektív munkaügyi vita kezdeményezhető a MüM rendelet 2. sz. mellékletében meghatározott I. veszélyességi osztályba tartozó és 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató, valamint a II. veszélyességi osztályba tartozó és 300 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóval szemben.)

12.) A munkavédelmi képviselő egyetértési joga

A munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértési jogot gyakorol a munkáltató által tervezett munkavédelmi szabályzatban foglaltakkal kapcsolatban. A képviselő (bizottság) egyet nem értése esetén a szabályzat érvénytelen. Felmerülhet az a probléma, hogy a munkáltató az egyetértési jog gyakorlásában úgy akarja akadályozni a képviselőt, hogy a szabályozást nem munkavédelmi szabályzatnak nevezi. Ez azonban nem vezethet eredményre, mert az elnevezéstől függetlenül, tartalma

alapján kell értelmezni a törvényi előírást. A gazdálkodó szervezet belső munkavédelmi viszonyait rendező, a törvényekben, jogszabályokban foglalt követelmények teljesítését szolgáló munkáltatói szabályozáshoz a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

13.) A munkavédelmi képviselők együttműködése a foglalkozás-egészségügyi szakemberekkel

A munkáltató a munkaegészségügyi követelmények szakszerű kielégítésére köteles a foglalkozás-egészségügyi szolgálat keretében működő szakembereket igénybe venni. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat két módon biztosítható a munkahelyen. A munkáltató vagy maga tart fenn ilyen szolgálatot, vagy térítés (fejkvóta) ellenében szolgáltatásként, külső szolgáltatót vesz igénybe. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat elsősorban – a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával – közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában és az egészségkárosodások megelőzésében, azaz döntően megelőző szerepe van. Feladatai vannak – Mvt. alapján – a munkavédelmi üzembe helyezés, a soron kívüli munkavédelmi vizsgálat, a munkafolyamatra, technológiára, anyagra vonatkozó egészségügyi követelmények érvényesítése terén, továbbá a kockázatértékelésben, a munkavédelmi ellenőrzésben, az egyéni védőeszköz szabályozásban, a veszélyhelyzetek megelőzésében és a mentésben, elsősegélynyújtásban.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkahigiénés (műszeres) vizsgálat által meghatározott adatok ismeretében feltárja a munkakörnyezetben lévő kóroki tényezők hatását. A fizikaiak közül például a zajszintet, az infra- és ultrahangszinteket, rezgésterheléseket, az ionizáló és nem ionizáló sugárszintek, az elektromágneses tér jellemzőit. A munkahelyi kémiai kóroki tényezők közül például a gázok, a gőzök, az aeroszolok, a porok okozta légszennyeződés mennyiségi és minőségi vizsgálati adati alapján értékeli a munkavállalókat érő veszélyeket. Vizsgálja a vérben, vizeletben jelentkező biológiai expozíciós mutatókat, ezen túl az ergonómiai és pszichoszociális jellemzőket. Ennek alapján kidolgozza a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi meghatározására alkalmas eljárásokat, s ebből adódóan javaslatot tesz az egészségkárosító kockázatok csökkentésére.

A munkavédelmi képviselők ez irányú jogosítványát a Mvt. 58. § (3) bekezdése biztosítja: „A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a Mvt. 61. §-ában biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák." A munkavédelmi képviselő részére számos együttműködési lehetőség van a foglalkozás-egészségügyi szakemberekkel. Ilyen együttműködési lehetőség a munkahelyi munkavédelmi szemléken való részvétel, valamint a kockázatok feltá-

rásában végzett közös munka. A munkavédelmi képviselő úgy tudja segíteni a foglalkozás-egészségügyi szakember munkáját, ha közbenjár annak érdekében, hogy a munkavállalók minden esetben menjenek és vegyenek részt az időszakos orvosi vizsgálaton.

14.) A munkavédelmi képviselő részvétele a munkabalesetek kivizsgálásában

Munkabaleset [Mvt. 87. § 3. pont]: „az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül."

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozási körében végzett munkához kapcsolódó (tehát az is munkabaleset):

- közlekedés (céges autóval közlekedés, telephelyen belül vagy kívül),
- anyagvételezés,
- anyagmozgatás (kézi, gépi tehermozgatás),
- tisztálkodás (a munkáltatónak biztosítania kell megfelelő öltöző-, pihenő- és étkezőhelyet),
- szervezett üzemi étkeztetés (a munkáltató által biztosított étkezés),

– foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás (orvosi alkalmassági vizsgálaton való részvétel a munkakör betöltéséhez, ami kötelező, nem jószántából megy ide a munkavállaló),
– a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb.

igénybevétele során éri.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek):

– az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri,
– kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.

14.1.) A munkabalesetek kivizsgálásának célja

A baleset kivizsgálásának legfőbb célja a hasonló munkabaleset megismétlődésének megakadályozása, azaz a hatékony, egyértelmű munkáltatói megelőző intézkedések meghatározása, meghozatala.

A munkabaleset kivizsgálása során fel kell tárni a balesetet kiváltó és abban közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat (pl. egyéni védőeszköz nem megfelelősége, a munkavédelmi oktatás elmaradt, a munkavállaló nem rendelkezett megfelelő szakértelemmel stb.).

A vizsgálat megállapításait olyan részletesen kell rögzíteni – tanúk meghallgatásáról készült jegyzőkönyvvel, helyszínrajzzal, fényképpel stb. (bizonyítékok) –, hogy az alkalmas legyen a munkabaleset okainak felderítésére és vita esetén a tényállás tisztázására.

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

A munkabaleset kivizsgálása munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül, azonban a munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában. Ennek azért van nagy jelentősége, mert a munkavédelmi képviselő az a személy, aki a munkavállaló érdekében eljár, őt segítve igyekszik az ügyben jelen lenni, őt támogatni. Felvilágosítást ad a munkavállalónak a vizsgálat menetével kapcsolatban, részt vesz a sérült meghallgatásán, ahol a munkavállaló jogait és érdekeit szem előtt tartva tesz intézkedéseket, ha ezt szükségesnek látja.

14.2.) A munkavédelmi képviselők szerepe az események kivizsgálásában

A sérült jogainak érvényesítése mellett a munkavédelmi képviselőknek más, a munkabalesethez vezető tényezők feltárásában is nagy szerepük jut.

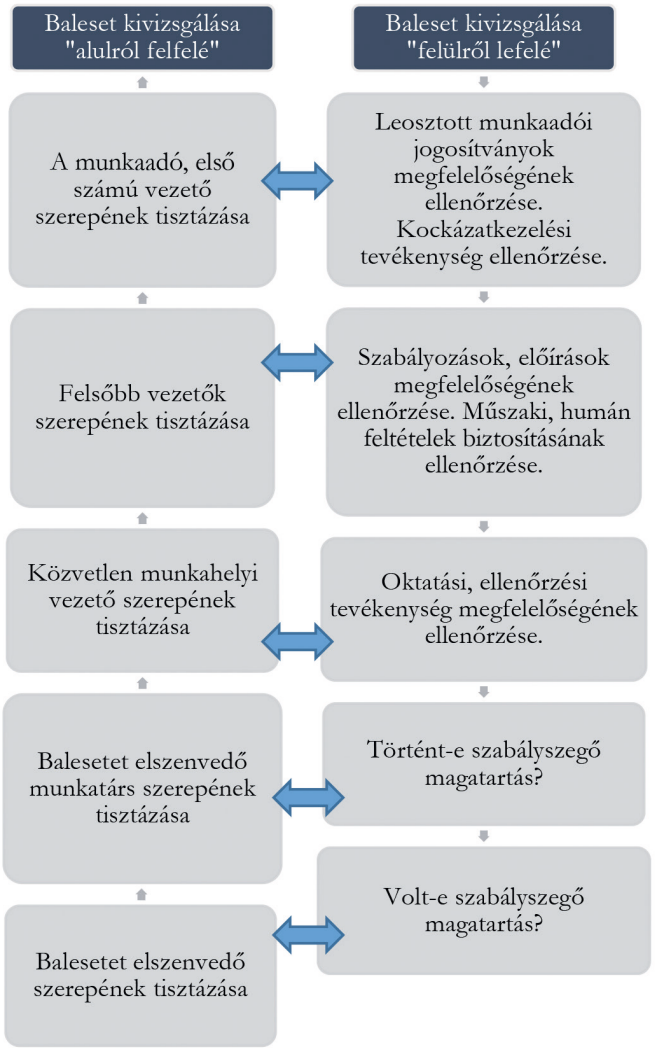
A munkavédelmi nem-megfelelőséget az észlelőnek jelenteni szükséges, és a bejelentett nem-megfelelőséget minden esetben szükséges kivizsgálni, akár „kvázi" balesetről, akár sérüléssel járó balestről van szó.

A kivizsgálás során szükséges feltárni a közvetlenül, valamint a közvetetten hozzájáruló tényezőket egyaránt.

A kivizsgálást a gyakorlat során a legtöbb esetben „alulról-felfelé" irányba végzik el, azaz azt vizsgálják, hogy maga a sérült milyen mértékben, vagy miben járult hozzá a baleset bekövetkezéséhez (szabályszegő magatartás stb.) Amennyiben ilyen tényező azonosítható, úgy sokszor a vizsgálat be is fejeződik, és megállapítást nyer, hogy a baleset oka a munkavállaló szabályszegő magatartása. Azonban ahhoz, hogy a későbbiekben a hasonló balesetek elkerülhetővé váljanak, a munkavédelmi képviselőt a kivizsgálásokba be kell vonni. A munkavédelmi képviselő hozzájárulhat ahhoz, hogy az eseményeket ne csak „alulról felfelé", hanem „felülről lefelé" irányba is elemezzék, megállapítva a ténylegesen a balesethez vezető valamennyi közvetlen és közvetett okot, ezáltal azonosítva azokat a tényezőket, okokat, amik

balesetekhez vezethetnek. Ezek azonosítása után az elkerülésükre tett intézkedések jóval hatékonyabbak lehetnek.

Az események „alulról felfelé", valamint „felülről lefelé" történő azonosításának szemléltetése:



15. A munkavédelmi képviselő feladata a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában

Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Ahogy a munkabaleseteket, úgy a foglalkozási megbetegedéseket is – ideértve a fokozott expozíciós eseteket – be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni.

A bejelentés megtétele bármely orvosi gyakorlatot folytató orvos felelőssége, aki a foglalkozási megbetegedést (fokozott expozíciót) vagy annak gyanúját megállapította.

A foglalkozási megbetegedés és a fokozott expozíciós eset keletkezésének körülményeit a munkavédelmi hatóság a következő személyek és szervek bevonásával vizsgálja ki (kötelező, nemcsak lehet):

- a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa,
- a munkáltató vagy annak képviselője
- a munkavállalók érdekképviselete (munkavédelmi képviselő),
- a minisztérium orvos végzettségű kormánytisztviselője,
- valamint a vizsgálat során a megbetegedés és az expozíció okainak feltárása érdekében más hatóság, illetve intézmény is megkereshető.

A foglalkozási megbetegedés, illetve a fokozott expozíció körülményeinek vizsgálatáról jegyzőkönyvet kell felvenni, amelynek egy-egy másolati példányát a vizsgálatban részt vevőknek át kell adni.

15.1.) Szükséges intézkedések megtétele

A munkaegészségügyi szabálytalanságok megszüntetésére, a hasonló esetek előfordulásának megelőzésére a munkavédelmi hatóság szükség esetén intézkedik. Közegészségügyi-járványügyi szabálytalanság észlelése esetén a munkavédelmi felügyelőség értesíti a népegészségügyi feladatkörében eljáró járási hivatalt.

A munkáltató köteles:

a) a munkavállaló megbetegedésével, fokozott expozíciós esetével összefüggő munkahelyre, munkakörülményekre vonatkozó információkat, adatokat a vizsgálat vezetőjének a rendelkezésére bocsátani;

b) a kivizsgálást elősegíteni, a kórisme felállításához szükséges orvosi és higiénés vizsgálatok elvégeztetéséről, a 6. §-ban említett intézkedések végrehajtásáról gondoskodni;

c) halálos, tömeges foglalkozási betegség, tömeges fokozott expozíció, illetve ugyanazon kóroki tényezőre visszavezethető, ugyanazon tevékenységgel kapcsolatosan ismételten előforduló fokozott expozíciók esetén a Mvt. 23. §-ának (2) bekezdése szerinti soron kívüli ellenőrzést lefolytatni, és az 54. §-ának (3) bekezdése szerinti soron kívüli kockázatértékelést elvégezni (7. §).

Tehát ilyen esetekben a munkavédelmi képviselő megint csak fontos szerephez jut, feladata, hogy személyes tapasztalatai által segítse a munkát a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásával kapcsolatban.

16.) A munkavédelmi képviselő és a munkavédelmi felügyelőség

A munkavédelmi hatóságok, szervek hivatali működésük során (ügyfélfogadás, helyszíni ellenőrzés, telefonszolgálat stb.) kötelesek szakmai tájékoztatással segíteni a képviselőket, bizottságokat, szükség szerinti tanácsadással is ellátni őket jogaik gyakorlásához.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi felügyelethez fordulhat.

Indokolt eset a munkáltató magatartása (a képviselő kezdeményezésének elutasítása), vagy elháríthatatlan veszélyhelyzet, intézkedési kényszer lehet, azaz más megoldás igénybevételének kizártsága.

Fontos szabály, hogy csak kötelező jogi, vagy irányadó, eltérés nélküli szabványi előírás megsértése esetén vehető igénybe hatósági eljárás, azaz alkura (megegyezésre) tartozó többletkövetelmények ilyen módon történő érvényesítésére nincs lehetőség.

17.) A hatósági ellenőrzés

A munkáltató a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartására és megtartatására köteles. Ezért fontos a szabályok ismerete, helyes értelmezése, azaz a jogkövetés. A munkaadónak ismernie kell a legfontosabb munkavédelmi elveket, szabályokat, a tevékenységi kör által átfogott szakmai ismeretek munkavédelmi vonatkozásait, azonban a jogkövetés a szakemberei, a munkavédelmi feladatokat ellátó munkatársai tevékenysége útján valósítható meg.

A munkavédelmi szabályok megtartatásának fontos eszköze a munkáltató – és erre feljogosított megbízottainak – a belső munkahelyi munkavédelmi ellenőrzése.

A belső munkavédelmi ellenőrzés mellett a munkavédelmi hatóság valamennyi munkahelyen – külön engedély nélkül – ellenőr-

zést tarthat, a munkahelyen tartózkodó személytől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítást kérhet, valamint az ilyen személyt személyi azonossága igazolására felhívhatja, az ellenőrzés lefolytatásának akadályozása esetén pedig igénybe veheti a rendőrség segítségét.

A munkavédelmi hatóság feladata:

– A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítése.
– A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzése.
– Az ellenőrzés eredményeként meghatározott intézkedések és szankciók alkalmazása, munkavédelmi bírság kiszabása.

A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed:

– a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;
– a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;
– a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.

Mvt. 84. § (1) A munkavédelmi hatóság jogosult:

– a munkahelyek tekintetében a munkáltatót határozatban kötelezni, hogy írásban nyújtson tájékoztatást a megjelölt munkavédelmi követelmények teljesítéséről;
– valamennyi munkahelyen – külön engedély nélkül – ellenőrzést tartani;
– a munkabaleseteket – kivéve a közúti közlekedéssel kapcsolatosakat – és a fokozott expozíciós eseteket – a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve – kivizsgálni;
– a munkáltató figyelmét felhívni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítésére;
– a munkáltatót a feltárt hiányosságok meghatározott határidőn belül történő megszüntetésére kötelezni;
– az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó előírások súlyos megszegésével foglalkoztatott munkavállalót a kifogásolt munkavégzéstől eltiltani;
– a munkavállaló egészségét, testi épségét fenyegető veszély esetén, határértéket meghaladó expozícióban, rákkeltő, mutagén, teratogén hatású veszély előfordulásakor – annak elhárításáig

–, vagy nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használatakor a veszélyes tevékenység, illetve üzem, üzemrész működésének, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, veszélyes anyag vagy keverék használatának felfüggesztését elrendelni;

– elrendelni a 23. § (2) bekezdése szerinti ellenőrzést;
– a balesetet munkabalesetnek minősíteni, továbbá a munkabaleset bejelentését vagy kivizsgálását elrendelni; ha a bejelentést vagy a kivizsgálást elmulasztották, nem a jogszabályban foglaltaknak megfelelően végezték, vagy ha a munkáltató a balesetet jogszabályba ütköző módon nem tekinti munkabalesetnek;
– a munkaeszköz és egyéni védőeszköz működését, használatát felfüggeszteni, ha az nem rendelkezik ez előírt okirattal;
– a munkáltatót arra kötelezni, hogy az éjszakai munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalói átlagos statisztikai létszámát, munkarendjét, az éjszakai munkavégzés körülményeire vonatkozó – a határozatban megjelölt egyéb – információkat, valamint a közölt adatokban, tényekben bekövetkező változást időszakonként bejelentse;
– a munkahelyen tartózkodó személytől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítást kérni, valamint az ilyen személyt személyi azonossága igazolására felhívni;

– az ellenőrzés lefolytatásának akadályozása esetén a rendőrség igénybevételére;
– munkahigiéniás vizsgálatok elvégeztetését elrendelni.

17.1.) A munkavédelmi képviselő szerepe a hatósági ellenőrzések során

Fontos kiemelni, hogy a hatósági ellenőrzés elsődleges célja nem az, hogy az adott céget az esetleges hiányosságok miatt megbüntessék, hanem, hogy azokra való felhívással segítsék a munkáltatót a megfelelő munkahelyi feltételek megteremtésében. Ez azonban a munkáltató, a munkavédelmi szakember és a munkavédelmi képviselő együttműködését várja el a hatóság embereivel szemben.

A munkavédelmi képviselőnek joga van ahhoz, hogy a hatósági ellenőrzések alkalmával az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit, véleményt nyilváníthat az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés megteremtése érdekében, beszámolhat tapasztalatairól, ezzel is elősegítve a hatékony együttműködést.

18.) A képviselő (bizottság) működési feltételei

A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogot gyakorolhassa, így különösen:

– a feladatai elvégzéséhez szükséges átlagkeresettel fizetett mun-

kaidő kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább 10%-a,

– a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat,
– egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követően 1 éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 óra továbbképzésben való részvétel lehetőségét. (Mvt. 75. § (1) bekezdés).

A törvényszövegben szereplő „különösen" kifejezés azt jelenti, hogy a leírt biztosítandó feltételeken túl a felek további lehetőségekben megállapodhatnak. A „legalább" szó pedig arra utal, hogy ez a kötelező minimum. A felek a kedvezmény mértékében a Mvt-ben szereplő minimumtól eltérően, kedvező irányú mértékben is megállapodhatnak. Tekintettel arra, hogy a bizottság tagjai egyben képviselők is, a bizottság működtetésénél csak a felmerülő pluszigények fogalmazhatók meg. A testület működésének feltételeit a munkáltatónak kell biztosítani. A feltételekről szóló egyezkedés eredményét írásos megállapodásban kell rögzíteni. A munkaidő-kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. (Mt. 25. § (2) bekezdés). Az eszközök tekintetében elengedhetetlen a számítógép- és internet-hozzáférés biztosítása, a szakirodalom, a legfontosabb közlönyök megrendelése, szakmai tanácskozásokon

való részvétel lehetőségének megteremtése, egyéni védőeszköz, terem, sokszorosítás, postaköltségek stb. biztosítása. A képviselők képzéséről és továbbképzéséről az ÉT Munkavédelmi Bizottságának ajánlása ad útmutatást. A Mvt.-ben felsorolt feltételek biztosításának költségei a munkáltatót terhelik.

19.) A paritásos testület

Annál a munkáltatónál, ahol

- a foglalkoztatottak száma legalább 20 fő, és
- munkavédelmi képviselők működnek,

a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre (kötelező létrehoznia!), 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 5 évre szól.

A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

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

– megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
– 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.

A paritásos munkavédelmi testület létrehozásának elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos, valóságos és hatékony folyamatos munkahelyi párbeszéd, a döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése.

19.1.) A paritásos testület működése

A munkavédelmi paritásos testület működésének alapfeltétele, hogy működésének rendjét ügyrendben határozza meg. Az ügyrendnek kell tartalmaznia a testület működésének szabályait, pl.: a rendes és póttagok számát, megbízatásának, vagy visszahívásának feltételeit, az elnöklést, valamint a döntések meghozatalának rendjét. Az ügyrend a testület belső rendjét is meghatározó szabályzat, így alapkövetelmény vele szemben:

– összhangban legyen a törvényi előírásokkal;
– a testület működésének kereteit úgy határozza meg, hogy megvalósuljanak azok az elvek, elérhetőek legyenek azok a célok, amelyek a munkavédelmi testület szerepét szükségessé teszik;
– pontosan és közérthetően tartalmazzák a testület felépítésével, működésével, döntéshozatalával kapcsolatos szabályokat;
– meghatározzák a testület tagjainak jogait és kötelességeit;
– biztosítsa a testület tagjainak egyenjogúságát, lehetővé téve a demokratikus működését.

19.2.) A paritásos testület feladatai

A Mvt 70/B § (8) bekezdése meghatározza a paritásos testület feladatait. „A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket. A munkavédelmi helyzet és tevékenység évenkénti kötelező áttekintése mellett indokolt a testület ülésén megtárgyalni a munkáltató munkavédelmi helyzetét érintő vagy befolyásoló jelentősebb események tapasztalatait és a teendő intézkedéseket. Ilyen lehet például: a rendkívüli esemény, halálos- vagy súlyos, illetve életveszélyes stb.

baleset, felügyeleti ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni. Ezeknek rendszeresen visszatérő témája legyen a munkáltatók munkavédelmi helyzetének elemzése, a kockázatértékelés felülvizsgálata, az intézkedési terv végrehajtása, a MvSz. Módosítása, valamint munkautasítások. Ebben a kérdéskörben csak az egyik szempont a balesetek és foglalkozási megbetegedések számszerű elemzése. A statisztikai számok mögött sok esetben nehezen felderíthető folyamatok is fellelhetők. A balesetek számának csökkenése nem minden esetben jelenti a munkavédelmi helyzet javulását. Folyamatosan figyelemmel kell kísérni a munkakörülmények alakulását. Ebbe beletartoznak a személyi és tárgyi feltételek egyaránt. Célszerű elemezni a munkavállalók véleményét is, összevetve a képviselők ellenőrzései során szerzett tapasztalatokkal. A leglényegesebb kérdések a munkahelyek közvetlen állapotára vonatkozóak. Ezek közül is kiemelten kell kezelni a termelő-berendezések biztonsági állapotát, a védőfelszerelések meglétét és használatát, a munkavállalók felkészültségét a biztonságos munkavégzésre.

19.3.) A munkavédelmi képviselő részvétele, feladata a paritásos testület tagjaként

A paritásos munkavédelmi testületben a munkavédelmi képviselőnek a munkáltatóval partneri, személyes kapcsolatban, a megegyezés, kompromisszum szándékával kell a döntések előkészítésében részt venni, eltökélten keresve a mindkét félnek megfelelő megoldást. Ez azt jelenti más megközelítésben, hogy a munkáltatóknak és a munkavédelmi képviselőknek lehetőséget kell adni egymás részére, hogy az érveiket, álláspontjaikat megismerhessék. Mérlegelni tudják a másik fél érdekét, szempontjait, esetleges nehézségeit, törekedjenek közelíteni a másik fél javaslatához, hajlandóak legyenek jogsérelem nélkül engedni is a megállapodás létrehozása érdekében. Ugyancsak elemi követelmény a rendeltetésszerű joggyakorlás, illetőleg a felelősség-elhatárolás elvének érvényesítése. Az előbbi azt jelenti, hogy minden jognak rendeltetése van, ami arra irányul, hogy a munkavédelmi feltételek megvalósulásához az adott formában hozzájáruljon. Ha ezzel nem élnek, vagy hatástalan, formális eljárásról van szó, rendeltetésellenes a joggyakorlás. Ide tartozik a joggal való visszaélés tilalma is. Például a joggal él vissza a munkavédelmi képviselő, amennyiben „hátsó szándékkal", indokolatlanul zárkózik el az egyetértéstől, nem támogatja a beruházást, új munkahely létesítését stb., pedig az a munkakörülmények javítását eredményezné. A második elv azt jelenti, hogy a paritásos testület nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív munkavédelmi felelősségét.

19.4.) A döntés-előkészítés, mint gyakorlati feladat

A konkrét döntés-előkészítési tárgyalások, mint említettük, a napi gyakorlatban partneri, személyes kapcsolatként valósulhatnak meg a paritásos munkavédelmi testület munkájában. A tárgyalások alkufolyamatként is értelmezhetők a maguk stratégiai céljával a jogérvényesítés, illetve érdekérvényesítés eseti taktikáival, emberi magatartásformáival, felkészülési szakaszaival, a külső szakértő bevonásának lehetőségeivel. A munkáltató részéről eljáró partnerek esetében mindig fontos körülmény annak vizsgálata, hogy rendelkeznek-e a megfelelő intézkedési jogosultsággal (hatáskörrel), a szükséges információkkal. Olyan partnerrel eleve nehéz tárgyalásokba bocsátkozni, aki minden lényeges kérdésben arra hivatkozik, hogy térjünk erre vissza később, mert az adandó választ meg kell beszélnie a gazdálkodó szervezet vezetőjével (abban az esetben, ha a legfőbb vezető nem tagja a testületnek). Elvi és gyakorlati kérdés az információ-átadás, a kellő időben történő kölcsönös tájékoztatás, válaszadás témaköre. Az együttműködési kötelezettség (Mvt. 71. §) magában foglalja a felek kölcsönös tájékoztatását, a fontos adatok, információk kellő időben történő átadását is. A kellő idő azt jelenti, hogy az intézkedésre a tervezet módosítására, megváltoztatására az információ birtokában legyen még idő.

Törekedni kell arra, hogy a döntés-előkészítés során a rész-, vagy teljes körű megállapodásokat, a fontosabb információ-átadások tényét és tartalmát, és általában bármilyen, a felek egyike vagy másika számára lényegesnek tartott részkörülményt, adatot írásba foglaljanak. Különös jelentősége van ennek a kiemelkedő témakörök megtárgyalása végén, amikor rögzíteni kell például a jegyzőkönyvben a közösen kialakított álláspontot.

19.5.) Munkahelyi munkavédelmi program megvitatása

A Mvt. 70/B § (8) bekezdés „b" pontja feladatul határozza meg a paritásos munkavédelmi testület részére, hogy: „Megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását".

- A munkáltató saját elhatározásából, vagy a munkavédelmi képviselő (bizottság) javaslatára (Mvt. 74. §) munkahelyi munkavédelmi programot készíthet, s ez kerülhet a testület elé.
- Amennyiben készül ilyen program, akkor tekintettel kell lenni a megelőzési stratégiára, valamint a kockázatértékelés alapján kialakított megelőző intézkedésekre. [Mvt. 3) § .54) bekezdés]

19.6.) Javaslat munkahelyi munkavédelmi programok készítésére

A program előkészítése során át kell tekinteni, hogy melyek azok a legfontosabb területek és témák, amelyet a programnak célszerű tartalmazni. A program komplex legyen, a munkavédelem minden aspektusát, tényezőjét tekintse át.

Tartalmazza:

- A kockázatértékelési éves intézkedési tervek feladatait.
- A munkakörülmények javítását, a munkahelyi kockázatok feltárásának csökkentésével, illetve megszüntetésével.
- Foglalkozzon a dinamikus és statikus terhelés, monotónia, koncentrált figyelem, munkahelyi stressz, veszélytényezők leírásával, illetve a kellemetlen munkafeltételek, rossz légállapotok, klíma, zaj, vibráció, vegyi és porártalmak műszaki eszközökkel történő megszüntetésének lehetőségeivel.
- A biztonságtechnikai fejlesztést: gépek, berendezések, eszközök, járművek, munkahelyek, közlekedési és kiszolgáló munkaterek biztonságának javítását. Indokolt számba venni azokat a munkavédelmi célú tennivalókat, amelyeket a termelésfejlesztés (pl.: termékstruktúra-váltás), tervezet irányai tesznek indokolttá.

– Egyéni védőeszközök, védőitalok, bőrvédő készítmények tevékenységi körrel összefüggő jövőbeni igényfelmérését, a szükséges mennyiség beszerzésének kalkulálását.
– Foglalkozás-egészségügyi megelőzés feltételeinek javítását az ivóvízellátás, tisztálkodás, öltöző, egészségügyi, étkező, pihenő és melegedő-helyiségek korszerűsítését, felújítását.
– Munkavédelmi oktatás, tájékoztatás, tárgyi és személyi feltételeinek áttekintését, szükség esetén a programban való szerepeltetését (pl.: korszerű oktatási anyagok biztosítását, valamint az oktatást végzők képzését, illetve továbbképzését).

19.6.1.) A programjavaslathoz szükséges adatok, információk

Információs források áttekintése:

– kockázatértékelés eredményei,
– munkakörülmények jellemzői (ártalomtérkép),
– veszélyek, ártalmak (fizikai, biológiai, vegyi stb.),
– foglalkozás-egészségügyi szakapparátus megkeresése,
– műszeres mérések eredményeinek beszerzése,
– munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések ok és okozati elemzése,
– a kapott eredmény felhasználása.

A munkavédelmi ellenőrzések tapasztalatai:

– a munkahelyekről,
– a gépek, berendezések biztonsági állapotáról,
– védőfelszerelésekről, tisztálkodószerekről, védőitalokról,
– munkavállalók felkészültségéről (személyi és technikai ellátottság).

Munkáltatótól szerzett információk:

– fejlesztési források, lehetőségek,
– kidolgozás alatt álló műszaki-technikai fejlesztések,
– új munkahelyek létesítése, szervezési intézkedések,
– rekonstrukciók.

Munkavállalók igénye, véleménye:

A munkavédelmi képviselők feladata a munkavállalók által felvetett problémák áttekintése és megszüntetésük sorolása.

19.7.) Munkavédelmi képviselők felkészítése a tárgyalásokra

A paritásos testület csak akkor tudja feladatát jól elvégezni, ha mind a munkáltatók mind a munkavédelmi képviselők jól felkészültek és ismerik a tárgyalástechnika- és adott esetben a kompromisszumok jelentőségét. A munkavédelmi képviselő számára különösen fontos, hogy ne legyen teljesen gyakorlatlan, hiszen a

paritásos bizottságokban rendkívül fontos érdekeket kell képviselnie. Nem mindegy, hogy milyen feltételeket sikerül kiharcolni a munkavédelem területén. Sok dolgozó biztonsága függ attól, hogy mi zajlik ezekben a bizottságokban, ebben pedig nagy szerepet játszik a munkavédelmi képviselők felkészültsége. Márpedig nincs könnyű dolguk, hiszen legtöbbször saját munkaköri vezetőikkel kell tárgyalniuk, belőlük kell kicsikarniuk a jobbára igen költséges változtatásokat. Ilyenkor nagyon nehéz eltalálni azt az arany középutat, amely az érdekek maradéktalan érvényesítése és a felettesek iránti tisztelet között húzódik. A tárgyalás célja minden esetben ugyanaz: minél jobb feltételeket kiharcolni magunk számára, vagy ha úgy tetszik, ráerőltetni a saját akaratunkat tárgyalópartnerünkre. Ezt érthetően megnehezíti, ha saját gazdasági vezetőnkről van szó. Ha valóban hatékonyan akarjuk a munkavállalók érdekeit képviselni, nagyon alaposan fel kell készülnünk a tárgyalásokra. Minél jobban tisztában vagyunk saját céljainkkal, és minél többet sejtünk tárgyalópartnerünk céljairól, annál sikeresebben vihetjük keresztül akaratunkat.

19.7.1.) Információgyűjtés

Ennek érdekében még a tárgyalás előtt érdemes összegyűjteni azokat az információkat tárgyalópartnerünkről, amelyek fontosak lehetnek.

Tudnunk kell, partnerünk milyen ember, milyen a vérmérséklete, milyen témákkal lehet a bizalmába férkőzni, és mik azok a dogok, amelyeket jobb kerülni a tárgyalás alatt. Szintén elengedhetetlen, hogy valamilyen szinten tisztában legyünk a gazdálkodó szervezet anyagi helyzetével, hiszen így nem érhetnek minket váratlanul a pénzügyi kifogások. Márpedig ezek a kifogások a legfontosabbak, mert minden cégvezetés ezekre hivatkozik a munkavédelmi beruházások visszaszorításának érdekében.

19.7.2.) Érvek, várható ellenérvek, az azokra való válaszok

Ha a gazdálkodó szervezet dolgozói összeülnek egy-két órára a munkavédelmi képviselővel, nem lesz nehéz összegyűjteni, mi az, amit el akarnak érni a paritásos bizottságban. Hatalmas segítséget jelent, ha egészen részletesen, akár pontokba szedve tudjuk, mit akarunk. Ennek hiányában szinte mindenkit könnyű belezavarni a mondandójába, így a tárgyalás nem éri el a célját. Megfelelő felkészüléssel azonban könnyebben el tudjuk érni céljainkat az ilyennemű tárgyalások során. Mivel a saját érdekeinket képviseljük, és a dolgozók biztonsága a tét, életbevágóan fontos, hogy minden egyes tárgyaláson pontosan tudjuk, mennyit engedhetünk, illetve mi az, amit mindenképpen ki kell harcolnunk. Amikor fölkészülünk a tárgyalásra, az egyik legfontosabb feladatunk meghatározni a mini-

mumot. Azt a pontot, aminél semmiképpen sem adhatjuk lejjebb. Természetesen tárgyalópartnerünknek is ugyanígy meglesz a minimumpontja. Mindkét fél valamiféle megegyezésre, kompromisszumra törekszik, persze csak a saját érdekeinek észszerű keretein belül. A két minimumpont azonban mindkét fél számára kijelöl egy közös sávot. Ez a kompromisszum sávja, a megállapodás, a vita és a tárgyalás sávja. Minél inkább ellenfelünk minimuma felé sikerül tolnunk a végső megegyezést, annál kedvezőbb helyzetet vívunk ki magunknak. Itt kell megemlíteni egy létfontosságú tényezőt, amely talán az egész fejezetben a legfontosabb. A munkavédelmi tárgyalásokon nagyon pontosan elválasztható egymástól, hogy mely dolgokban köthetünk kompromisszumot, és melyekben nem. Lehetséges, sőt kívánatos a kompromisszum olyan ügyekben, ahol nem fenyeget közvetlen baleset- vagy életveszély. Vannak olyan esetek, amikor nem lehet helye vitának. Ilyenkor nincs kompromisszum: ezeknek a dolgoknak feltétel nélkül meg kell lenniük, hiszen a dolgozók testi épségéről vagy életéről van szó.

19.7.3.) A tárgyaláson való részvétel

A tárgyalás nehéz és emberpróbáló helyzet, és az is tovább bonyolítja, hogy a munkavédelmi képviselőknek saját fölötteseikkel kell vitatkozniuk, velük szemben kell eredményeket kiharcolniuk. Ez nem

könnyű, hiszen kimondva vagy kimondatlanul, de ott feszül a levegőben a megtorlás lehetősége. A másik oldalon ugyanilyen hangsúllyal áll a munkabiztonság kérdése. Ezektől a tárgyalásoktól függ a dolgozók biztonsága. A tét tehát nagy. Ennek érdekében tudnunk kell, hogy a a munkavédelmi képviselőknek törvényben garantált jogaik vannak, amikről már az előzőekben szó esett.

19.7.4.) Az „Együttműködési megállapodás" megkötése a munkáltatóval

Az „Együttműködési megállapodás" mind a munkáltató, mind pedig a munkavédelmi bizottság (képviselő) számára az előre kiszámítható, rendezett, szabályozott kapcsolat kialakítása és működtetése érdekében nélkülözhetetlen. A képviselők megválasztása és a bizottságok megalakulása óta eltelt idő tapasztalatai bizonyítják, hogy lényegesen jobb együttműködés valósult meg és kevesebb volt a konfliktus azoknál a gazdálkodó szervezeteknél, ahol megállapodást kötöttek. Olyan tapasztalatra is fel kell hívni a figyelmet, hogy esetenként a körülmények változása, előre nem látott események, a megállapodás módosítását, továbbfejlesztését tették szükségessé. Mindez nem zárja ki, hogy a munkavédelmi bizottságok a lehető leghamarabb megállapodást kössenek a munkáltatóval.

Az együttműködési megállapodásnak öt témakörrel célszerű foglalkoznia:

– Általános szabályok.
– A munkavédelmi bizottság (képviselő) működési feltételei.
– A munkavédelmi bizottság vezetőjének, tagjainak, a munkavédelmi képviselőnek a védettsége.
– A munkavédelmi bizottság, a munkavédelmi képviselő joggyakorlásának feltételei, eljárási szabályok.
– A munkavédelmi bizottság, a képviselő és a munkáltató intézményes kapcsolata. (Ez a megállapodás nem a paritásos testület működésére vonatkozik, hanem a munkavédelmi képviselő, illetve bizottság együttműködésére, de a két testület munkája szervesen kapcsolódik egymáshoz, szinte minden egyes kérdésben.)

Ajánlatos rendezni a megállapodás megkötésére és esetleges módosítására vonatkozó előírásokat.

A megállapodásnak milyen időbeli és területi hatálya van? A megállapodás időbeli hatályainál felmerülhet az a kérdés, hogy határozott, vagy határozatlan időre szóljon a megállapodás. A kérdésre csak a helyi körülmények ismeretében adható helyes válasz. Azoknál a gazdálkodó szervezeteknél, ahol esély van arra, hogy a megállapodást évente választási ciklusokként módosítani, illetve finomítani lehet, ott célszerűbb meghatározott időre kötni a megállapodást. Ellenkező esetben a határozatlan időre szóló megállapodás megkötése

az indokolt. Ilyen indok lehet a közelgő privatizáció, vezetőváltozás, a változó gazdasági helyzet. A munkavédelmi képviselő-választás sajátosságából adódóan nem jön létre automatikusan a munkavédelmi bizottság. A törvény szerint, ha a képviselők száma a hármat eléri, úgy önkéntesen munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Több választási körzet esetén elképzelhető, hogy több bizottságot hoznak létre a munkáltatónál. Nagyobb, több telephellyel rendelkező, területileg és szakmailag tagolt munkáltatónál lehetőség van egy központi jellegű munkavédelmi bizottság létrehozására. Ebbe a központi munkavédelmi bizottságba például a telephelyek, gyáregységek munkavédelmi bizottságai delegálják a tagokat. Ebből következően indokolt, hogy a gazdálkodónál működő központi munkavédelmi bizottság és a telephelyeken működő munkavédelmi bizottságok is megállapodást kössenek. Ezekben a megállapodásokban a területi szabály rögzítése elengedhetetlen. A megállapodás értelmezésével, alkalmazásával kapcsolatos viták elkerülése érdekében mindkét fél törekedjen megállapodásra. Amennyiben nem jön létre megállapodás, úgy minkét fél szakértő igénybevételére legyen jogosult.