

Dr. Szilágyi József – Seres Attila:

Szakszervezetek és a munkavédelem

Szakszervezeti kiskönyvtár XXVIII.

Készült a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal támogatásával

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Budapest, 2010.

Tartalom

Dr. Szilágyi József: A munkavédelem a szakszervezeti munka fókuszában.....	3
1. Bevezetés.....	4
2. A munkavédelemről általában.....	4
3. A munkavédelmi képviselők az Európai Unióban	5
4. A munkavédelem helyzete Magyarországon.....	5
5. A munkavédelem jogi szabályozása Magyarországon	8
6. A munkavédelmi érdekképviselet, érdekegyeztetés.....	11
7. A munkavédelemmel kapcsolatos országos egyeztetés.....	13
8. Az állami feladatok végrehajtásáért felelős szervek	14
9. Az Európai Unió és a Magyar Köztársaság programja a munkavédelem területén.....	15
10. A szakszervezetek.....	19
11. A szakszervezetek lehetőségei a munkakörülmények javítására és a munkavédelmi képviselők feladatainak segítésére	20
12. A munkavédelem helyzetének alakulása a villamosenergia-iparban.....	22
Seres Attila: A munkavédelmi szabályozás a gyakorlatban.....	25
1. A szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők jogai	25
2. A képernyő előtti munkavégzés.....	27
3. A védőszemüveg	28
4. Veszélyes anyagokkal dolgozók munkaidőkorlátja	28
5. A munkavédelmi szemlélet.....	31
6. A műszak, mint pszichoszociális kockázat	32
7. A munkavédelem országos szinten: szakszervezetek	33

Dr. Szilágyi József: A munkavédelem a szakszervezeti munka fókuszában

1. Bevezetés

Jelen tanulmány célja rávilágítani arra, hogy a szakszervezeteknek elemi érdekük, hogy érdekvédelmi, érdekképviselői tevékenységük keretében kiemelt helyet biztosítsanak a munkavédelemmel kapcsolatos kérdéseknek.

A szakszervezetek érdekvédelmi, érdekképviselői tevékenységüket hatékonyabbá, eredményesebbé tehetik, ha kihasználják az Európai Unió és a Magyar Köztársaság munkavédelemmel kapcsolatos jogi normáiban rejlő lehetőségeket. Erősítik és támogatják a munkavédelmi képviselők tevékenységét, ezzel is elősegítve a munkavállalók, a szakszervezeti tagok egészségének megőrzését, a munka körülmények javítását.

A cél elérése érdekében a munkavédelem általános bemutatását követően kitekintünk a munkavédelmi képviselők helyzetére az Európai Unióban. Ezt követően tükröt tartunk magunk elé: bemutatásra kerül, milyen a munkavédelem helyzete ma Magyarországon. A munkavédelmi jogszabályok áttekintése után a munkavédelmi érdekképviselői szervezeti struktúrája kerül bemutatásra. Ezt követően az Európai Unió és a Magyar Köztársaság munkavédelemmel kapcsolatos céljait vesszük górcső alá.

A szakszervezetek szerepének jogosítványainak áttekintése kapcsán sorra vesszük azokat a területeket, ahol a szakszervezetek támogathatják, erősíthetik a munkavédelmi képviselők tevékenységét.

Végezetül bemutatásra kerül a villamosenergia-ipari munkavédelmi tevékenység, az, hogy milyen célok fogalmazódtak meg ágazati szinten és milyen gyakorlat valósult meg a társaságcsoportokban.

2. A munkavédelemről általában

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

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

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

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

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

Tehát *a munkahelyi egészségért és biztonságért a munkáltató felel.* Az ő kötelessége a kockázatbecslés a munkahelyi kockázatok elkerülése vagy minimalizálása, valamint a védő intézkedések meghozatala.

A munkavállaló felelőssége azonban az eszközök megfelelő módon való használata, az előírások betartása.

3. A munkavédelmi képviselők az Európai Unióban

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

Négyféle lehetséges eljárás ismert az Európai Unióban a munkavédelmi képviselők megválasztására:

- a) a munkavállalók közvetlenül választják,
- b) a munkavállalók képviseleti fórumai döntenek,
- c) a szakszervezetek választják meg,
- d) az üzemi tanács látja el a munkavédelmi képviselők funkcióját.

A munkavédelmi képviselők választásán túl biztonsági – egészségvédelmi különbizottságok is biztosítják a munkavállalók munkavédelmi képviseletét az Európai Unióban. A bizottságokat a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közösen alkotják.

4. A munkavédelem helyzete Magyarországon

Magyarországon fontos kérdés a nemzeti munkavédelmi politika megalkotása a 2010-2013 közötti időszakra vonatkozóan. Ezen munka keretében elkészült egy helyzetértékelés a munkavédelemről, amely helyzetértékelés főbb megállapításainak bemutatása következik az alábbiakban.

Magyarország 2004. május 1-jei felvétele az Európai Unióba a munka világa társadalmi mozgását, szabályozását, intézményi és működési rendszerét alapvetően megváltoztatta. Az egyik legjelentősebb változás a munka világában a multinacionális cégek megjelenése Magyarországon a privatizáció következményeként és a 9, vagy annál kevesebb illetve a 10-49 fő munkavállalót foglalkoztató vállalkozások számának jelentős növekedése.

Az elkövetkező évek nagy kihívását jelentő – és ezzel a magyar munkavédelmi helyzetre is jelentős hatással bíró – pénzügyi és gazdasági világválság már 2008. második felében kezdte éreztetni hatását. A válság következményeként a termelés jelentős visszafogása következett be, költségtakarékossági intézkedések születtek, születnek, és ez magában hordozza a munkavédelmi tudatosság leértékelésének veszélyét.

Magyarországon a munkaerő piaci tendenciákat az jellemzi leginkább, hogy az ezredforduló óta a foglalkoztatási arány alig változott, míg a munkanélküliségi ráta folyamatosan nő. A fekete munkában tevékenységet végzőket 2004. után a korábbiaknál hatékonyabbá váló munkaügyi felügyeleti munka egyre jelentősebb számban derítette, illetve deríti fel. Fontos tényező az alvállalkozói rendszer alakulása, mivel a vállalkozói lánc vége felé a vállalkozások nem fektetnek be a munkavédelembe.

A demográfiai adatok vizsgálata jól mutatta, hogy Magyarországon 1981. óta a halálozások száma folyamatosan meghaladja a születéseket, ami a népesség természetes fogyását eredményezi. Ezt részben ellentételezi a nemzetközi vándorlás pozitív egyenlege. A népesség számának csökkenésén túl folytatódik a népesség öregedése.

Az egészségi állapot Magyarországon nem mutat pozitív képet. A magyar férfiak életkilátásai 6, a nőké közel 4 évvel kedvezőtlenebb, mint az uniós átlagpolgároké – annak ellenére, hogy a várható élettartam az ezredforduló óta a férfiaknál 2 évvel, a nőknél 1 év 9 hónappal nőtt. Sajnálatos tény, hogy 1000 lakosra számítva Európában hal meg a legtöbb ember valamilyen daganatban, kétszer több, mint a világon átlagosan. Az Európai Unió belül pedig Magyarországon a legmagasabb ez az arányszám.

Az ezredforduló óta jelentős változások következtek be a munkavédelem tárgyi feltételeiben, a munkavégzés személyi feltételeiben és kialakításra került az egységes munkavédelmi hatóság.

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

A munkaeszközök műszaki színvonala nagyon eltérő. Az ezek biztonságával kapcsolatos problémák a következők:

- az üzembe helyezést nem megfelelően végzik el,
- az időszakos vizsgálatok elmaradnak,
- a munkavédelmi ellenőrzések és karbantartások nem megfelelőek.

A munkavégzés biztonságtechnikai követelményei szempontjából szükséges kiemelni, hogy azon korszerű üzemekben, ahol az élőmunka igénye továbbra is magas, ahol képernyő előtti tevékenységek gyakorisága megnő, újszerű egészségkárosító kockázatok jelennek meg.

Az egyéni védőeszköz-juttatás írásos belső rendjeit a munkáltatók többsége elkészíti ugyan, de a védőeszközök használatának megkövetelésében és ellenőrzésében vannak hiányosságok.

Ugyanakkor probléma még, hogy az egyéni védőeszközök minősége nem megfelelő, vagy nem megfelelően használják azokat.

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

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

A foglalkoztatottak között a nők aránya egyre nagyobb, ami új kihívásokat jelent a munkavédelem területén. Változik a lakosság korösszetétele is. A munkaerőpiacon változatos atipikus foglalkoztatási formák jelentek meg, nőtt az idénymunka aránya.

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

A munkavállalók munkavédelmi helyzetét jól jellemzi, hogy:

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

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

Gondot jelent továbbá, hogy a közsférára nem terjed ki a munkavédelmi törvény a képviselőválasztást előíró rendelkezése, és a gazdasági szférában is csak az 50 főt meghaladó

foglalkoztatóknál kötelező. Komoly probléma az is, hogy a képviselők képzettségének nincs követelményrendszere. Nem működik a „tanácskozás” intézménye és különösen nem valósul meg a kellő időben történő előzetes konzultáció.

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

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

Ennek ellenére a szolgálat mindinkább átalakult piacorientált szolgáltató szervezetté és a megelőzést szolgáló feladatok végrehajtásában azóta az alábbi rendellenességek tapasztalhatók:

- a foglalkozás-orvostan szakorvosainak utánpótlása nem megoldott,
- a szolgálat finanszírozása ellentmondásos, többek között nem tisztázott, hogy a munkába állás előfeltételét jelentő előzetes alkalmassági vizsgálatok keretében felmerülő szakorvosi vizsgálatok költségeit ki köteles fizetni, így előfordul, hogy a munkavállalók alkalmazása csak formálisan elvégzett alkalmassági vizsgálat alapján kerül sor,
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálat közvetlen munkáltatói finanszírozásának aggálya, hogy a függetlenséget veszélyezteti,
- tisztázatlan a rehabilitáció rendszerében a szolgálat szerepe.

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

A munkahelyi biztonságot és egészséget jellemző indikátorok változásai (pl. csökkent a bejelentett munkabalesetek száma) azt mutatják, hogy a munkavédelmi helyzet javult Magyarországon 2003-tól, azonban – különösen a foglalkozási megbetegedések esetében – fontos leszögezni, hogy a munkavállalók érdekeltsége a bejelentésben nem biztosított, a munkáltatók – így a munkáltatótól függő foglalkoztatás-egészségügyi orvos – pedig ellenérdekeltek. A másik probléma, hogy a pozicionálás, kár-oki tényező, a stressz okozta foglalkozási megbetegedéseket nem diagnosztizálják, s így értelem szerűen nem jelentik be.

5. A munkavédelem jogi szabályozása Magyarországon

A munkavédelemmel kapcsolatos jogi szabályozás kiinduló pontja a Magyar Köztársaság alkotmánya. A Magyar Köztársaság Alkotmányából való- többször módosított- 1949. évi XX.

törvény az alapvető jogok és kötelezettségek címszó alatt rögzít jó néhány alapjogot amelyek irányadók a munkavédelemmel kapcsolatos jogi szabályozás tekintetében.

Az Alkotmány 54. § (1) bekezdéssel kimondja „*A Magyar Köztársaságban minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit nem lehet önkényesen megfosztani.*”

Az Alkotmány Kommentárja kiemeli, hogy az élethez való jog- mind a magyar Alkotmány és alkotmánybírói gyakorlat, mind a nemzetközi dokumentumok szerint- abszolút jellegű, korlátozhatatlan, minden más jogot megelőz. Az élet védelme tehát elsődleges, és ennek egyik eszköze a biztonságos és az egészségre veszélytelen munkakörülmények biztosítása.

A Kommentárban foglaltak szerint az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan, mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá.

Az emberi méltósághoz való jog, az úgynevezett „általános személyégi jog” egyik megnyilvánulása. A méltósághoz való jog egyik funkciója az emberi életek közötti egyenlőség biztosítása az Alkotmány Bíróság az egyenlőséget az emberi méltóság fogalmának részeként kezeli.

A személyhez fűződő jogok a Ptk.-ban nagyrészt lefedik az Alkotmányban biztosított alapjogot, ezen belül a személyhez fűződő alkotmányos jogok területét. A Ptk. 76. §-a kimondja: „A személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése nemük, fajuk, nemzetiségük, vagy felekezetük szerint, továbbá a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése.” Az élet, a testi épség és az egészség megsértése, tehát az Alkotmányban rögzített az élethez és az emberi méltósághoz való jog és a Ptk.-ban rögzített személyhez fűződő jogok védelme ütközik.

Az Alkotmány 70./B. § (1) bekezdése azt mondja ki, hogy „A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.” A Kommentár kifejti, hogy a munkához való jog alá tartozó elemek történetileg bővülnek. „Így a nemzetközi dokumentumok külön említik a biztonságos és egységes munkafeltételhez való jogot, az igazságos munkafeltételhez való jogot, a szakmai képzéshez való jogot, a pályaválasztáshoz szükséges tájékozódáshoz való jogot stb.”

Témánk szempontjából tehát fontos kiemelni, hogy az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében rögzített munkához való jog tartalmazza a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot is. Az Alkotmány 70/D. § (1) bekezdése azt definiálja, hogy „A Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez.” Az Alkotmány ugyanazon paragrafusának (2) bekezdése szerint pedig „Ezt a jogot a Magyar Köztársaság a munkavédelem, az egészségügyi intézmények és az orvosi ellátás megszervezésével, a rendszeres testedzés biztosításával, valamint az épített és a természetes környezet védelmével valósítja meg.”

Az Alkotmány tehát ezen alapvető emberi jog tekintetében *kifejezetten említi a munkavédelem megszervezését*, mint e jog biztosításának egyik területét. A Kommentár azonban kiemeli: „A legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jog jogosultságként meghatározott

alkotmányi követelmény az államnak azt a kötelezettségét jelenti, hogy a nemzetgazdaság teherbíró képességéhez, az állam és a társadalom lehetőségeihez igazodva, olyan gazdasági és jogi környezetet teremtsen, amely a legkedvezőbb feltételeket biztosítja a polgárok egészséges életmódjához és életviteléhez. A „legmagasabb szint” viszonyítási alapja tehát a nemzetgazdaság mindenkor teherbíró képessége, s nem az orvostudomány mindenkor fejlettsége.”

Végezetül az Alkotmány 70/E. § (1) bekezdése azt tartalmazza, hogy a „Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk van a szociális biztonsághoz, öregség, betegség, rokkantság, özvegyesség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén a megélhetésükhöz szükséges ellátásra jogosultak.”

A szociális jogok, illetve a szociális biztonság forrásai között kiemelt szerepet játszanak a nemzetközi dokumentumok. A Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát 1966-ban fogadták el. Az egyezményben az államok arra vállalkoztak, hogy a benne szereplő jogokat azonnal vagy folyamatosan valósítsák meg.

Az ugyancsak átfogó szabályokat tartalmazó- 1991-ben elfogadott- regionális jellegű az 1999. évi C tv.-nyel kihirdetett Európai Szociális Charta, amely 19 pontban határozta meg azokat a szociális jogokat, amelyeket az egyezményben résztvevő államoknak meg kell valósítaniuk. Ezen túl meghatároz még 19 olyan cikket, melyből a résztvevő államoknak legalább ötöt kötelezőnek kell elfogadniuk. Magyarország több, mint öt, de nem az összes jog kötelező alkalmazását fogadta el.

Témánk szempontjából fontos, hogy az elfogadott jogok között található *a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog.*

Összegzésként megállapítható tehát, hogy a munkavédelem olyan jogokat véd, amelyeket nemzetközi szerződések tartalmaznak, illetve a Magyar Köztársaság Alkotmánya alapvető emberi jogként definiál.

Ezt követően lássuk milyen célokat, milyen elveket, milyen szabályokat fogalmazott meg a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. A munkavédelemről szóló törvény általános indoklása azzal indít, hogy a Magyar Köztársaság Alkotmányára utalva rögzíti, hogy a Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez, és ezt a jogot az állam- többek közt- a munkavédelem megszervezésével valósítja meg.

A törvény preambuluma rögzíti a törvény célját miszerint: „E törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit, a szervezetben munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.” A törvény 1. § (1) bekezdése meghatározza a munkavédelem fogalmát és az 1. § (2) bekezdése pedig rögzíti, hogy „A Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.”

A munkafeltételeket illetően a kötelezően teljesítendő minimumokat írja elő. Ez azt jelenti, hogy ezek teljesítésével a munkáltatás, illetőleg a szervezett munkavégzést irányítók teljesítik

a rájuk rótt kötelezettséget, de gazdasági erejükhöz mérten, illetőleg különböző megállapodásokban ezt meghaladó terheket is vállalhatnak.

A munkavédelmi szabályok sajátossága, hogy a követelményeknek a konkrét munkavégzést, illetőleg a minőségi oldalát képesek meghatározni. A törvény általánosan fogalmazza meg a követelményeket, lehetőséget adva, hogy alacsonyabb szintű jogszabályokban, illetőleg normákban kerüljön sor a konkrét követelmény meghatározására, illetve arra, hogy a foglalkoztató maga állapítsa meg a követelmény tartalmát, megvalósításának módját.

Az előírásokról a munkáltatónak kell tájékoztatnia a munkavállalókat. A munkáltatók feladata továbbá a megfelelő munkafeltételek biztosítása, ugyanakkor nem mellékes a munkát végzők felelőssége sem. A kölcsönös felelősségből egyértelműen következik, hogy *az érintett feleknek együtt kell működniük a munkavédelmi kérdések megoldásában és rendezésében*. Ez az együttműködési kötelezettség terheli az állami szerveket is. Ezért alapelveként került rögzítésre a törvény 2.§ (1) bekezdésében, hogy az állam munkavédelemmel kapcsolatos feladatait a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel látja el.

A 14. § (3) bekezdése pedig azt rögzíti, hogy a munkavédelem irányításával kapcsolatos állami feladatokat az állam a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel együttműködve valósítja meg. Az együttműködés kiemelkedően fontos területei:

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

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

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

Ezzel a törvény az egyes munkáltatóknál a munkavállalók speciális munkavédelmi érdekeink megjelenítését és védelmét a munkavédelmi képviselő intézményével oldotta meg, módot adva a munkavállalóknak, hogy munkafeltételeik alakulásába beleszóljanak. Mindez nem érinti más működő társadalmi szervezet, így különösen a szakszervezet, valamint az üzemi tanács hatáskörét.

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

6. A munkavédelmi érdekképviselőt, érdekegyeztetés

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

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

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

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

A törvény a munkavédelmi képviselő választását 50 fő fölötti foglalkoztatónál teszi kötelezővé. Az ez alatti létszám esetén akkor kell munkavédelmi képviselőt választani, ha azt a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács, ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi.

A képviselő választására az üzemi tanács választására vonatkozó szabályok az irányadók. Kettőnél több munkavédelmi képviselő megválasztása esetén munkahelyi munkavédelmi bizottság létrehozására van lehetőség.

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

A 72. § foglalja össze példalózó jelleggel („különösen”) a munkavédelmi képviselő jogosultságait. A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni:

- a munkahelyeken a munkavédelmi követelmények érvényesüléséről (általános jogosultság),
- 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 való felkészítéséről és felkészültségéről.

Ennek érdekében:

- a munkahelyekre beléphet, tájékozódhat,
- részt vehet a döntések előkészítésében,
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól,
- véleményt nyilváníthat, intézkedést kezdeményezhet,
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában,
- munkavédelmi hatósághoz fordulhat,
- a hatósági ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit,
- a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján szakértőt vehet igénybe, (Egyesség hiányában a megkeresett felügyeletnek lesz módja szakértőt kirendelni.)
- ha a munkáltató munkavédelmi szabályzatot alkot, egyeztetési joga van.

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

A Munkavédelmi Törvény 74. §-a 164. számú ILO ajánlásában nevesített javaslattételi jogosultságot fogalmaz meg, nevezetesen, hogy munkavédelmi program elkészítésére hívható fel a munkáltató. A javaslatok elutasítása miatt kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet a munkavédelmi képviselő.

A törvény 75-77. §-a képviseleti jog gyakorlásához szükséges működési feltételeket biztosítja. A szükséges mérték tekintetében lehet vita a felek között, a szakszervezet itt is komoly segítséget nyújthat. A törvény kimondja azt is, hogy a képviselőt jogszerű eljárása miatt hátrány nem érheti és megilleti őt a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó munkajogi védelem is.

7. A munkavédelemmel kapcsolatos országos egyeztetés

A törvény 78. §-a rögzíti, hogy „az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetést a munkavállalók, a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei és a Kormány képviselőiből (a továbbiakban: tárgyaló csoportok) álló, az Országos Érdekegyeztető Tanács keretében, saját ügyrend szerint működő Munkavédelmi Bizottság látja el.”

A törvény megállapítja a Bizottság jogállását, legfontosabb jogosítványait, feladatait. Nevezetesen a Bizottság előzetesen véleményezi a törvény 11.§-ában meghatározott dokumentumokat. Ezen dokumentumokban kell rögzíteni a Bizottság egyező vagy eltérő véleményét. A Bizottság részt vesz a munkavédelem országos programjának, annak végrehajtását szolgáló éves tervek kialakításában, értékelésében és felülvizsgálatában. Tárgyal

és állást foglal munkavédelmi kérdésekkel kapcsolatban. Ajánlásokat alakít ki, és tájékoztatja munkájáról a közvéleményt.

Tehát fontos szerepe van a Bizottságnak a munkavédelmi feladatok megosztásában, a jogszabályok kidolgozásában, országos programok kidolgozásában, a tájékoztatás és a propaganda feladataiban. A Bizottság üléseinek szervezése, a működés feltételeinek biztosítása alkalmi feladatként a munkavédelmi hatóságra (OMMF) hárul.

8. Az állami feladatok végrehajtásáért felelős szervek

A törvény nevesíti a munkavédelmi feladatok ellátásért felelős állami szerveket (ezek az Országgyűlés, a Kormány, illetve a munkavédelem irányításában alapvető feladattal bíró miniszterek – az Alkotmány, a jogalkotási törvény, a feladat és hatáskörre vonatkozó hatályos jogszabályok szerint), és a jogalkotói, végrehajtást segítő és irányító ellenőrző feladatokat. Az ágazati feladatokat a tevékenység szerint illetékes miniszter látja el. Ezen a szinten, ahogy már szó volt róla, nincs érdekegyeztetési tevékenység.

A törvény megnevezi a felügyeleket is (OMMF, ÁNTSZ, OBF) azzal, hogy csak ez a három felügyelet tekinthető kifejezetten munkavédelmi (munkabiztonsági, munka-egészségügyi) hatósági feladatokat ellátó szervnek. A törvény az OMMF esetében meghatározza jogállását, feladatait ÁNTSZ és az OBF esetében külön jogszabályra hivatkozva utal a jogközükre.

Az OMMF segíti a program- és jogalkotást, a közigazgatási koordinációt, az általános hatósági ellenőrzést és tájékoztató tevékenységet végez. A hivatal 1984-ben alakult országos hatáskörű szervként, átvéve az addig a szakszervet által gyakorolt funkciót. Jogköre 1987-ben kibővült a munkaügyi ellenőrzéssel. Az ÁNTSZ-től 2007-ben vette át a munkaegészségügyi feladatokat. Tevékenysége- integrált felügyeletként- átfogja a munkabiztonság és a munka-egészségügy feladatkörét. Feladatát és hatáskörét alapvetően a most tárgyalt Munkavédelmi Törvény a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. tv., valamint az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségről szóló 295/2006 (dec. 23.) Korm. rendelet határozza meg.

Az OMMF a hazai munkavédelmi igazgatás kulcsszereplője. Szervezeti átalakítása során, 2006-ban, kettévált a munkabiztonsági és munkaügyi ellenőrzési területi hatósági funkciója, egyúttal kialakításra kerültek a területi (régiós) munkabiztonsági felügyelőségek.

A társadalmi feladat és szemléletformálás érdekében az OMMF kezdeményezéssel élt a munkáltatók és a munkavállalói érdekképviseltek irányába. A „Partnerség a foglalkoztatás biztonságáért” együttműködési dokumentum hozzájárult a munkaerőpiac szereplői közötti bizalom és kölcsönös tisztelet javításához, a jogsértések és balesetek megelőzéséhez, a munkavállalás védelméhez.

Sajnos a munkakörülmények nem javultak az ellenőrzések intenzitásával arányos mértékben, a munkahelyi előírások és a gyakorlat közötti ellentmondás továbbra is fennáll.

A Regionális Tanácsadó Szolgálatok- melyek 2007 októberében jöttek létre-, első sorban a mikro-, kis- és középvállalkozások számára nyújtanak helyben tájékoztatást.

Érdekességként megemlíthető, hogy az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség Alapító Okiratának 10. pontja az érdekegyeztetést a szervezet

alaptevékenységének tekinti, és e szerint rögzíti, hogy az OMMF részt vesz az OÉT Munkavédelmi Bizottsága munkájában, illetve ellátja annak titkársági, adminisztratív teendőit, és közreműködik a Munkaügyi Ellenőrzést Támogató Tanács tevékenységében.

9. Az Európai Unió és a Magyar Köztársaság programja a munkavédelem területén

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 155. számú, a dolgozók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló egyezménye 1981. június 22-én került elfogadásra Genfben. Magyarországon ez az egyezmény 2000-ben a LXXV. törvénnyel lett kihirdetve, így lett a magyar jogszabály része.

Az egyezmény II. rész 4. cikk előírása szerint: „Minden tagállam köteles az országos körülmények és gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és munkavállalói legrepresentatívabb érdekképviselői szervezetekkel lefolytatott konzultáció után kialakítani, megvalósítani és időközönként felülvizsgálni a munkavállalók biztonságára egészségére és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikáját.”

A munkavédelemmel foglalkozik az Európai Bizottság is, amely egyik Közleménye „A munka minőségének és termelékenységének javítása a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012 között.” A dokumentum bevezetése rögzíti, hogy „A lisszaboni stratégia keretében a tagállamok felismerték, hogy a munkahelyi minőség és teljesítmény biztosítása nagymértékben hozzájárulhat a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás előmozdításához. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság hatékony védelmének hiánya a munkahelyi balesetektől és foglalkozási megbetegedésekből adódó távolmaradáshoz illetve a kereső tevékenységből eredő tartós rokkantsághoz vezethet. Ennek nemcsak jelentős emberi vonzata 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.”

A közlemény 3. pontja rögzíti a közösségi stratégia céljait 2007-2012 között: „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 célkitűzését a munkahelyi balesetek és foglalkozási-megbetegedések - 100 000 munkavállalóra levetítve- 25%-os csökkentése kellene, hogy képezze a 27 tagú EU-ban.”

Ezen ambíciózus célkitűzés elérése érdekében a következő fontosabb célok megvalósítását javasolják:

- az EU jogszabályok megfelelő végrehajtásának biztosítása (...),
- a kis- és középvállalkozások támogatása a hatályos jogszabályok végrehajtása során (...),
- a jogi keretnek a munka világában végbement fejlődéshez történő igazítása és annak egyszerűsítése, különösen a kis- és középvállalkozások tekintetében (...),
- a nemzeti stratégiák fejlesztésének és végrehajtásának elősegítése (...),
- a munkavállalók magatartásában bekövetkezett változások bátorítása, illetve a munkáltatók egészségorientáltabb szemléletre való ösztönzése (...),

- a lehetséges új kockázatok azonosítására és értékelésére létrehozott módszerek kidolgozása (...),
- az elért eredmények nyomon követésének javítása (...),
- az egészségvédelem és a biztonság nemzetközi szinten történő előmozdítása (...).”

A közlemény megállapítja: „Mind gazdasági, mind humán szempontból a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kiemelt helyet érdemel a közösségi politikai menetrendben. A lisszaboni stratégia azon központi célkitűzése, mely a foglalkoztatást és a termelékenységet a nagyobb versenyképesség révén kívánja növelni, további erőfeszítéseket kíván minden érintett szereplőtől ahhoz, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében az EU eredményeiben javulást érjenek el. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság fontos szerepet játszik a vállalatok versenyképességének és termelékenységének fokozása és a szociális védelmi rendszerek fenntarthatósága céljából, mivel a balesetek, azok hatásai és a betegségek csökkenésével, illetve a munkavállalók motivációjának növekedésével jár. A munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések óriási terhet jelentenek a köz- és magánkézben lévő szociális védelmi rendszerekre, ami nem csak integrált, összefogott és stratégiai intézkedéseket igényel, hanem az Európai Unió érintett felei közötti együttműködést is a közösségi és a nemzeti politikák kidolgozása tekintetében. A Bizottság a szociális menetrend eredménytáblájában és a többi érintett féllel együttműködve a továbbiakban pontosítani fogja a közösségi szinten végrehajtandó különleges intézkedéseket, illetve azok pontos menetrendjét, melyek kiegészítik azokat az intézkedéseket, melyek mellett a tagállamok elkötelezték magukat.

E közlemény segítségével a Bizottság ösztönözni kívánja az érintett feleket, hogy tegyenek közös erőfeszítéseket a munkahelyi balesetekből és a foglalkozási megbetegedésekből eredő óriási költségek csökkentésére, illetve arra vonatkozóan, hogy a jó munkahelyi közérzet az európai polgárok számára kézzel fogható realitássá váljon, mely konkrét előrelépést jelentene a 2005. május 10-én elfogadott polgári menetrend irányába.”

A már hivatkozott ILO egyezmény figyelembevételével fogadta el a magyar Országgyűlés első alkalommal a munkavédelem országos programjáról szóló 20/2001 (3. hó 30.) OGY határozatot, amelyben öt évre szóló cselekvési programot határozott meg, és amely 2007-ig tartalmazott feladatokat.

A program értékelését követően készült el a Nemzeti Munkavédelmi Politika (NMP), amelynek elfogadtatása még jelenleg is folyik. Az NMP összhangban az Európai Unió elvárásaival, az ország helyzetének figyelembevételével, illetve a munkavállalók érdekképviselőivel egyeztetve 2013-2014-ig határozza meg a munkavédelem feladatait. Az elkészült munkavédelmi politika elvi jelentőségű, ezért nem tartalmazza a végrehajtási szabályokat, tekintve, hogy a mindenkori kormány feladata, hogy a társadalom teherbíró képességének figyelembe vételével ütemezze a konkrét tennivalókat.

A munkavédelmi politika célja, hogy a prioritások mentén kidolgozott programok végrehajtása révén elősegítse a munkaképesség, az egészség és a biztonság megtartását az egészséges életévek számának növelését, amely révén az idősödő magyar társadalom munka világába való bevonása eltarthatósága önálló képességének megtartása érhető el.

Célja továbbá, hogy a törvényszerűen bekövetkező változások által meghatározott új kihívásoknak, új vagy régebbi, de jelentős mértékűvé vált kockázatoknak a felismerése és kezelése, valamint ezek beillesztése a munkavédelmi politikába, illetve a szabályozó rendszerbe.

Az NMP Bevezetője leszögezi: *„Az ember élete jelentős részét a munkahelyén munkavégzéssel tölti. Természetes az Alkotmány által is elismert igény, hogy ez az idő egészséges és biztonságos munkakörülmények között teljen el. A munkavédelem célja a munkabalesetek és a foglalkozási eredetű megbetegedések megelőzése, a munkavégző képesség megőrzése annak tudatában, hogy hatását tekintve a munkakörnyezet a legveszélyesebb emberi környezet, amelynek károsító kockázata 1-3 nagyságrenddel nagyobb más környezetekénél.”*

A nemzeti munkavédelmi politikai végső célja – amelyről már volt szó – megegyezik a munkavédelem, illetve a Munkavédelemről szóló törvény céljaival. Ez a célkitűzés megfelel az Európai Szociális Charta, a Római Szerződés és a 89/391 EGK irányelv szellemiségének és tételes szabályainak. Az „élet és munkakörülmények állandó javítása” (Római Szerződés 1957.) mind Magyarországon, mind a többi tagállamban prioritást kap.

A nemzeti politika alapelmei:

- a fenntartható fejlődés,
- az elővigyázatosság elve,
- a megelőzés elve és
- a partneri viszony.

Az NMP az utolsó alapelvvel kapcsolatosan kiemeli, hogy minden résztvevőnek meg kell teremtenie a többi fél számára a feltételeket, hogy együttműködési kötelezettségét teljesíthesse. Ennek a partneri kapcsolatnak ki kell terjednie az állami, közigazgatási szervekre a munkaadók és a munkavállalók érdekképviseleti szerveire, a szakmai társterületekre, illetőleg civil szervezetekre.

A nemzeti munkavédelmi politika prioritásai:

1. Korszerű, erős, hatékony munkavédelem kiépítése a munkavédelmi felügyeleti munka hatékonyságának erősítése. Ezzel kapcsolatosan kiemelést érdemel, hogy „A politika eszközeivel kell biztosítani, hogy a hármas képviseleti (tripartit) rendszerű munkavédelmünk intézményi és működési tevékenységének

- törvényhozási,
- hatósági és szolgáltatási (munkabiztonsági, munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi),
- végrehajtási (munkaadók, munkavállalók, önfoglalkoztatók) szintjein

egységes szemléletű, a munkabiztonsági és munkaegészségügyi területen egyformán jártas, jól képzett, a munka világának változásait és kihívásait követő résztvevők garantálják a hatékonyságot a munkavédelemben.

A munkavédelmi hatóság- támaszkodva a szociális partnerekre, a munkaadókra és a munkavállalókra- magas színvonalú ellenőrzési, tájékoztatási munkájával hozzájárul:

- a foglalkoztatási kultúra fejlesztéséhez,
- a foglalkoztatás biztonságának javulásához,
- a munkavállalók garanciális jogainak védelméhez

a jogsértések feltárásával a jogkövető magatartás kikényszerítésével támogatva a tisztességes piaci verseny feltételeinek javítását a vállalkozások egyenlő esélyeinek elősegítését.”

2. Érdekegyeztetés, érdekvédelem szerepének megerősítése

„A munkavédelmi szabályok érvényesítésének elősegítésében, a munkaadói, munkavállalói kapcsolattartásban, a munkavédelmi érdekek közvetítésében alapvető szerepe van a munkavédelmi képviselőnek. Bár az Mvt. széleskörű jogokkal ruházta fel a képviselőt, az intézmény továbbfejlesztése feltétlenül szükséges a politika időtartama alatt is.

A konkrét előrelépési irányok kitűzése, megvalósítási módjának meghatározása érdekében előzetes elemzések, hatásvizsgálatok szükségesek, mivel a jogok kiterjesztése érzékeny egyensúlyt feltételez a három társadalmi partner szabály-előkészítési egyeztetései során. (Ezek eredményeképpen dönthető el többek között, hogy van-e lehetőség a kötelező választás alá tartozó munkavállalói létszám kategória leszállítására, illetve a Munka Törvénykönyve hatályán túlmutató, teljes szervezett munkavégzési körre történő kiterjesztésre.) (...)

A társadalmi érdekegyeztetés országos szintű fóruma az Országos Érdekegyeztető Tanács állandó jellegű, az Mvt.-ben nevesített Munkavédelmi Bizottsága, melynek meghatározó szerepe van a munkavédelmet érintő kérdésekkel kapcsolatos döntéshozatal előkészítésében.”

Fontos látni, hogy az NMP első kép prioritásként fogalmazódott meg a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetés intézményrendszerének fejlesztése.

3. A korszerű munkavédelmet megalapozó és működését támogató balesetbiztosító, mint a társadalombiztosítás önálló alrendszerének előkészítése.
4. A munkabalesetek gyakoriságának csökkentése, a munkabalesetek teljeskörű bejelentésének közelítése.
5. A foglalkozási megbetegedések teljes körű bejelentésének közelítése és a foglalkozási megbetegedések gyakoriságának csökkentése.
6. Bányászati balesetek és egyéb egészségkárosodások gyakoriságának csökkentése.
7. Fokozott expozíciós esetek teljes körű bejelentésének közelítése, és a fokozott expozíciós esetek gyakoriságának csökkentése, valamint a REACH bevezetésének, a kémiai biztonságot növelő hatásának támogatása.
8. A munkahelyi egészség és biztonság folyamatos fejlesztése és ellenőrzése a kockázatértékelésen alapuló megelőzés helyes gyakorlatának elősegítése.
9. A munkahelyi egészség és biztonság-tudatos magatartás kultúrájának biztosítása az „egészség érték” szemléletének kialakítása.
10. Oktatás (képzés, továbbképzés), információszolgáltatás a munkavédelemben.
11. A tudományos kutatások feladatai, munkavédelmünk új kihívásainak azonosítása, elemzése, a szükséges válaszok kidolgozása: áttekintő tanulmányok és a munkavédelmi nemzeti profil.
12. A munkavédelmi szakemberek, szolgáltatók tevékenységével kapcsolatos feladatok az új kihívások mentén.
13. Paradigmaváltás a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásban.
14. A mikro-, kis- és középvállalkozások területén a munkahelyi biztonság és egészségvédelem hatékonyságának javítása.
15. A tartósan meleg időszakok okozta megnövekedő igénybevétel megelőzése.
16. Az egészség-ellenőrzés megelőző hatékonyságának növelése.
17. Egyes sérülékeny munkavállalói csoportok (idősödők, migránsok, munkahelyi baleset, foglalkozási megbetegedés, vagy rokkantság miatt rehabilitáltak) munkaerejének regenerálása és visszaillesztésük a munka világába.
18. A politikák koherenciájának erősítése.

Mint látszik, van tennivaló, amely feladatok elvégzésénél számít a kormányzat, a munkáltatói, a munkavállalói és az egyéb szervezetek együttműködő támogatására.

És most pedig vizsgáljuk meg mit tud tenni a szakszervezet e politika megvalósítása, illetve munkavállalói, munkavédelmi képviselőt erősítése érdekében.

10. A szakszervezetek

A Magyar Köztársaság Alkotmányának 70/C. § (1) bekezdése kimondja, hogy „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon.” A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992- évi XXII. törvény 18. §-a kimondja, hogy „E törvény alkalmazásában szakszervezet a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.” Ugyanezen törvény 19. §-a azt is lehetővé teszi, hogy a munkavállalók a munkahelyeken belül is létrehozhatnak szakszervezetet. A szakszervezetnek alapvető joga – mint azt a Munka Törvénykönyve Kommentárja is kimondja –, hogy ne csak a tagjait, hanem valamennyi munkavállalót tájékoztassa.

A szakszervezetnek általános képviselői joga is van. A munkáltató, abban az esetben, ha a szakszervezet rendelkezik a munkáltatóval munkaviszonyban lévő taggal köteles biztosítani azt is, hogy a munkáltató területére beléphessen minden, a szakszervezet érdekében eljáró személy. A szakszervezetnek csak annyi kötelezettsége van, hogy a munkáltatót előzetesen tájékoztassa. Az Mt. 21.§-a rögzíti az együttműködési kötelezettséget hasonlóan a munkavédelemről szóló törvényhez. Ezen túl a munkáltató számára kötelezettségként előírja, hogy a tervezett intézkedéséről- amennyiben az a munkavállalók nagyobb csoportját érinti- a szakszervezet munkahelyi szervét előzetesen tájékoztatnia kell.

A 22.§ biztosítja az információhoz való jogot. Ennek értelmében a szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben információt kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági, szociális érdekeit érinti. A munkáltató ezt a tájékoztatást nem tagadhatja meg. Az nem lehet vitás, hogy ez a jog kiterjed a munkavédelemmel kapcsolatos információkra is. Ugyanezen paragrafus biztosítja a véleménynyilvánítás jogát és a konzultációhoz való jogot is.

A 22. § (3) és (4) bekezdése rendelkezik az ellenőrzés jogáról. a szakszervezet jelentős feladatokat láthat el a munkavállalók munkakörülményeinek ellenőrzése terén. Az Mt. Kommentárja kiemeli: „A munkavédelmi képviselők mellett a szakszervezet is ellenőrizheti azt, hogy milyenek a munkakörülmények, megfelel-e az adott jogszabályi előírásoknak. Ha az ellenőrzés során hiányosságot észlel a szakszervezet, a munkáltatónál lévő felelősök figyelmét jogosult felhívni a mulasztásra.

Amennyiben a munkáltató kellő időn belül nem teszi meg a javasolt, és szükséges intézkedéseket, akkor fordulhat a szakszervezet „megfelelő eljárást kezdeményezve” a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatósághoz.” Az eljáró hatóság, szerv köteles a bejelentő szakszervezetet tájékoztatni. Ezen jogosítvány hatékony működtetése megköveteli a szakszervezetek, és a munkavédelmi képviselők legszorosabb együttműködését.

Az Mt. 23. §-a biztosítja a szakszervezetek számára a kifogásolás jogát is a munkáltató jogellenes intézkedése ellen. A kifogásnak halasztó hatálya van és csak a reprezentatív szakszervezeteket illeti meg, kivéve a jogszabályt sértő intézkedés esetét.

Az Mt. 24. §-a rendelkezik arról, hogy a szakszervezetek számára biztosítani kell annak lehetőségét, hogy a munkavállalókhoz az általa szükségesnek vélt információkat, felhívásokat eljuttassa. Rendelkezik arról is, hogy a szakszervezet a munkáltató helyiségei használhassa. Az Mt. az érdekképviselettel járó többletfeladatok ellátása érdekében a szakszervezetek a szakszervezet tisztségviselői számára munkaidő kedvezményt biztosít. Ennek mértékét és szabályai rögzíti az Mt. 25. §-a.

Az Mt. 26-28.§-a a szakszervezet tagjainak és tisztségviselőinek is védelmet biztosít.

Összegzésként megállapítható – és ez következik a Munkavédelemről szóló törvény 5. §-ának rendelkezéséből is – hogy a szakszervezetek minden jogosítványukat felhasználhatják a munkavédelemmel kapcsolatos kérdések esetében is.

Kívánatos lenne, hogy a munkavédelmi képviselők és a szakszervezetek szoros együttműködésben lássák el feladataikat, annak érdekében, hogy egymás jogosítványait is felhasználva javítsák a munkavállalók munkakörülményeit. Ez annál is inkább lehetséges, mivel mind a munkavédelemről szóló, mind a Munka Törvénykönyvről szóló törvények együttműködési kötelezettséget írnak elő mindkét munkavállalói érdekképviselő számára. Együttműködve valószínűleg hatékonyabban tudnak ellátni feladataikat az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése terén.

A következőkben vizsgáljuk meg milyen szakszervezeti feladatok, megfontolások segíthetik a munkavédelmi képviselők tevékenységét a munkakörülmények javulását.

11. A szakszervezetek lehetőségei a munkakörülmények javítására és a munkavédelmi képviselők feladatainak segítésére

A téma kifejtéséhez az Európai Szakszervezeti Intézet 107. jelentésében foglalt megállapításokat használjuk. A tanulmány a munkavédelmi képviselők tevékenységének hatékonyságát négy befolyásoló tényező alapján modellezte. Ezek az alábbiak:

1. Szociális és politikai makro feltételek.
2. Vállalati feltételek.
3. A munkavédelmi képviselők strukturális és szervezeti jellemzőivel kapcsolatos feltételek.
4. a munkavédelmi képviselők által alkalmazott megközelítési módok és tevékenységeik.

Bár a tanulmány nagyon érdekes megállapításokat tesz az összes tényező vonatkozásában – ezért bátran ajánlható bárkinek, de különösen a munkavédelmi képviselőknek – témánk miatt csak a vállalatok feltételeket vizsgáljuk, annak is csak a szakszervezetekre vonatkozó aspektusát.

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

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

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

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

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

1. „Javítani volna szükséges a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos Kollektív Szerződésekben és olyan záradékokat kidolgozni a kollektív tárgyalások során, amelyek beépítik a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők valóságos tapasztalatait.
2. Az alvállalkozói vagy termelési láncokra vonatkozó szerződések keretében foglalkoztatott munkavállalók képviseletére fókuszáló kollektív tárgyalásokat kellene indítani.
3. Információkkal kellene ellátni, és képzésben kellene részesíteni a munkavállalókat a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseiről, és ezeket a kérdéseket bele kell foglalni az ipari viszonyokról szóló tárgyalási folyamatba.
4. Szélesebb szociálpolitikai és munkahelyi-egészségvédelmi politikai perspektívába kellene helyezni bizonyos biztonsági és egészségvédelmi problémákat, amelyeket jelenleg tisztán gyakorlati és jogi „keretek között” kezelnek.
5. Együttműködésre kellene ösztönözni a munkavédelmi képviselőket, az üzemi bizottsági tagokat és szakszervezeti küldötteket.
6. Meg kellene vizsgálni, hogy a munkavédelmi képviselők milyen módon érhetik el, hogy minél nagyobb befolyással bírjanak a munkahelyi egészségvédelmi rendszer egyéb szereplőire, a munkáltatói szervezetekre, a megelőzési szolgálatok és ellenőrzési szervek munkatársait is beleértve, hogy olyan környezet megteremtését segítsék elő, amely hatékonyabban tudja támogatni a munkavállalók érdekvédelmi képviseletét a munkahelyi egészségvédelem területén.
7. El kellene jutni a munkavédelmi képviselők részvételének egy olyan fokára, amely túllép az uniós jogi rendelkezéseken a munkavállalóknak nyújtott tanácsadás és tájékoztatás tekintetében. El kellene érni, hogy a munkavédelmi képviselőknek módjukban álljon részt venni a munkaadóval folytatott tárgyalásokon, ha a munkahelyi egészségvédelem kerül napirendre.
8. Teljes és megbízható adatbázisrendszereket kellene létrehozni a munkavédelmi képviselők „lefedettségéről”, helyzetéről, tevékenységeiről és eredményeiről.
9. Aktívabb munkavédelmi képviselői hálózatokat kellene kiépíteni.

10. Új ismeretszerzési stratégiákat kellene kialakítani a legvédtelenebb ágazatokban. Ennek elérése céljából szorosabb együttműködésre volna szükség a gyakorlati és tudományos szakemberekkel.
11. Világos stratégiát kell kidolgozni munkavédelmi képviselők támogatására, a munkahelyen végzett akciójuk értékelésére szolgáló mechanizmusokkal.

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

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

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

Kulcsfontosságú az is, hogy a szakszervezetek, a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők nagy jelentőséget tanúsítsanak a témával kapcsolatos politikai vitáknak, politikai cselekvéseknek és a kutatásoknak.

Végezetül vizsgáljuk meg, hogy Magyarországon a villamosenergia-iparban a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetés hogyan alakult.

12. A munkavédelem helyzetének alakulása a villamosenergia-iparban

A rendszerváltás előtt a tröszt formában működő villamosenergia-iparban a Tröszt Szakszervezeti Bizottság mellett működő Munkavédelmi Bizottság a tröszt gazdasági vezetésével együttműködve látta el a munkavédelemmel kapcsolatos feladatokat. A tröszthöz tartozó 26 vállalat megosztotta egymás között a „joggyakorlatokat”, együtt elemezték ki a bekövetkezett munkahelyi baleseteket és hoztak intézkedéseket ezek megelőzésére.

A rendszerváltás után felbomlott a tröszt szerkezet, a privatizáció után kialakultak a vállalatcsoportok és a kiszervezések következtében kis létszámú gazdálkodó szervek jöttek létre. A munkáltatók együttműködése „csak” a legszűkebb területre korlátozódott, a privatizáció előtt megkötött ágazati Kollektív Szerződés kezelésére. Az ágazati érdekegyeztetés is főleg e feladat végrehajtására korlátozódott.

Az ágazatban működő Villamosenergia-ipari Szakszervezeti Szövetség már korán felismerte, hogy a munkavédelem terén szükséges lépéseket tenni, ezért mindent megtett, ahogy megtesz most is, hogy a Munkavédelmi Törvény 1993. évi megjelenését követően a munkavédelmi képviselők választása mindenhol megtörténjen. Ezt követően- érezve, hogy ágazati szinten is szükség van valamilyen munkavédelmi koordinációra- szorgalmazta a munkavállalók ágazati szintű szerveződését. Így jött létre a Villamosenergia-ipari Munkavédelmi Képviselők Fóruma, a VIMvFO.

Sajnos az első próbálkozás nem volt túl sikeres, a fórum összejövetelei mindig szorosan kapcsolódtak az Üzemi Tanácsok Fórumának rendezvényeihez. Ennek köszönhetően is saját tematika a munkavédelem vonatkozásában kevés alkalommal volt megjelölve. Az alapvető hibák abban keresendők, hogy

- az EVDSZ energiáit lekötötte a bérharc, a kinevezések a létszámleépítések,
- a szervezés komoly hiányosságai,
- az érdektelenség az érintettek részéről kézzel fogható volt.

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

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

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

A VI. kongresszusán nevet változtató ágazati szakszervezet az Egyesült Villamosenergia-ipari Szakszervezeti Szövetség (EVDSZ) és a megújult VIMvFO 2010-ben Együttműködési megállapodást írt alá, amely alapján többek közt az EVDSZ lehetőséget biztosított a VIMvFO részére, hogy honlapján saját oldalt működtessen. Az EVDSZ vállalta azt is, hogy a lehetőségei keretein belül anyagilag is segíti a VIMvFO-t és az EVDSZ kötelezettséget vállalt

arra, hogy az országos érdekegyeztetés keretében folyó- a munkavédelemmel kapcsolatos- jogszabályi véleményezés során a VIMvFO szakmai véleményét képviseli. Ezen megállapodás alapján a VIMvFO megalkotta munkatervét, költségvetését, amelynek egy részét az EVDSZ finanszírozta.

Az együttműködés eredményeként közös előterjesztés készült a villamosenergia-iparban, és az Alágazati Párbeszéd Bizottság kezdeményezte a Párbeszéd Bizottság mellett működő állandó Munkavédelmi Bizottság felállítását. Ezzel kapcsolatban a tárgyalások jelenleg is folynak.

Legvégül egy olyan jelenséget kell megvizsgálni, amelyre a törvényhozás szintjén csak a Gazdasági Társaságokról szóló törvény adott választ, de mind a Munka Törvénykönyve, mind a Munkavédelemről szóló törvény adós a jelenség kezelésével.

Nevezetesen a társaságcsoporthoz megjelenéséről van szó a magyar gazdaságban. Ezeknek a társaságcsoporthoz az a jellemzője, hogy vagy úgynevezett uralmi szerződéssel, vagy tulajdonlással biztosítják a társaságcsoporthoz anyacégénél a stratégiai döntések meghozatalát, a munkavállalókat is érintő intézkedések meghozatalát. Ez ellehetetleníti az alárendelt vállalatoknál az érdemi érdekegyeztetést mind a szakszervezetek, mind az Üzemi Tanácsok, mind a munkavédelmi érdekképviselők számára.

Erre született megoldásként az a válasz az iparágban működő egyik vállalatcsoporthoz, hogy mind a szakszervezetek, mind az Üzemi Tanácsok, mind a munkavédelmi képviselők – törvényi szabályozás hiányában – a munkáltatóval kötött megállapodásokkal megteremtették a jogi alapját *a társaságcsoporthoz szintű érdekegyeztetésnek*. Természetesen ez a jogalap ingatag lábakon áll, hiszen törvényi alap hiányában a megállapodások bármikor felmondhatók, de mégiscsak a munkavállalói érdekképviselők eredményének tudható be, hogy az érdemi döntést hozó szinten megvalósul az érdekegyeztetés. Ez is csak úgy volt elérhető, hogy az érdekképviselők összefogtak, illetve a szakszervezetek generálták a folyamatot. Remélhetőleg rövidesen törvényi szabályozás is születik mind az ágazati szintű, mind a társaságcsoporthoz szintű érdekegyeztetés jogintézményének biztosítására.

Seres Attila: A munkavédelmi szabályozás a gyakorlatban

1. A szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők jogai

A rendszerváltás óta a munka világában eltelt időszak egyik nagy vívmánya, hogy az Országgyűlés megalkotta az 1993. évi XCIII. törvényt, a Munkavédelemről szóló törvényt (továbbiakban Mvt.). Egyrészt e jogszabály megalkotásával egységes keretbe foglalta az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés törvényi feltételrendszerét. Kifejezésre juttatta azt az elvárást is, hogy a munkavállalók aktívan vegyenek részt a munkáltatók munkavédelmi törekvéseinek végrehajtásában, és nem utolsó sorban munkavédelem terén is képviseltethessék érdekeiket. Másrészt a törvény többszöri módosításával létrehozták az állam munkavédelmi felügyelet intézményét. Azzal, hogy 1997. január 1. napjával a törvény az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelet (OMMF) hatáskörébe helyezte a foglalkozás-egészségügyet, teljessé vált az állam felügyelete a munkaegészségügy és munkavédelem terén.

E törvénnyel kiegészítve az 1992. évi XXII. törvényt, a Munka Törvénykönyvét (továbbiakban Mt.), teljessé vált a munkavállalók érdekképviselése. A szabályozás nemzetközi szerződéses alapja az 1981. június 22-én a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciáján Genfben elfogadott keretegyezmény (C155), mely „a Munkavédelemről szóló 1981. évi egyezmény” néven idézhető. Az egyezmény az aláíró államokat átfogó munkavédelmi politika kidolgozására szólítja fel.

A NEMZETI POLITIKA ELVEI

4. cikk

1. Minden tagállam köteles az országos körülmények és gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és a munkavállalói legrepresentatívabb érdekképviselői szervezetekkel lefolytatott konzultáció után kialakítani, megvalósítani és időközönként felülvizsgálni a munkavállalók biztonságára, egészségére és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikáját.

2. Ennek a politikának az a célja, hogy megelőzze azokat a baleseteket és egészségi ártalmakat, amelyek a munkából erednek, a munkához kapcsolódnak, vagy a munka során következnek be azért, hogy minimumra csökkenti a munkakörnyezetből eredő kockázatok okait abban a mértékben, amelyben ez a gyakorlatban ésszerűen megvalósítható.

Az egyezmény célja, hogy az érdekképviselők hatékonyabban tudják képviselni a munkavállalók érdekeit, az állam hatékonyabban tudja felügyelni, illetve betartatni a törvényt. S itt álljunk meg egy gondolat erejéig. A fenti Egyezményt olvasva, arra gondolna az ember, ha az állam köteles a munkáltatók és a munkavállalók legrepresentatívabb szervezeteivel tárgyalni az egészséges és biztonságos munkakörnyezet kialakításának nemzeti programjának kidolgozásában, akkor az talán együtdöntési jogosítványt is előír. De az egyezmény csak konzultációs kötelezettséget ír elő. A honi Munka Törvénykönyve sem ad együtdöntési, csak ellenőrzési jogot. Azt is csak a munkakörülmények szabályainak betartása felett.

A jogalkotók e döntése, hogy a munkavállalók érdekképviseleti szervezeteinek képviselőit bevonják a nemzeti program előkészítésébe, a helyi szabályzásnál pedig a munkavédelmi képviselőket a döntéshozatalba, speciális helyzetet teremtett a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmének területén.

Így az érdekérvényesítés két pilléren nyugszik. Egyfelől a Munkavédelemről szóló törvény, másrészt, a Munka Törvénykönyve biztosítja. Az egyik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, másik a munkakapcsolatokat, szakszervezetek jogállását, a munkabér védelmét hivatott rendezni. Azonban az örömről nem lehet felhőtlen. Miért? A Munkatörvénykönyve úgy rendelkezik, hogy

MT. 22§ (3) A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

Ugyanakkor a törvény nem tér ki arra, hogy miben áll ez az ellenőrzés.

Ellenőrzés lehet közvetlen és közvetett. Ha a szakszervezet közvetlenül ellenőriz, akkor azt feltételezhetjük, hogy a döntésekbe is beleszólhat. Ha csak közvetve ellenőriz, akkor azt a munkavédelmi képviselőknél keresztül teheti meg. A szakszervezeteknek a törvény csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartása esetén ad ellenőrzési jogot, kihagyva a munkavédelmet, arra gondolva, hogy a munkavédelem problematikáját a Munkavédelmi törvény rendezi. Arra gondolva, hogy valószínűleg a szakszervezetek vesznek részt a munkavédelmi képviselők által létrehozott bizottságban, így továbbra is ráhatással lesznek a döntésekre, melyek helyileg érintik a munkavállalókat. De mi a biztosíték arra, hogy a munkavállalók a szakszervezet jelöltjeit fogják megválasztani?

Ahol, a munkavédelmi bizottságban, többségben vannak a nem szervezett dolgozók, ott a szakszervezetnek kevésbé van ráhatása, esetleg ráhatása a döntésekre, történésekre. Ráadásul csak a nagy valószínűséggel autodidakta módon megszerzett tudásuk birtokában bocsátkozhatnak tárgyalásokba a munkáltatóval. A Mvt. 70§ (1) értelmében:

„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 intézkedés időben történő előzetes megvitatásában.”

A Mvt. e paragrafusában a törvény a munkáltató feladatául jelöli meg a konzultációt, míg az Mt. paragrafusa szakszervezeti jogosultságot említ. A Mt. szabályozása a szakszervezetek számára azt a jogosultságot biztosítja, hogy a munkáltatónak a szakszervezet által kért információt biztosítani kell. Az Mvt. egyértelművé teszi, a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel, tanácskozni kell, ugyanakkor nem említi a szakszervezeteket. E felhatalmazás segítségével a munkáltató a szakemberei által kidolgozott helyi szabályzatokat (munkavédelmi, katasztrófavédelmi, stb.) könnyen el tudja fogadtatni. Sajnos, gyakori eset, hogy a munkáltató a kész tervezeteket azzal a megjegyzéssel teszi a munkavédelmi képviselők elé, hogy „Minden jogszabálynak megfelel, a munkáltató szabályzataiba beleillik, itt tessék aláírni”.

S ettől kezdve a szakszervezetek szájából „ki is énekelték a sajtót”. Ugyanis a törvényeket szigorúan betartva a szakszervezeteket nem kell bevonnani a munkavédelmi kérdések

megvitatásába. Igaz, a törvényalkotó nem is zárja ki ezt a lehetőséget. A munkáltatók ettől nyeregben is érzik magukat, s talán joggal, mert szinte teljes mértékben vezető szerephez jutnak a munkavédelmi kérdésekben. Gondoljunk bele, annak a munkáltatónak, ahol erős szakszervezet működik, mennyivel egyszerűbb a helyi szabályzatok érvényesítése, mint a szakszervezettel kemény csatát vívni? És ha tárgyal is a szakszervezettel a munkáltató, szinte szabad kezet kaphat, mivel a szakszervezetek képviselői a munkavédelem terén nagy valószínűséggel nem szakképzett személyek.

2. A képernyő előtti munkavégzés

Egyszerű példaként, az 50/1999 (XI.3) EÜM rendelet, a képernyő előtti munkavégzés szabályairól kimondja, hogy aki a munkaidejéből legalább 4 órát képernyő előtt tölt, annak éleslátást biztosító szemüveget kell adni. Ez jó, mert a monitor erősen roncsoló hatással van a szemre. Ennek alapjául az Mvt. több pontja szolgál, melyek:

54§(2) A munkáltató köteles minőségileg, illetve mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközre, veszélyes anyagra,.....

Ennek előzménye, az Mvt. 18§-a azt mondja:

Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, továbbá munkaeszköz, anyag, felhasználása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet.

Itt lép be a fent említett rendelet, amelyet az Mvt. által megadott felhatalmazás alapján dolgoztak ki. Arra gondolva, hogy a szemet, az éleslátást, a szemizomzatot védeni kell, teljesen mindegy, milyen monitor előtt végzik a munkát. A munkáltatók pedig az Mvt.-re való hivatkozással azt mondják, ők végrehajtják a törvény utasítását, lecserélik a monitorokat modern monitorokra. Így két legyet ütnek egycsapásra. Modernizálnak, mely elengedhetetlen, és eleget tesznek a munkavédelmi előírásnak. Így nem kell a szemüveg, mely amúgy is költséges, egyrészt a szakorvosi vizsgálat költsége, másrészt az optikusi költség. Valahol igazuk is van, de akkor nem tesznek eleget a rendeletben foglaltaknak. Mert az éleslátás és a gyenge látás nem ugyan az. Az éleslátást biztosító szemüveg azt hivatott megakadályozni, hogy gyengüljön a szem, mindegy, milyen modern a monitor. Mert valljuk meg, órákat nézni a modern LCD monitorokat is fárasztó.

Megtörtént eset, mikor a munkáltató munkavédelmi vezetője azt mondta, „miért adjon a cég szemüveget annak, aki már amúgy is szemüveges, és aki pedig nem, annak meg minek. Ne gondolják már a dolgozók azt, hogy a vállalat majd vesz nekik szemüveget, nem jótékonyági intézmény”.

Ezen a ponton lép a képbe a Munkavédelmi Bizottság, a munkáltató összehívja a bizottságot, és felkéri a tagjait, foglaljanak állást az ügyben. De hozzáteszi, hogy legyenek lojálisak. A rendeletet elolvasó képviselő, aki nem feltétlenül jártas a jogban, nem tudja, mit tegyen. Jobbik esetben a szakszervezethez fordul. Jól is teszi. Rosszabbik esetben, a maga szemszögéből nézve a dolgot, megpróbál dönteni. A munkáltató viszont siettetni a döntést.

Arra hivatkozik, a kérdés nem olyan nagy horderejű, hogy ne lehetne gyorsan elintézni. S a kapkodás eredménye egy átgondolatlan, nem alaposan megvitatott döntés lehet.

3. A védőszemüveg

A 2010-2011. évet az Európai Unió Munkavédelmi Szervezete (OSHA), a karbantartás évének nyilvánította. Egy megtörtént eset rávilágít, hogy a karbantartás elvégzése milyen munkavédelmi problémákat idézhet elő.

Gépkarbantartás közben a munkavállaló szemébe idegen test került. A dolgozó elvégezte a karbantartást, pedig a munka befejezéséig könnyezett a szeme. A könnyezés és a szűrő érzés később sem csökkent, elment a szemész szakrendelésre, ahol eltávolították a szeméből a fémforgácsot. Pár napos táppénz után tudott munkába állni. A munkavédelemért felelős szakember az esetet kivizsgálva, hozott egy belső rendeletet, mely szerint:

...a munkavállaló köteles repülő szilárd anyagok ellen védő szemüveget hordani.

Jogos, sőt nagyon is helyénvaló. Azért fejlesztik ki ezeket a védőeszközöket, hogy ilyen esetek ne fordulhassanak elő. De abban az esetben, ha veszélyes anyagot szállító eszköz (csővezeték, szivattyú) karbantartása esetén veszélyes anyag kerül a szembe, akkor is jó ez a szemüveg? Salamoni döntés, akkor van fröccsenő anyag elleni védőszemüveg. Ez már kétféle szemüveg, melyet a dolgozó hordjon magával. Nem biztos, hogy jó döntés. Van kombinált, mely mindkét veszély ellen véd, de a dolgozó húzódozik a viselésétől, mert nagy melegben, és hidegben kényelmetlen.

Ha kényelmetlen, akkor tartson magánál kétféle szemüveget. S, hogy még jobban megbonyolítsuk, az arc védelme érdekében laborálarcot kell használni. A dolgozónak kell eldönteni, a munka jellegéből fakadóan melyiket használja. Igaz, a laborálarcban hajolva végzett munka esetében még kényelmetlenebb a munkavégzés, mivel nyomja a mellkasát. A munkavédelmi képviselő kérdésére, miért nem rendelnek kombinált védősisakot, beépített szemüveg a sisakban, a munkáltató válasza, hogy ez a megoldás olcsóbb. S ezzel a lezártnak tekinti az ügyet. Hiába mondja a munkavédelmi törvény azt, hogy az egyéni védőeszköz nem jelenthet megterhelést a munkavállalónak.

Éjszakai munkavédelmi ellenőrzés, és a dolgozó nem használja az előírt szemüveget. A munkáltató munkavédelmi ellenőrzéssel megbízott alkalmazottja figyelmezteti a munkavállalót, hogy a következő alkalommal komolyabb szankciót fog alkalmazni. A dolgozók továbbra is kényelmetlennek érzik a viselést, és tehetetlennek látják a munkavédelmi képviselőt. Jobb híján fordulnak a szakszervezethez, talán tud az érdekükben tenni valamit. Kérdés tud-e tenni a szakszervezet is az ügyben? Talán igen.

4. Veszélyes anyagokkal dolgozók munkaidőkorlátja

Nagyobb horderejű kérdés a veszélyes anyagokkal dolgozó munkavállalók heti maximum 36 órás foglalkoztatása szabályozásának hiánya. A szabályozás egy rendelettel indult, de végül az Alkotmány Bíróság 720/B/2007-es határozata érvénytelenítette. De nem a szakszervezetek fordultak a bírósághoz, és nem is a munkavállalók.

A megsemmisítés több lépcsőben történt. Első lépcsőben az akkori munkaügyi miniszter néhány munkavédelmi bizottsági elnököt megkért, hogy foglaljon állást e témában. Arra a kérdésre várt választ, mekkora mértékben biztosítja a rendelet az egészség védelmét? Volt olyan munkáltató, mely a neki kényelmes megoldás érdekében, enyhe fenyegetéssel, kioktatta a munkavédelmi bizottság elnökét, mit kell mondania...

A munkáltatók képviselői úgy szerették volna módosítani a rendeletet, hogy csak azoknál a munkáltatóknál maradjon meg a 36 órás korlátozás, ahol a technológia nagy kockázati tényezőt hordoz. Úgy érveltek, hogy a modern technológiák esetében, zárt rendszert kialakítva, nem kell a rendeletet végrehajtani. Függetlenül attól, hogy a karcinogén, mutagén anyagok – a technológia kialakításától függetlenül – jelen vannak. A módosítás megtörtént. A munkáltatók, látva, hogy a rendeletet könnyen meg tudták változtatni, arra gondoltak, hogy akkor el is lehet törölni. Tudva azt, az AB által megsemmisített jogszabályt nehezebb újra megalkotni, mert míg „átverekedik” a jogi útvesztőkön, sok idő telik el. Végül az Alkotmány Bíróság asztalára került az ügy, és megoldott.

A beadvány szerint a magyarországi munkáltatók e rendelet miatt hátrányba kerülnek a külföldi munkáltatókkal szemben, így az alkotmányellenes, ezért kéri a megsemmisítését. Ugyan az Alkotmánybíróság végül nem ezért semmisítette meg, hanem azért, mert a foglalkoztatásért felelős miniszter nem volt kompetens e témakörben egyedül dönteni, illetve az Mt.-re hivatkozva a törvény helyi kollektív szerződés hatálya alá rendelte volna a munkaidő kérdését. (A tervezet e pontja ellen a szakszervezetek, így a LIGA Szakszervezetek is, tiltakoztak.)

Hogy világosabban lássunk e kérdésben, menjünk vissza az időben. A rendszerváltást követő évben, 1990-ben, az akkori Ipari és Kereskedelmi miniszter kiadott egy rendeletet. Az ominózus 1/1990 (VIII. 21) IKM rendeletet, melynek 4§.-a volt a vitatott rész. Ez arról szólt, hogy a miniszter megítélése szerint, a gazdaság akkori állapotát ismerve, az említett paragrafus mellékletében felsorolt szakmákban foglalkoztatott munkavállalók fokozott expozíciónak vannak kitéve. A rendelet ráadásul nem is a kitettséget veszi alapul, hanem már annak lehetőségét. Ezért elrendeli a felsorolt szakmákban a heti munkaidő 36 órás korlátozását. Teljesség igénye nélkül néhány szakma, amelyről említést tesz a rendelet:

- kohász, anódkezelő, kohó üzemlakatos stb.
- gyapjúsavazó, triklóretilénnel zsírtalanító, stb.
- gyógyszer, növényvédőszer, vegyi anyag, intermedier gyártásában kiserelésében, raktározásában foglalkoztatott munkavállalók, aromás szénhidrogénekkal dolgozók, stb.

Ez a rendelet csak az iparban és a kereskedelemben foglalkoztatottakat érintette. Ezek a szakmák nagy általánosságban műszakos munkakörök. S nemzetközi tanulmányok szerint a műszakozás fokozottan terheli a szervezetet, a biológiai ritmus felborításával. A tanulmányok megállapításai szerint a műszakos dolgozók körében a rák valószínűsége nagyobb. Ha ehhez még a karcinogén anyagokkal végzet munkát is hozzávesszük, akkor hatványozottabb a kockázat. (American College of Emergency Physicians: Biológiai ritmusok és a műszakos munka, Journal of Occupational Medicine and Toxicology: Műszakos munka és a patológiai körülmények)

A rendelet nem érintette a gazdaság egyéb területeit. Majd a következő évben az országgyűlés megszavazta a 2000. évi XXV. törvényt, a Kémiai Biztonságról szóló törvényt. E törvényhez

végrehajtási rendeletek kapcsolódnak, a 25/2000 (IX.30) EüM-SzCsM közös rendelet, a munkahelyek kémiai biztonságáról, valamint, a 26/2000 (IX. 30) EüM-SzCsM közös rendelet, a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről. A munkáltatók a rendeletek intézkedéseit végrehajtották, de újabb érvekkel álltak elő. Arra hivatkoztak, hogy a 36 óra bevezetésével több munkavállalót kénytelenek alkalmazni, ezzel növelik az expozíciónak kitett dolgozók számát. Valahol igazuk is van. De ne feledjük, hogy csökken az expozíciós idő! Emellett, gazdasági szempontból, a több alkalmazott hatékonytalanabbá teszi a termelést...

A Mvt. 18.§ (1) utolsó része kimondja: a kor technikai színvonalának megfelelően kell a bevezetett technológiát, berendezést alkalmazni, üzemeltetni.

Ehhez kapcsolódóan a Magyar Állam két nemzetközi egyezményt is aláírt, mely az egészséges és biztonságos munkakörülmények kialakítását volt hivatott meghatározni. Az egyik az 1990. június. 25.-én aláírt 170. számú Egyezmény, a vegyi anyagok munkában történő használatánál fennálló biztonságról. A másik a 2006. június. 15-én aláírt 187. számú Egyezmény, a munkavédelemről, mely a munkavédelem nemzeti politikája kialakításának követelmény rendszerét taglalja, kitérve a foglalkozási megbetegedések témakörére.

Így a munkáltatók számára a megoldás a modernizálás lett. Ám ennek anyagi korlátai lehetnek. Van-e elegendő pénzeszköze a munkáltatónak? Milyen modern, inkább mennyire modern technológiát, berendezést képes megvenni, üzemeltetni? Sorolhatnánk a felmerülő kérdéseket. A munkáltatók itt is azzal érvelnek, hogy megtették a szükséges, modernizációs intézkedéseket, ezért nem szükséges, hogy betartsák a foglalkoztatás 36 órás korlátozását.

Erre az álláspontra a már említett 26/2000 együttes rendelet alapot adhatott, hiszen a munkáltató feladataként csak a minimális létszám meghatározását szabta meg. (4 paragrafus (2) bekezdés: „A kockázatbecslés szakszerű és pontos végrehajtása érdekében a munkáltató gondoskodik (...) g) a tevékenységhez minimálisan szükséges munkavállalói létszám meghatározásáról.” A 2000. évi XXV. törvény pedig nem engedte meg az expozíciós idő csökkentése érdekében a létszámnövelést. S még egy nagy kérdés merül fel. A modern technológia mihez képest modern, az eddigihez képest biztos modern, de a „nyugati” technológiai színvonalhoz képest milyen?

Ekkor kért véleményt a már fent említett munkaügyi miniszter néhány munkavédelmi bizottsági elnöktől. És ekkor fordultak a munkáltatók az Alkotmánybírósághoz. Így az érdekképviseleti szervek mára nem tudnak hatályos rendeletre hivatkozni a kérdésben. Sajnos a munkáltatók az Országos Érdekegyeztető Tanácsban a LIGA Szakszervezetek érvelése ellenére sem tudnak konszenzusra jutni újabb rendelet megalkotásában. A továbbiakban úgy látszik nincs reális esély arra, hogy új formában megalkotásra kerülne a rendelet.

A dolog pikantériája, hogy az 1/1990 (VIII.21) IKM rendelet 4§.-a mellékletével együtt megszüntetésre került (2008. június 30.), mellette hatályban maradt a 30/2004 (XII.6) HM rendelet 14§, illetve hatályba lépett a 356/2008 (XII. 31) Korm. rendelet, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1993. évi XXXIII. törvény, az egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról.

30/2004 (XII.6) HM rendelet 14§:

„ Az egészségi veszélynek kitett beosztásokban (munkakörökben) szolgálatot teljesítők közül a melléklet 1/b) és 2/a) pontjaiban felsorolt egészségkárosító kockázati tényezők között

tevékenyekedők - a fokozottan veszélyes munkakörben foglalkoztatottak - csak csökkentett szolgálatteljesítési (munka-) időben foglalkoztathatók, amelynek időtartama legfeljebb napi 6 óra.”

A rendelet 1/b pontja szerint a rákkeltő anyagokkal foglalkozó beosztott, illetve aki olyan környezetben végez munkát, ahol ezen anyagok jelenléte fennáll, illetve a 2/a pont értelmében, ionizáló sugárzásnak kitett beosztott esetén, 6 órás munkaidőben foglalkoztatható.

A 356/2008 (XII. 31) Korm. rendelet 11§ értelmében a teljes napi munkaidőből hat órát köteles a munkahelyén eltölteni a szakellátást végző szakorvos, iskolaorvos, gyógytornász, betegek oktatását végző közalkalmazott, stb.

Igaz, az AB-hez benyújtott kereset nem kifogásolta a hadügyminiszter rendeletében, illetve a kormány rendeltében foglaltakat. A versenyszférában munkát vállalók mégis sérelmesnek érzik, hogy akik ilyen veszélyes anyagok, esetleg rákkeltők jelenlétében végzik munkájukat, azoktól elvették a kedvezményt.

5. A munkavédelmi szemlélet

A gazdasági potenciál mellett a legnagyobb hatóerő a munkahelyi megelőzés szempontjából a munkavédelmi szemlélet, illetve ennek hiánya. A multinacionális cégek magukkal hozták a magyarországinál általában magasabb színvonalú munkavédelmi kultúrájukat és a munkavédelem magas színvonalon tartását megkövetelő minőségbiztosítási rendszerüket. A szegényebb cégek a túlélésért küzdenek, nem rendelkeznek kellő anyagi lehetőséggel a jó munkavédelmi szakemberek foglalkoztatására, a munkavédelmi rendszerek kiépítésére, ezért náluk a munkavédelem háttérbe szorul.

A munkavédelmi költségek megtakarítása a költségek csökkentésén keresztül egyúttal piaci eszköz, amely eredményeképpen leszoríthatók az árak. A világot érintő gazdasági válsághelyzetben, az elégtelen erőforrások miatt a legtöbb mikro- és kisvállalkozás – különösen rövidtávon – nem képes a munkavédelmi kiadások finanszírozására.

Az uniós csatlakozás óta mind fokozottabban kerül előtérbe a kockázatértékelés problémaköre. A nagy vállalatok mind elkészítik az értékeléseiket, de a kis vállalkozásoknál nem igazán törődnek vele. Sokszor „előgyártott” kockázatértékelések kerülnek elő. Évente a dátumot átírva rajta. Nem mondom, hogy általános, de sajnos előfordul manapság is. Az OMMF jelentése szerint

„Az ellenőrzött munkáltatók többsége rendelkezett kockázatértékeléssel, ugyanakkor a kockázatértékelés jelentőségét a munkáltatók nagy része még mindig nem érti, így nem érzi annak fontosságát a megelőzés terén sem”.

Általános tapasztalat, hogy amennyiben a munkáltatók olyan külső szakemberekre bízzák a kockázatértékelés elkészítését, akik nem is ismerik az adott munkahelyen folyó tevékenységeket (specialitást), a kockázatértékelések nem tartalmazzák az adott munkahelyre vonatkozó valós veszélyeket és nem térnek ki valamennyi, a munkahelyen előforduló kóros tényezőre.

A munkáltató által alkalmazott munkavédelmi szakemberek által készített kockázatértékelések már jobban közelítenek a valós állapothoz, de ezek is többnyire hiányosak, mert nem térnek ki például a munkahelyi rákkeltő és egyéb veszélyes anyagokra, veszélyes készítményekre, illetve amennyiben mégis, akkor a kockázatértékelés kimerül a biztonsági adatlapok „R” és „S” mondatainak felsorolásában, a vegyi expozíciókra ritkán tér ki, kémiai kockázatbecslés pedig túlnyomórészt nem készül.

Sajnálatos, hogy azon esetekben, ahol egészségvédelmi határértékekkel szabályozott expozíciós lehetőségek fordulnak elő (pl. zaj-, vegyi anyag expozíció), a munkahigiénés vizsgálatok hiányoznak, azaz műszeres vizsgálatokkal nem tudják igazolni az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet meglétét.” (OMMF jelentése, 2008)

6. A műszak, mint pszichoszociális kockázat

A 2008. január 1-jén hatályba lépett 1993. évi XCIII. törvény, a Munkavédelemről szóló törvény (továbbiakban Mvt.) módosítása, mely törvényi szintű szabályozásába emelte a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatát, kiegészítve e törvény 54. §, mely a kockázatértékelésről szól. Azzal, hogy a törvény a stresszt, mint kockázati tényezőt értékeli, kibővítette a munkáltatók által értékelendő kockázatok körét. S mivel a stressz napjaink egyik nagy betegsége, az Uniós országokban szinte minden ötödik ember szenved a stressztől, nem mehetünk el mellette közönyösen.

„Pszichoszociális kockázatnak minősül a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkozási jogviszony bizonytalansága, stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.”

(OMMF: Kommuniké a munkahelyi stresszel kapcsolatban)

A stressz mint problémakör a köztudatba kevésbé épült be, és még számos tévhit is övezi. A stressz nem betegség, mert a kihívások önmagukban szükségesek a testi-lelki fejlődéshez, hosszabb távon a stressz, ha már krónikussá válik, egészség károsító. A huzamosabb ideig fennálló stressz magatartási, pszichikai, fizikai panaszokhoz vezethet. (alvászavar, emésztőrendszeri problémák, depresszió, ingerlékenység, stb.) A stressz kiváltotta problémák fokozottabban jelentkeznek a műszakban dolgozók körében. E problematika mellett nem mehetünk el szó nélkül. A LIGA Szakszervezetek évek óta küzdenek azért, hogy a műszakban foglalkoztatott munkavállalók nagyobb megbecsülésnek örvendhessenek. Legyen az korengedmény, korkedvezmény nyugdíjba vonuláskor. Felmérések tanulsága szerint műszakban töltött 25-30 év körülbelül 5-10 évvel rövidíti meg az ember élettartamát. Ez nagymértékben függ a stresszorokra adott testi- lelki válaszoktól, nagymértékben függ továbbá az ember tűrőképességétől. Nem kis szám, a műszakban letöltött évek utáni megérdemelt pihenés éveit, e felmérések szerint, csak kevesen élvezhetik hosszú ideig.

A Journal of American Physiology egyik számában megjelent cikkben Martin Ralph, a Torontói Egyetem tanára megállapítja „Tudjuk, hogy a ritmus megszakadása rövidebb élethosszhoz vezet.” A krónikus stressz népbetegség, az egyre növekvő követelmények, az elszegényedés, a foglalkoztatási bizonytalanság, egzisztenciális problémák mind-mind stressz-növelő esemény. Ha ezekhez még hozzávesszük a műszakozás okozta

megterheléseket, akkor mondhatjuk, ez egy időzített bomba. Az állam és a versenyszférában a munkáltatóknak egy része műszakban foglalkoztatja a munkavállalókat. Teszi ezt egyrészt azért, mert a technológiája olyan, hogy költséges a leállítás-újraindítás, ilyen a vegyipar kohászat, gyógyszeripar, illetve ahol szükséges a köz szolgálatában (tűzoltók, mentősök, orvosok, stb). Vannak viszont akik, a jövedelmezőség érdekében választják a műszakos munkarend bevezetését (multinacionális kereskedelmi cégek). Sajnos a műszakozás nem igazán munkavállaló barát. Nemzetközi felmérések bizonyítják, mennyire emberemésztő tevékenység. Hazai felmérésekről ritkán hallani, mert talán igazából nem foglalkoztak e témával. A stresszről, mint problémakörrel készültek tanulmányok, de a műszakozás és a stressz kapcsolatáról már kevesebb. Időnként hallani kisebb felmérésekről, próbálkozásokról, de átfogó kép ismereteim szerint még nem készült ebben a témában, sem itthon, sem külföldön. Abban minden tanulmány megegyezik, hogy összefügg a stressz és a műszakozás, és, hogy a műszakban végzett munka és a munkahelyi stressz egymásra gyakorolt hatása hatványozottan jelentkezik (az éjszakai műszakban foglalkoztatott nők körében nagyobb a mellrák kialakulásának kockázata, gyakoribb az elhízás, függetlenül a fizikai megterheléstől). További vizsgálatokra van szükség. De ezek a vizsgálatok évekig tartanak. Sok ok-okozati összefüggést találnak a műszak és a stressz között, de egyértelmű bizonyíték nincs. Nézzünk néhány szemelvényt, melyek sajnos nagyobb részt külföldi felmérések eredményei.

„ A váltóműszak számos biológiai és szociális problémát hordoz. A fizikai problémák közül a gyomorfekély előfordulása nyolcszor nagyobb a műszakban dolgozók között, mint a többi munkavállaló esetében. A szívbetegségek okozta halálos esetekben is meg kell jegyezni, hogy a műszakos dolgozók körében az aránya magasabb. A váltó műszakban dolgozókra vonatkozóan az egyik szerző azt mondja, a veszély mértéke akkora, mintha naponta egy csomag cigarettát elszívna.”
(American College of Emergency Physician: Biológiai ritmusok és a műszakos munka)

A szervezet hosszútávon nem képes elég hatékonyan regenerálni önmagát. A fiatal szervezet a pár év műszakban töltött idő estén képes a regenerálódásra, de a 10-15 évet meghaladó megszakítás nélküli, vagy folyamatos négy, esetleg három műszakban töltött idő után már a károsodás maradandó. Rohamosan használódik el a szervezet. A műszakos dolgozók 1-4 órával kevesebbet alszanak, mint más munkavállalók. Azzal, hogy a bioritmust felborítja a műszakozás, mikor a szervezetnek aludnia kellene, éjszakai műszak van, és nappal mikor ébren kellene lenni, alszik az ember. Ez előbb-utóbb kifáradáshoz, figyelmetlenséghez vezet. A balesetek aránya is magasabb a műszakos munka következtében. Nagyobb katasztrófák, melyek emberi mulasztás eredményei voltak (Csernobil, Bophal), is éjszakai műszakban történtek, mikor mélyponton van a figyelem.

7. A munkavédelem országos szinten: szakszervezetek

A cégek között jelentkező műszaki színvonalkülönbség is meghatározza a munkavédelem lehetőségeit, amely különbségekre az egységes szabályozást megalkotni csak országos szinten lehet. Egy-egy iparágban egyszerre vannak jelen az elavult és a korszerű műszaki megoldások. Az elavult műszaki megoldások (pl. manuális beadagolás, sűrűn végzett kézi mintavétel) kockázata a bekövetkezett baleseti eseményekkel okozati összefüggésbe hozható. Az alábbiakban az OMMF az ágazatok munkavédelmi helyzetét leíró jelentéseiből idézünk:

Gyógyszeripar

A gyógyszeripar részben külföldi tulajdonban lévő gyógyszergyáraiban a rekonstrukciók során az épület-felújításokkal és épületgépészeti átalakításokkal egy időben nagymértékű technológiai fejlesztések történtek. A megvalósított magas műszaki színvonalú technológia eredményesen mérsékelte a munkahelyek kockázatait. A munkafolyamatok humanizálása érdekében javult a berendezések automatizálási- és folyamatszabályozási színvonala, mely munkahelyi expozíciót csökkentő hatással bír, zártrendszerű technológiát biztosít. A megvalósított műszaki megoldások kiváltották a nehéz fizikai munkát igénylő kézi anyagmozgatást, a környezetet terhelő gyártásközi kézi mintavételezést és adagolást.

A vegyi anyagok felhasználásával kapcsolatos jellemző hiányosság, hogy a munkáltató nem tisztázza a munkatevékenységgel járó expozíciós körülmények elfogadható vagy meg nem engedett voltát: a szükséges munkahigiénés mérések ritkán történnek a zaj hatásával járó munkakörnyezetben és a munkahelyi levegőben megengedett határértékkel rendelkező veszélyes anyagok tekintetében, azaz a munkahelyi zajmérést, illetve légszennyezettségi vizsgálatot elmulasztják.

Ezek hiányában nem lehet igazolni az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet meglétét, illetve azt sem lehetett kizárni, hogy a munkavállalókat a jogszabály által tiltott, határérték feletti expozícióban foglalkoztatják, ami maradandó egészségkárosodáshoz vezethet. (OMMF jelentés, 2008)

Vasipar – gépipar

Az ágazatban kevés a változás, jórészt továbbra is elavult, elhasználódott munkaeszközökkel, jelentős mértékben amortizálódott épületekben folyik a munkavégzés. Az elavult gépek mellett a legnagyobb gond továbbra is a nem megfelelő középvezetői hozzáállás. A vezetők nagyon sok esetben eltúrik (hatékony ellenőrzéssel nem szűrik ki) a szabálytalan munkavégzést.

Általában elmondható, hogy a multinacionális cégek jelentős részénél a munkabiztonsági helyzet az átlagosnál lényegesen jobb. A vasipari üzemekben dolgozók a halláskárosodás lehetőségének vannak kitéve, főleg ott, ahol a gépek által okozott zaj ellen csak ismeretlen zajcsillapítású hallásvédő egyéni védőeszközzel védekeznek, amelyet ráadásul a dolgozók nem minden esetben viselnek. (OMMF jelentés, 2009. július)

Itt lenne nagy szerepe a munkavédelmi képviselőknek, munkavédelmi bizottságoknak, illetve szakszervezeteknek. Mivel a munkavédelmi bizottságokat összefogó országos szervezet, nincs, így a munkavállalók érdekeit a munkavédelem területén csak a szakszervezetek képesek összefogni.

„A munkavédelmi törvény által szabályozott munkavédelmi érdekképviselő (munkavédelmi képviselő, munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület) formáival a munkavállalók nagy hányada ma még nem él (nem mer élni). A paritásos testület bevezetésével kapcsolatos jogalkotói szándékkal ellentétben a feltételek fennállása esetén sem jön létre az együttműködés ezen fóruma. Egyelőre főként a nagyobb, túlnyomórészt multinacionális vállalatoknál választanak munkavédelmi képviselőket, ahol a munkaügyi viszonyok amúgy is rendezettebbek. A kisebb cégeknél (ezek között is jellemzően a változó munkahelyűeknél) elmarad a munkavédelmi képviselők megválasztása. Ez a helyzet negatívan hat a munkavédelem

színvonalára és a munkavédelmi szemlélet kialakítására egyaránt.” (OMMF jelentése, 2008)

Ezt a szerepet a szakszervezeteknek kell felvállalni. Sajnos a szakszervezeti tömörülések, konföderációk közt sincs összhang, nem támogatják egymást elég hatékonyan. Összefogás nélkül sajnos elég nehéz lesz a munkavédelem problematikus pontjait megoldani. Hatékonyabb lehetne a munkavédelmi munka, ha a szakszervezeti tömörülésen, konföderáción belül, a csatlakozott ágazatok munkavédelmi bizottságainak képviselőit egy, központi munkavédelmi bizottság tömörítené. Hathatós jogi és érdekképviselőt nyújtva. Ma egymástól elszigetelten működnek a munkavédelmi bizottságok. De ha lenne olyan fórum, szervezet, akár szakszervezeti konföderáción belül is, amelyik e bizottságok problémáit összefogná, akkor az érdekeket az országos plénumon hatékonyan tudná képviselni, érvényesíteni. Talán a nem szervezett dolgozók is elgondolkodnának, hogy érdemes belépésükkel a szakszervezeteket támogatni, erőt adva a szakszervezeteknek, az amúgyis megnyirbált Munka Törvénykönyvének munkavállaló barát kialakításához.

Véleményem szerint regionális szinten lehetne kialakítani egy átfogó munkavédelmi hálózatot. Így a szakszervezeti konföderáció segítséget tudna nyújtani a régiós munkavédelmi bizottságoknak, esetenként akár a tárgyalásokon való részvétellel is. Megítélésem szerint a bizottságok nem szívesen nyúlnak a döntőbírói szolgálat segítségéhez – talán a szakszervezetek segítségét szívesebben elfogadnák.

Tudom, ez még csak nagyon távoli kép, de talán nem is oly távoli, ha összefogunk, és közösen próbáljuk az emberek által áhított európai átlagszínvonalat elérni. Ehhez még nagyon sok energiára van szükség. Elsősorban szemléletváltásra. És arra, hogy a működéshez szükséges anyagiakat előteremtsük.

Ezt az írást figyelemfelkeltőnek szántam. Más ágazatok problémáit kevésbé ismervén, főleg a vegyiparban tapasztalt kérdésekre szerettem volna felhívni a figyelmet. Mások más problémákkal küzdenek, meglehet, másként látják az itt leírtakat. Remélem írásommal felkeltettem érdeklődésüket, talán sikerül közelebb hozni őket egymáshoz. S egyszer közös erővel tudunk harcolni az érdekképviselőtekben.