

„A MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG FEJLESZTÉSE
A „D” VILLAMOS ENERGIA-IPARI ÁGAZATBAN”

GINOP-5.3.4-16-2018-00040

2019.

**Munkavédelmi alaptudnivalók
munkavédelmi képviselőknek és
munkavállalóknak**



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. A kiadvány célja

A villamosenergia-ipari ágazat területén a munkavédelmi ismeretek terjesztése minél szélesebb körben, a munkavédelem fontosságának tudatosítása.

2. A munkavédelem alapfogalmai

A munkavédelem fogalma, célja:

A munkavédelem a szervezett munkavégzésre vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények összessége, amelyet törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere támogat. A munkavédelem célja a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása, és a munkakörülmények humanizálása.

A munkavédelem tárgya:

Munkabiztonsági és munkaegészségügyi feladatok, követelmények és feltételek; jogok és kötelességek; a munkabalesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos előírások, a munkavédelmi érdekképviselet és érdekegyeztetés; a munkavédelmi hatósági felügyelet stb.

A munkabiztonság fogalma:

A munkabiztonság alatt a műszaki biztonsági, megelőzési követelményeket (tárgyi és személyi, magatartási feltételeket) értjük, amelyek célja a munkabalesetek megelőzése,

A munkabiztonság meghatározza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályait, a munkakörülményeket, és feladata a veszélyforrások felfedése, ezek megszüntetése, illetve az ezekre való felkészítés, valamint a munkavégzés szabályai betartásának ellenőrzése.

A munkaegészségügy fogalma:

A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magába. A munkahigiéne a munkakörnyezetet, a foglalkozás-egészségügy a munkavégző embert vizsgálja a munkát végzők egészségének és jólétének védelme, általában a közösség megóvása, az egészségkárosodások (foglalkozási megbetegedések) megelőzése érdekében.

A munkavédelmi szabályozás célja:

A szervezeten munkát végzők egészségének, testi épségének, munkavégző képességének a megóvása, egy biztonságos, kulturált munkakörülmény biztosítása a

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

A munkavédelem két legfontosabb magyarországi szabályozása:

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XVII cikk (1)-(4) bek. és XXI cikk (1) bek.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv.

3. A munkavédelmi képviselő

A munkavédelmi képviselő a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

A munkavédelmi képviselők feladatait, jogait, kötelezettségeit alapvetően az 1993. évi XCIII. munkavédelmi törvény VI. fejezete határozza meg.

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről.

Kiemelten figyelve:

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

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

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. A munkavédelmi képviselő **munkajogi védelmére** a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

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

4. A munkavédelmi képviselők jogosítványai

4.1 Érdekképviselet fogalmának értelmezése a munkavédelemben

Az **érdekképviselet** egy vagy több személy, vagy azok szervezeteinek, intézményeinek megbízásából, egy vagy több meghatározott ügyben, egy harmadik fél, személy, személyek vagy azok intézetei, szervezetei felé történő egyszeri vagy folyamatos eljárás az érdekek képviselésében.

Általános értelmezés szerint az érdekképviselet három fő résztvevőenységből áll: E három tevékenység egymástól eltérő, egymásra épülő, egymást feltételező tevékenységekből áll.

a, Érdekegyeztetés:

A munkavédelemmel kapcsolatos **érdekegyeztetés** az érdekek felismeréséből [Mvt. 40.§ (2) bek., 58§ (3) bek.,-59.§ (1)-(2) bek., 72.§ (1)-(2) bek.] a részérdekek ismertetéséből, az együttműködő felek közötti egyeztetésből és a közösen elfogadott érdekek rendszerbe foglalásából [Mvt. 70/B.§ (7) bek. a)-c) pont 72.§ (3) bek.] áll.

b, Érdekvényesítés [Mvt.6.§, 54.§ (7) bek. d) pont, 70.§ (1)-(2)bek. a)-c) pont, 71.§, 72.§ (2) bek. b), d)-e) pont, (4)]

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

A munkavédelmi képviselők esetében ez szakmai felkészültségre, megalapozott információkra alapozott érveléssel, és nem a nyílt érdekvényesítés rendszerében szükséges hatalmi erőviszonyok befolyásolásával, az erő felmutatásával, az ügy mögé közösségi erő felállításával jár.

Alapvető a szükséges adatok beszerzése részben a szervezettől, részben a saját felmérései alapján, és közvetlenül a munkavállalóktól.

Az **egyeztetés** alapvetően megbeszélések, viták, tárgyalások sorozata, amely a szakmai érvelés mellett feltételezi a tárgyalásokban elengedhetetlen kommunikációs, meggyőzési, konfliktuskezelési technikákban való jártasságot. Ezek elengedhetetlenek az eredményes egyeztetésekhez.

Az érdekek egyeztetése még nem az elvárt eredménye az érdekképviseletnek, hanem a munkavállalói érdekek elismertetése a cél.

Az érdekérvényesítési folyamat során az érdekelismertetésnek van egy sajátos a szakmai/politikai befolyásolási (esetenként nyomásgyakorlási) formája, amit **lobbizásnak** is szokás nevezni. A munkavédelmi képviseletnek meg kell találnia azokat a személyeket, partnereket, amelyeknél kifejtheti álláspontját, akinél meg tudja értetni egy adott szervezetben a munkavállalók érdekeit, és aki nyomást tud gyakorolni a munkáltatóra ebben a témakörben.

c, *Érdekvédelem [Mvt. 72.§ (2) f)-g) pont, 74.§]*

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

4.2. A munkáltatók és a munkavállalók együttműködése

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását szorgalmazó intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK számú irányelvben foglaltaknak megfelelően szabályozza az Mvt. a munkáltatóknak a munkavállalókkal való együttműködését. A törvény szerint az együttműködés több szinten valósul meg.

Az EGK irányelvének megfelelően törvényi szinten szabályozza a munkavállalók azon jogát, hogy megvitathassa előzetesen a munkáltatót a munkavédelemmel kapcsolatos intézkedéseit. **Ez jelenti az első szintet.**

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

A második szint a munkavédelmi képviselőkkel való együttműködést jelenti.

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

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a három főt, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja.

A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

A harmadik szint azoknál a munkáltatóknál jelenik meg, ahol a foglalkoztatottak száma eléri legalább húsz főt és munkavédelmi képviselők működnek. Ebben az esetben összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet kell létesíteni, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői. A paritásos testület tevékenysége az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek javítására irányul.

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

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

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

A jogszöveget áttekintve az alábbiakra hívjuk fel a figyelmet:

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

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