

**Mottó: „Felelőseteljes élet és cselekvés a munkahelyeken”
(Főcze Lajos)**

Munkavédelmi helyzet a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság területén

Vegyipari Ágazati Párbeszédbizottság

Budapest

2009. május

Összeállította: Cseh János

Tartalomjegyzék

<u>MUNKAVÉDELMI HELYZET A VEGYIPARI ÁGAZATI BIZOTTSÁG TERÜLETÉN</u>	4
<u>1 A MUNKAVÉDELEM ORSZÁGOS HELYZETE</u>	6
<u>1.1 A munkabalesetek alakulása</u>	8
<u>1.1.1 A munkabalesetek száma</u>	8
<u>1.1.2 A munkabaleseti jegyzőkönyvek feldolgozásának tapasztalatai</u>	9
<u>1.1.3 Az ellenőrzések fő tapasztalatai, a munkaeszközök biztonsági állapota:</u>	10
<u>1.2 Az OMMF munkaegészségügyi hatósági munkájának tapasztalatai</u>	11
<u>2 A MUNKAVÉDELMI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉS RENDSZERE, ORSZÁGOS SZINTJEI</u>	13
<u>2.1 Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)</u>	13
<u>2.2 Középszintű érdekegyeztetés</u>	14
<u>2.3 Munkahelyi szintű érdekegyeztetés</u>	16
<u>2.3.1 Szakszervezetek és egyéb munkavállalói érdekképviselői szervezetek szerepe a munkavédelmi érdekérvényesítésben</u>	16
<u>2.3.1.1 A szakszervezetek ágazati szerepvállalása</u>	21
<u>2.3.1.2 A szakszervezetek munkahelyi feladatai a munkavédelmi érdekérvényesítés területén</u>	22
<u>2.3.1.2.1 A Szakszervezet általános jogosítványai</u>	23
<u>2.3.1.2.1.1 Tájékoztatói, tájékoztatási jog</u>	23
<u>2.3.1.2.1.2 Az ellenőrzési, figyelem felhívási jog</u>	24
<u>2.3.1.2.2 Együttműködés a munkavédelmi képviselővel</u>	25
<u>2.3.1.2.3 Együttműködés a Munkavédelmi Bizottsággal</u>	26
<u>2.3.1.2.4 Együttműködés a Paritáros Munkavédelmi Testülettel</u>	26
<u>2.3.2 Az Üzemi Tanács jogai, feladatai a munkavédelmi érdekérvényesítés területén</u>	28
<u>2.3.2.1 Tájékoztatói jog</u>	28
<u>2.3.2.2 Véleményezési jog</u>	28
<u>2.3.3 A felügyelő bizottság feladata a munkavédelmi érdekérvényesítés területén</u>	29
<u>3 A KÉRDŐÍVEK</u>	30
<u>3.1 Létszám adatok</u>	31

<u>3.2.</u>	<u>A munkabalesetek alakulása</u>	31
3.2.1	<u>A munkabalesetek oka</u>	32
<u>3.3.</u>	<u>Kockázatértékelés</u>	33
<u>3.4.</u>	<u>Munkabiztonsági szakember foglalkoztatása</u>	34
<u>3.5.</u>	<u>Elsősegélynyújtás biztosítása</u>	35
<u>3.6.</u>	<u>Munkavédelmi Szabályzat</u>	36
3.6.1	<u>Munkaköri alkalmassági vizsgálat</u>	36
3.6.2	<u>Egyéni védőeszköz juttatási rendje</u>	36
<u>3.7.</u>	<u>Foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció</u>	37
3.7.1.	<u>Foglalkozási megbetegedés</u>	37
3.7.2	<u>Fokozott expozíció</u>	37
<u>3.8</u>	<u>Munkavédelmi érdekképviseleti kapcsolatok</u>	37
3.8.1	<u>Választott munkavédelmi képviselők</u>	38
3.8.2	<u>A Munkavédelmi Bizottság</u>	40
3.8.3	<u>Paritásos Munkavédelmi Testület</u>	41
<u>3.9</u>	<u>Az Üzemi Tanács tájékozódása a munkavédelem területén</u>	43
<u>3.10</u>	<u>A szakszervezetek tájékozódása a munkavédelem területén</u>	43
	<u>ÖSSZEGZÉS</u>	43
	<u>MELLÉKLETEK</u>	48
	<u>IRODALOM JEGYZÉK</u>	54

Munkavédelmi helyzet a Vegyipari Ágazati Bizottság területén

A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 70/D § (1) bekezdése szerint a Magyar Köztársaság területén élőknek joguk van a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez. Ezt a jogot - többek között - a munkavédelem megszervezésével valósítja meg az állam.

Az 1993. évi XCIII. törvényben (továbbiakban Mvt.) részletesen megszabva az állam, a munkáltatók, valamint a munkavállalók jogait és kötelezettségeit, a biztonság megteremtésében és ellenőrzésében érintettek jogköreit.

A munkavédelmi szabályok sajátossága, hogy a követelményeknek a konkrét munkavégzést illetően a minőségi oldalát képesek meghatározni, vagyis azt az igényt, aminek teljesítését a jogalkotó elvárja.

A Mvt. mellett, annak felhatalmazása alapján kiadott és érvényesülő sokrétű rendelkezésről a foglalkoztatottakat a munkáltatónak kell tájékoztatni. A Mvt. számos esetben utal erre a munkáltatói kötelezettségre, amely szükséges ahhoz, hogy a munkavállalók is mindent megtegyenek egészségük, testi épségük megóvása érdekében. Annak hangsúlyozása mellett, hogy a megfelelő munkafeltételek biztosítása mindig a munkáltató feladata, nem mellőzhető a munkát végzők felelőssége sem. Ennek azonban csak akkor felelhetnek meg, óvhatják meg magukat és mások egészségét, ha a kellő információkkal, képzettséggel és gyakorlottsággal rendelkeznek.

A kölcsönös felelőségekből egyértelműen következik, hogy az érintett feleknek együtt kell működniük a munkavédelmi kérdések megoldásában és rendezésében. Ez az együttműködési kötelezettség terheli mindazokat az állami szerveket is, amelyek hatáskörüktől fogva valamilyen formában érintettek az egészség és a testi épség megóvásában.

Az együttműködés kiemelkedően fontos területe a munkavédelemre vonatkozó szabályok, rendelkezések megalkotása. Ennek érdekében szociális partnerekkel egyeztetve kell valamilyen szabályt megalkotni, illetőleg a joggyakorlást ellenőrizni. Ezért az egyes munkáltatóknál a munkavállalók speciális munkavédelmi érdekeinek megjelenítésére és védelmére az Mvt. a munkavédelmi képviselő intézményét

rendszeresíti, módot adva a munkavállalóknak, hogy a szociális piacgazdasági elveknek megfelelően munkafeltételeik alakulásába beleszóljanak. Mindez nem érinti a munkáltatónál működő más társadalmi szervezet jogköreit, valamint az üzemi tanács hatáskörét.

Tovább bővítve azt a jogalkotói hagyományt, hogy a munkavállalói érdekképviselési feladatokat a munkavállalóknak, és az általuk megválasztott képviselőiknek a jogosultsága megosztott legyen. Ami elősegíti a szakmai megosztást, de csak szoros együttműködés esetén nyújt megfelelő lehetőséget a munkavállalói érdekek határozott megjelenítésére. Erre annál is inkább szükség van, mert a Mvt. hatályba lépése óta sem alakult ki a magyar gazdaság szereplőiben a munkavédelmi tudatos magatartás.

A dolgozat kísérletet tesz annak bemutatására, hogy a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottsághoz tartozó szociális partneri körben hogyan áll a munkavédelem helyzete, amit a baleseti mutatókon kívül a partnerség, az együttműködés színvonala is tükröz.

1 A munkavédelem országos helyzete

Az elemzés a 2008 év végén jelentkező pénzügyi- gazdasági válság tényét tudomásul veszi, de nem célja foglalkozni a következményeivel. **Az élet- és testi épség védelme elsősorban nem gazdasági ügy.** Megvalósítása mindenkor pénzbe kerül, és a gazdasági fejlettség meghatározóan befolyásolja műszaki-technikai színvonalát. A dolgozat elsősorban a munkavédelmi tudatos magatartás fellelhető hibáira, hiányosságaira kíván rámutatni, és csak szükség szerint érinti a kor technikai színvonalának megfelelő műszaki berendezések, munkaeszközök, és egyéni védőeszközök meglétének szükségességét. **A tudatos munkavédelmi szemlélet kialakítása, kialakulása meghatározóan sokat jelent a biztonságos munkavégzés feltételeinek megvalósítása** - a technológiai folyamat biztonságos üzemeltetéséhez szükséges műszaki berendezések előírt használata, a használat folyamatos megkövetelése - **folyamatában.** Természetesen a műszaki színvonal is hatással van a tudatos munkavédelmi magatartás kialakulására.

A munkavédelem helyzetére meghatározó jelentőséggel bír a gazdasági fejlettség. Az egyes vállalkozások munkavédelmi helyzetét vizsgálva általános tapasztalatként megfogalmazhatjuk, hogy a tőkeerős vállalkozások (ide tartoznak elsősorban a multinacionális, külföldi tulajdonú nagy cégek, illetve a kisebb cégek közül a „húzó” ágazatokhoz tartozók) munkavédelmi helyzete kedvező, ezzel szemben a kényszervállalkozásoknál, a kedvezőtlen piaci helyzetű gazdálkodóknál a munkavédelem színvonala alacsony. Magyarország egyes régiói között is tapasztalhatóak különbségek a munkavédelem általános színvonalát illetően. Elmondható, hogy ahol nagyobb mértékű a befektetői tőke jelenléte, - ilyen Budapest és környéke, valamint a Nyugat-és Közép Dunántúl - ott a munkavédelem helyzete is megnyugtatóbb.

A gazdasági lehetőségek mellett a munkavédelmi szemlélet megléte, illetve hiánya van leginkább hatással a biztonságosabb munkavégzés irányába tett lépésekre. A multinacionális cégek (elsősorban nyugat európai, és amerikai) magukkal hozzák a magyarországinál általában magasabb színvonalú munkavédelmi kultúrájukat, és a munkavédelem magas színvonalon tartását megkövetelő minőségbiztosítási rendszerüket. Ezzel szemben a gazdaságilag leszakadó területek állandóan csőd közeli

helyzetben egyensúlyozó vállalkozásai örülnek az „életben maradásuknak”. A munkavédelemre nem tudnak költeni, munkavállalóiknak eszükbe sem jut, hogy megköveteljék, a biztonságos munkavégzésükhöz szükséges feltételeket, mert tudják, hogy ezt a cégük amúgy sem tudná teljesíteni.

Nem szolgálja a helyzet javulását a nemzetgazdaság egyes területein különösen elburjánzott alvállalkozói (esetenként szub - alvállalkozói) rendszer sem. A vállalalkozási lánc végén álló gazdálkodó egységek a csekélyszintű jövedelmezőség miatt nem képesek a munkavédelmi kiadások finanszírozására. Hasonló a helyzet a tőkeerős cégek beszállítói közötti versenyben, is ahol ez nem ilyen élesen jelentkezik, de aki kevesebért szállít azé a tender. Ennek különös veszélye, hogy **a munkavédelmi helyzet romlása visszahat a termelés színvonalára, minőségére, így a biztonsági kiadásokon spórolók idővel még nagyobb gazdasági hátrányba kerülnek.**

A munkavédelmi helyzet alakulására igen jelentős hatással van a nemzetgazdaságon belüli termelési szerkezet átalakulás. Tovább folytatódott a termelés áthelyeződése, a nálunk kevesebb megkötést, előírást alkalmazó, olcsóbb munkaerőt szolgáltató területekre. Magyarországon ezzel lecsökkent a munkabiztonsági szempontból kockázatos termelési ágak aránya. A vegyiparban a veszélyes anyagokkal való munkavégzés kezelésére megfelelő műszaki technológiai intézkedéseket vezettek be, vagy technológiaváltással, kiváltották a veszélyes anyagot kevésbé, vagy teljesen veszélytelenre. A kevésbé veszélyes technológiák térnyerése jó hatással van a munkavédelmi helyzet alakulására.

Ugyanakkor a technikai fejlődés velejárója az egyre jobb és biztonságosabb munkaeszközök megjelenése is.

Vegyipar, -gumi, és műanyagipar a **vegyi anyag** gyártó nagyvállalatok esetén a piaci hatásoknak megfelelően egyrészt erős visszafejlődés, másrészt határozott fejlődés tapasztalható, ami megnyilvánul az alkalmazott munkaeszközök (technológiai berendezések) minőségében és a munkavédelem színvonalában is. A folyamatos fejlesztések hatására biztonságtechnikai színvonal határozottan, folyamatosan javult. Természetesen vannak a területen olyan vállalkozások, melyeknek erős anyagi kihívást jelent a törvények és szabályozók szerinti üzemeltetés.

A gumiiparban jelentős fejlesztést hajtottak végre a járműabroncs gyártásban, ezzel ez az alágazat a vegyipar egyik húzó ágazatává vált. Itt jellemzően nagyon alacsony a munkavállalói átlag életkor. A területi vezetők szakmailag képzettek, de nem rendelkeznek munkavédelmi szemlélettel, és ilyen irányú képzettségük is hiányos.

Az utóbbi időben több **műanyag feldolgozó üzem** is létesült.

A korszerű, automata vagy félautomata gépek beállításával jelentősen csökkent a baleseti veszély.

Az iparág fejlődésével egyes helyeken az üzemek zsúfoltsága is megjelent, amely szintén kockázati tényezőként értékelendő. A bekövetkezett balesetek között legnagyobb számban – továbbra is - a bűjtatott élű késsel történő vágásos sérülések szerepelnek.

1.1 A munkabalesetek alakulása

1.1.1 A munkabalesetek száma

A munkavédelmi helyzet alakulásának egyik legfontosabb mutatója a munkabalesetek számának alakulása.

A bejelentett összes munkabalesetek száma évről évre csökkenő tendenciát mutat. Ez a csökkenés akkor is számottevő, ha figyelembe vesszük, hogy a bejelentési fegyelem – a munkáltatói ellenérdekeltség okán – rossznak mondható. (Becslések szerint a bejelentésre kötelezett munkabalesetek kb. 25-30 %-a nem jut a munkavédelmi hatóság tudomására.)

A munkavállalók gyakran (rábeszélés, vagy kényszer hatására) „együttműködnek” a munkáltatókkal a balesetek eltitkolásában. A munkavállalók nem ismerik fel közvetlen érdekeiket a munkabalesetek megelőzésével kapcsolatban. A már említett munkáltatói ellenérdekeltség, és az oktatás, ismeretszerzés hiányosságai is közrejátszanak abban, hogy a munkavállalók nem ismerik kellően a jogaikat, nincsenek tisztában a jogszabályi előírásokkal sem. Az eltitkolt munkabalesetek következményei miatt (munkaképesség csökkenése, munkahely elvesztése, stb.) is - több esetben - a sérült munkavállalók csak később ismerik fel, hogy ennek a magatartásnak hátrányos következménye lehet, ami csak időben eltelve válik láthatóvá számukra. Többnyire ekkor fordulnak panasszal a munkavédelmi hatósághoz sérelmük orvoslása céljából. Az eltitkolt munkabalesetekről

az OEP, illetve a rendőrség megkeresése kapcsán is tudomást szerezhet az OMMF baleset helyszíne szerint területileg illetékes felügyelősege.

A munkabalesetek statisztikai elemzése a munkáltatók által az OMMF területi Munkavédelmi Felügyelősegeire megküldött és ott feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján történik.

1-es ábra



A 2008 évi növekedés az első elemzések szerint valószínű a bejelentések számának növekedése miatt történt. (OMMF Bánné Koncz Zsuzsa előadás)

1.1.2 A munkabaleseti jegyzőkönyvek feldolgozásának tapasztalatai

Az ellenőrzések fő tapasztalatai **a létesítmények állapotával** összefüggésben:

Az ellenőrzések tapasztalatai ebből igen vegyes képet mutatnak. Függetlenül attól, hogy milyen munkáltató üzemelteti az adott létesítményt, milyenek a tulajdonviszonyok, milyen régen üzemel, valamint attól is, hogy milyen tevékenységet folytatnak ott.

Ha a csekély tőkeerővel bíró vállalkozás régi telephelyen végez tevékenységet, akkor a munkabiztonsági feltételek maradéktalan teljesülésére általában nem tud, ezért nem is akar költeni. Különösen vonatkozik ez a bérleményben végzett tevékenységre, hiszen ilyenkor sem a bérbeadó, sem a bérlő nem fordít kellő gondot a létesítmény állagának megóvására. Ez pedig a szabálytalan nyílászárók, a nem biztonságos tetőszerkezetek, és a nem elégséges világítás miatt a veszélyhelyzetet növeli. Sajnos nagy számban fordul elő az ilyen létesítmény.

Külön kockázati tényezőt jelent a régi más céllal létesült épületekben működő vállalkozásoknál az, hogy a berendezések elhelyezése nem a technológiai sorrendnek megfelelő. Az újonnan, tőkeerős –multinacionális - cég által létesült telephelyek kevés kivétellel minden biztonsági követelményt igyekeznek teljesíteni, különösen az üzembe helyezéskor, és legfőképpen azok, amelyeknek az anyaországában is szigorú biztonsági előírások vannak. Később azután ezeknél is előfordulnak hiányosságok, különösen a közlekedési utak tárolásra való felhasználása miatt.

1.1.3 Az ellenőrzések fő tapasztalatai, a munkaeszközök biztonsági állapota:

A gazdasági helyzet romlása miatt az eszközállományban az előző évhez viszonyítva jelentős változás nem történt. Egyaránt találkozni lehetett a legújabb követelményeknek megfelelő korszerű gépekkel, berendezésekkel és régi, elavult, de még használatban lévőkkel.

A munkaeszközök biztonságával kapcsolatos hiányosságok továbbra is leginkább arra vezethetők vissza, hogy az üzembe helyezéseket nem megfelelően végezték el, az időszakos vizsgálatok elmaradtak, a karbantartások és a munkavédelmi ellenőrzések hiányosak voltak. Kedvezőbb képet mutatnak az átlagnál a munkavédelmi törvény által veszélyesnek minősített munkaeszközök, amelyeknél a biztonsági felülvizsgálatot az esetek többségében rendszeresen elvégzik. Az ilyen berendezéseknek az állapota általában jó. A rendszeres felülvizsgálat elmulasztása esetén azonban ezek a berendezések is kedvezőtlen képet mutatnak munkabiztonsági szempontból.

A régi, megromlott állagú létesítményekben gazdálkodó szervezetek gépparkja továbbra is magas átlagéletkorú, elavult. A rendszeres karbantartás hiánya már évek óta

negatívan befolyásolja a munkaeszközök biztonsági állapotát. Egyes területeken lehetett csak javulást tapasztalni, legfőképpen a teherszállítás munkaeszközeinél.

1.2 Az OMMF munkaegészségügyi hatósági munkájának tapasztalatai

A regionális munkavédelmi felügyelőségek jelentéseiből kitűnik, hogy ahol nem a kockázatértékelés hiánya, ott annak minősége jelenti a problémát munkaegészségügyi szempontból. A foglalkozás egészségügyi szakorvos nem, vagy csak elvétve vesz részt a kockázatértékelésben.

A kockázatértékelések jelentőségét a munkáltatók nagy része még mindig nem érti, nem érzi annak fontosságát a megelőzés terén. Nem foglalkoznak vele, sokszor rábízzák olyan külső szakemberekre, akik nem is ismerik az adott munkahelyen folyó tevékenységeket. Ezek a kockázatértékelések nem tartalmazzák az adott munkahelyre vonatkozó valós veszélyeket, nem térnek ki valamennyi, a munkahelyen előforduló kóroki tényezőre.

A „belső”, a cég által alkalmazott munkavédelmi szakemberek által készített kockázatértékelések már jobban közelítenek a valós állapothoz, de ezek is többnyire hiányosak. Nem foglalkoznak például a munkahelyi rákkeltő és egyéb veszélyes vegyi anyagokkal, amennyiben igen, akkor a kockázatértékelés kimerül a biztonsági adatlapok „R” és „S” mondatainak felsorolásában. Általában hiányoznak a kockázatértékelést megalapozó műszeres munka higiénés vizsgálatok. Mindezek a hiányosságok viszont erősen megkérdőjelezzik a kockázatértékelésre épülő kockázatkezelő, - más szavakkal – a megelőző intézkedések teljes körűségét, szakszerűségét.

A munkáltatók munkavállalóik számára nagy többségben biztosítják a foglalkozás-egészségügyi ellátást. A foglalkozás-egészségügyi orvosok tevékenysége viszont az esetek döntő többségében még mindig csak az orvosi vizsgálatokra szorítkozik és nem kapcsolódnak be a munkavédelmi feladatellátásba, nem minden esetben ismerik a munkavállalók munkakörülményeit, mivel nem vesznek részt a helyszíni ellenőrzésekben.

Ezek a hiányosságok részben a foglalkozás-egészségügyi orvosnak, részben a munkáltatónak róhatóak fel, mivel nem kérik fel a foglalkozás-egészségügyi orvost a feladatellátásra.

Mind a foglalkozás-egészségügy, mind a munkabiztonsági vállalkozásokra jellemző a túlvállalás, ami azt eredményezi, hogy nincs idő a minőségi szakmai munkára. A feladatellátást vállaló szakemberek nem „élnek” együtt a munkahellyel, nem ismerik a változásokat, ezáltal tevékenységük formális, adminisztratív tevékenységgé válik, nem kap teret a preventív szemlélet, illetve tevékenység.

Feltétlenül változtatásra van szükség. A felügyeleti munka során számon kell kérni a minőségi feladatellátást.

Valamennyi regionális munkavédelmi felügyelőség jelentésében problémaként említi az alkalmi munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos orvosi vizsgálatok hiányát, illetve rendezetlenségét.

Az alkalmi munkavállalók sok esetben a szükséges védőfelszerelést sem kapják meg a munkavégzésükhöz.

A jelentések beszámolnak arról, hogy a munkavállalóknak a munkavégzésre vonatkozó tájékoztatása nem minden esetben történik meg teljes körűen, mivel a munkavédelmi oktatást többnyire munkabiztonsági szakemberek végzik, és a munkaegészségügyi kérdések egyáltalán nem, vagy csak nagyon periférikusan kapnak szerepet.

A munkabalesetek kivizsgálása kapcsán a felügyelők szemléletébe még nem épült be az a gyakorlat, hogy azt is szükséges lenne vizsgálni, hogy az adott baleset kialakulásában kizárható-e olyan, pl. munkaegészségügyi hiányosságok, mely hiányosság szerepet játszott volna a balesetek kialakulásában.

2 A munkavédelmi érdekvégyesítés rendszere, országos szintjei

2.1 Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT)

Az országos munkaügyi érdekegyeztetés Magyarországon a résztvevő felek egyezségein alapszik. feladatait és jogait az OÉT alapszabálya tartalmazza részletesen, illetve munkájának egyes elemeit törvények rögzítik. Ezek az 1992 évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban Mt.) az 1991.évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, az 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről. Az OÉT a munkavállalók, munkáltatók és a kormány makroszintű háromoldalú egyeztető fóruma. A fórum tevékenysége kiterjed a munka világgal összefüggő valamennyi kérdéskörre, beleértve a jövedelemelosztással összefüggő alapvető gazdaságpolitikai kérdéseket is. Az OÉT feladatai megoldásának segítésére szakbizottságokat alakított, köztük a **Munkavédelmi Bizottságot**.

Az OÉT Munkavédelmi Bizottsága látja el az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetést. Saját ügyrendje szerint működik. Tagjait a munkavállalók, a munkaadók érdekképviseleti szervezetei, valamint a kormány illetékes minisztériuma delegálja.

Az OÉT Munkavédelmi Bizottsága jogosult tárgyalni, és állást foglalni az OÉT hozzá utalt, valamint a tagjai által előterjesztett munkavédelmi kérdésekről. Előzetesen véleményezni a Mvt. 11.§ a-ban részletesen megjelölt jogszabályok, egyéb előírások tervezeteit. Részt vesz a Munkavédelem Országos Programja (továbbiakban: MOP) kialakításában, értékelésében. (A következő 5 évre szóló MOP még asztalfiókban van, az OÉT már tárgyalta és támogatja) Jogosult a hatáskörébe tartozó kérdésekben tájékoztatást kérni, konzultációt folytatni, véleményt alkotni, állásfoglalást, javaslatot kialakítani, dönteni.

2.2 Középszintű érdekegyeztetés

A középszintű érdekegyeztetés az ágazati, alágazati rendszerbe tartozó középírányító szervek (minisztériumok), egymással, illetve az ágazati szakszervezetekkel történő érdekegyeztetését jelentette az ezredfordulóig.

A minisztériumoknak az OÉT Munkavédelmi Bizottsága felé is vannak előírt kötelezettségei. Nevezetesen a munkavédelmi tárgyú rendelkezéseit a Mvt. 11§ értelmében az OÉT Munkavédelmi Bizottsága elé kell tárgyalásra, előzetes véleményezésre terjeszteni illetve tájékoztatást kell adni az ágazat munkavédelmi helyzetértékeléséről, és az elrendelt feladatokról.

Az érdekegyeztetésnek mezo szintje munkavédelmi érdekképviselő tárgyában gyakorlatilag nem, vagy csak elvétve működik. A különböző ágazati minisztériumok a területük munkavédelemmel való foglalkozást irányító, és ellenőrzést végző tevékenysége nem, elvétve, vagy sematikusan működött, működik. A minisztériumok nem tájékoztatják az ágazati szakszervezeteket a tevékenységükről. Olyan is előfordult, hogy rendelkezéseik tervezetét nem küldték meg az OÉT Munkavédelmi Bizottságának előzetes véleményezésre.

Néhány általános mondat az OMMF a nemzetgazdaság 2007 évi munkavédelmi helyzetéről készített jelentésből a minisztériumok munkavédelmi irányító tevékenysége fejezetből:

„A pénzkeret folyamatos csökkentése következtében munkavédelmi célú beruházásokra, fejlesztésekre nincs lehetőség, s ennek következtében hosszabb - rövidebb távon számolni lehet az egészségkárosodással járó baleseti kockázatokkal.”

„ A gazdálkodó szervezetek munkavédelmi tevékenységéről számszaki adatokkal nem rendelkeznek.”

„ Az alacsony jövedelmezhetőség tovább nehezítette a munkabiztonság tárgyi feltételeinek a megvalósítását.”

Ezen mondatok bizonyítják, hogy a középszintű munkavédelmi érdekegyeztetés, az érdekegyeztetés szinterei közül a leggyengébb. Ez a helyzet 2008 évben sem változott lényegesen.

Az ágazati érdekegyeztetés színvonalának fejlesztése érdekében jöttek létre az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (továbbiakban: ÁPB) döntően az ezredfordulón. Létrejöttüket „az autonóm szociális párbeszéd erősítése” című PHARE projekt segítette. Az ÁPB-k az ágazati szintű munkaadói érdekképviselők és a szakszervezetek közötti közvetlen párbeszéd fórumai.

Az ágazati párbeszédnek a létjogosultságát az adja, hogy a szereplői, témaválasztásuk, álláspontjuk, független a kormánytól. A keletkező viták megoldását maguktól, nem pedig a kormánytól kell várniuk. Igaz ehhez megfelelően előkészített törvényi és hatalmi egyensúlyi feltételek szükségesek. Amíg ezek nem megfelelőek, a munkaadók természetükből adódóan élni fognak hatalmi dominanciájukkal.

A kormánynak segítenie kellene a hatalmi egyensúly létrejöttét és fennmaradását különösen az egészséges, és biztonságos munkakörnyezethez való munkavállalói jogosultságok megvalósulása területén. Elsősorban a törvények, betartásának példamutatásával, a szükséges törvények késedelem nélküli előterjesztésével.

Az érdekegyeztetési szint tevékenységi köre kiterjed a munka világával összefüggő valamennyi kérdéskörre, így a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos érdekeinek megjelenítésére is. **Az ÁPB-k** intézményesítik az ágazati munkaügyi kapcsolatokat, támogatják az ágazati partnerek együttműködését. **Alkalmasak lehetnek arra, hogy a szociális partnerek illetékességi körébe tartozó területeken megvitassák az ágazatot érintő kérdéseket. Idővel az autonóm párbeszéd alapintézményei lehetnek.**

2.3 Munkahelyi szintű érdekegyeztetés

A munkahelyi szintű érdekegyeztetés alapvetően a munkahely és a munkavégzés területére korlátozódik.

Szereplői: a munkaadók, és a munkavállalók.

A munkavállalók a következő érdekvédelmi szervezeteken keresztül jogosultak érdekeik összehangolt érvényesítésére: a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek a **szakszervezetek**, a munkavállalók képviseleti intézményei az **üzemi tanácsok**, valamint a munkavállalók által választott **munkavédelmi képviselők**, - akik képviselik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket-.

A munkavédelmi képviselők a dolgozat későbbi részében (3.8.2) ismertetett módon munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre, valamint kezdeményezhetik, a paritásos testület létrehozását, felhívhatják a munkáltató figyelmét a testület megalakítására vonatkozó törvényi kötelezettségre.

A munkahelyi szintű érdekegyeztetés szereplőinek egymással harmonikus, kiegyensúlyozott, tárgyalásos, kommunikációs viszonyban kell lenniük. A társadalom számára hasznos cél: az egészséges és biztonságos munkakörnyezet kialakítása, fenntartása és a munkavállalók törvények által biztosított jogainak, érdekeinek, megvalósulása érdekében.

2.3.1 Szakszervezetek és egyéb munkavállalói érdekképviseleti szervezetek szerepe a munkavédelmi érdekvényesítésben

Hazánkban az Alkotmány szerint a szakszervezetek és más érdekképviseletek védik és képviselik a munkavállalók érdekeit. A munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeik, jogaik, érdekeik képviseletének jogi meghatározása, szabályozása a Mt.-ében történik.

A szakszervezet fogalma alatt, nemcsak a hagyományosan szakszervezet elnevezésű érdekképviselői szervezeteket kell érteni, hanem elnevezésétől függetlenül, minden olyan szervezetet, amelynek célja a munkavállalók érdekvédelme.

A Mt. 19. § (2)” *A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje.*”

A szakszervezetnek általános képviselői jogából adódóan jogosult tagjait a munkáltatóval szemben képviselni a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonyt érintő kérdésekkel összefüggésben. Így az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket is képviselheti, figyelemmel kísérelheti.

A Mt. 42. § „*A munkaügyi kapcsolatok keretében a munkavállalók közösségét részvételi, képviselői jogok illetik meg. A részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.*”

A VDSZ -nek az elmúlt öt évben 90-100 tagszervezete működött a hat ágazati szövetség területén. Ez a 90-100 tagszervezet 180-200 vállalkozásnál rendelkezik, rendelkezett tagsággal. Ezen vállalkozások 2003. évi TEÁOR szám szerinti besorolása változatos képet mutat, mely 82 tevékenység között oszlik meg. 2008 évi TEAOR besorolás tovább fokozta a VDSZ érdekképviselői körébe tartozó vállalatok sokszínűségét. A létszám szerinti eloszlás 200 fő alatt 71, 200-500 között 43, 500 felett 22 cég található a VDSZ adatbázisába adatot szolgáltatók közül.

Az adatok a folyamatosan nyilvántartott üzemi tanács, és munkavédelmi képviselő választás tagszervezetek által megadott adatai alapján lettek összeállítva. Figyelembe kell venni azonban azt, hogy az idők folyamán a vállalatoknál létszámváltozás, szétválás, új vállalatalkítás, törvénymódosítás miatt a választások időben széthúzódtak, egymástól elváltak.

A szakszervezeti tagok létszamaránya a legutóbbi KSH felmérés szerint 16,9%, ebből a feldolgozóiparban 14,6%. Ezen belül VDSZ működési területén 42%.

A VDSZ működési területéről származó adatokat a fentiek figyelembevételével, főleg a kiterjedt 82 különböző tevékenységi kör miatt általánosnak lehet tekinteni. A foglalkoztatotti létszám tekintetében nem, mert a szakszervezeti szervezetség a nagylétszámú előforduló, 50 fő alatti vállalkozásokra csak elvétve terjed ki. A VDSZ területén működő vállalati létszám kategóriákban viszont igen.

A szervezettségi mutató láthatóan magasabb az országos átlagnál. A valóságban ennél is magasabb, mert több helyen, a munkahelyeken szakszervezetként nem csak a VDSZ van jelen. A munkahelyeken működő, más érdekvédelmi szervezethez tartozók taglétszámáról, szervezettségéről, nem állnak rendelkezésre pontos adatok. Becslés szerint a szervezettség így 50% feletti lehet.

Az üzemi tanács választás adataiból, pedig kitűnik, hogy a VDSZ erősen reprezentatív.

Az Üzemi Tanács választás folyamatos eredménylapja a VDSZ működési területén

1. táblázat

ÁGAZAT	Tartósan távol (fő)	Szavazás- (fő)			összes szava- zat 100%	VDSZ		LIGA		Munkás Tanács		Demokrata LIGA		Egyéb szakszervezet		Munkavállaló	
		ra jogosult	on részt vett	%		db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%
ALUMÍNIUMIPAR	235	4 655	3 343	75,6	21 371	18 541	86,8	0	0	0	0	0	0	924	4,3	2 088	9,8
GÁZIPAR	357	4 537	3 334	79,8	18 391	16 652	90,5	0	0	0	0	0	0	0	0	1 735	9,4
GUMIIPAR	118	3 788	2 652	72,3	16 871	16 018	94,9	0	0	0	0	0	0	0	0	853	5,1
GYÓGYSZERIPAR	815	15 106	9 645	67,5	76 208	63 906	83,9	1 546	2	0	0	0	0	2 286	3	8 396	11
ROKONSZAKMÁK	6	1 067	783	73,8	2 025	1 205	59,5	0	0	0	0	0	0	814	40,2	6	0,3
VEGYIPAR	685	15 250	9 739	66,9	71 081	50 990	72	10 261	14,4	3 840	5,4	1 490	2,1	267	0,4	8 054	11,3
PAPÍRIPAR	149	1 504	1 059	78,2	5 069	4 429	87,4	0	0	0	0	0	0	0	0	644	12,7
Összesen	2 365	45 907	30 555	70,2	211 016	171 741	81,4	11 807	5,6	3 840	1,8	1 490	0,7	4 291	2	21 776	10,3

Ennek figyelembevételével törekvése a munkavédelmi érdekegyeztetés összefogására, segítségére, majd az összegyűjtött tapasztalatok képviselése ágazati és országos szinten indokolt.

A Munkavédelmi képviselőválasztás az idők folyamán a vállalatok saját helyzete és a választások ütemezése miatt szétvált. „A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással négy évre választják.” [Mvt. 70/A. § (3) bekezdés]. Ezzel a módosítással az üzemi tanács választásoktól, is elválasztotta a jogalkotó a választás lebonyolítását. Mindez, tovább nehezíti az érdekképviselők helyzetét, (külön külön kell megrendezni a választásokat) ez a 200 fő körüli és az az alatti létszámú cégeknél jelent dupla gondot.

A választott munkavédelmi képviselők a VDSZ működési területén

2. táblázat

ÁGAZAT	Munkavédelmi képviselők összetétele						
	összes tag	VDSZ	Egyéb szakszervezet	Munkavállalói Jelölt	Választások Száma	Nincs információ	Választás folyamatban
ALUMÍNIUMIPAR	48	31	8	9	10	4	5
GÁZIPAR	59	59	0	0	6	4	0
GUMIIPAR	39	38	0	1	8	3	3
GYÓGYSZERIPAR	87	77	2	8	16	7	10
ROKONSZAKMÁK	5	5	0	0	1	5	0
PAPÍRIPAR	22	19	0	3	8	6	6
VEGYIPAR	102	74	1	21	35	24	17
Összesen	362	303	17	42	84	53	41

2.3.1.1 A szakszervezetek ágazati szerepvállalása

A rendszerváltás utáni szakszervezeti struktúra bázisa a vállalati, intézményi szervezet lett, amely teljesen autonóm, önálló jogi személyé vált. Ebben az új struktúrában maguk döntenek saját tevékenységük minden kérdésében, többek között arról is, hogy mely ágazathoz, illetve konföderációhoz kívánnak tartozni.

A magyar ágazati szakszervezetek valójában a munkahelyi szakszervezetek szövetségei, s nem rendelkeznek a munkahelyi szakszervezetek felett irányítási lehetőséggel. Ennek következtében döntési mechanizmusuk lassú, a fő céljaikat a munkahelyeken belül tevékenykedő szakszervezetek fő törekvése határozza meg.

A munkahely kapuján belül tevékenykedő szakszervezetek központi törekvése nem az egységes munkavállalási feltételek kialakítása a vállalaton kívüli munkaerő piacon, hanem a foglalkoztatási és munkafeltételek alakításában és szabályozásában való részvétel saját vállalatuk belső munkaerő piacán.

Ennek következtében az ágazati szakszervezeti szinten a különböző munkahelyi érdek vezérelte szakszervezetek között jelentős érdek különbség alakulhat ki, amely gyakran döntésképtelenséget eredményez. Az ágazati összhang kialakulását akadályozza még a különböző politikai indíttatású szakszervezetek esetenként egymás ellen irányuló tevékenysége is.

A VDSZ és más ágazati szakszervezetek a fent vázolt gyengeségük ellenére, felismerték a középszintű érdekegyeztetés fontosságát, és nagy reményeket táplálva vettek részt az ÁPB-k kialakításában. A VDSZ maga és tagszövetségei révén 4 ágazati – alágazati párbeszédbizottság munkájában vesz részt. Ezek: Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság, Gyógyszeripari Alágazati Párbeszéd Bizottság, Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság, Gázipari Alágazati Párbeszéd Bizottság.

A munkáltatói érdekképviselői szervezetek felépítése is a tagszervezeteik autonómiáján alapszik. Ez a decentralizált felépítés, és ennek a túlhangsúlyozása rányomja a bélyegét az ágazati érdekegyeztetésre. Akadály, hogy széles körben megvalósuljon az ágazati kollektív szerződések rendszere.

Az ÁPB-k hivatalos honlapján (www.szmm.gov.hu/parbeszed) áttanulmányozva a tárgyalt témákat a munkavédelemmel kapcsolatos előadásokat, állásfoglalásokat elvértve találni. A középszintű érdekegyeztetés fórumain, az adott szakma helyzetéről, foglalkozási ügyekről, bérkérdésekről, szervezeti felépítésről, nemzetközi kitekintésről esett a legtöbb szó. A munkabiztonsági, munkaegészségügyi kérdések háttérbe szorulnak. **A középszintű munkavédelmi érdekegyeztetésben vannak tartalékok.**

Ezen a szinten érdekegyeztetés fejlesztésével, a résztvevők, a munkavédelmi felelős tudatos magatartása erősítésével, az ágazati szintű munka és egészségvédelmi problémák feltárásával, a - munkavédelmi kérdések egyenrangúvá emelésével, a foglalkoztatási és bérkérdésekkel,- európai szintre lehet emelni a középszintű munkavédelmi érdekegyeztetést.

Az ÁPB-k megerősíthetik a napjainkban még gyenge középszintű érdekegyeztetés rendszerét. Olyan mezo szintű fórumokká válhatnak, amelyek a makroszint felé közvetíteni tudják ágazataik országos hatású problémáit, üzemi szintre tudják vinni az ágazati szintű eredményeiket, így a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság is. Ehhez a munkáltatói oldalnak fel kellene adni a decentralizációs törekvéseit. A szakszervezeteknek meg kellene oldani azt az ellenállást, ami az OÉT-ban tevékenykedő, de az ágazatokban nem jelentős reprezentativitással rendelkező szakszervezetek tesznek a középszintű érdekegyeztetés méltó rangra emelése ellen. A megoldáshoz, kormányzati oldalon is nagyobb határozottság szükségeltetne. Az ÁPB-k működését a szociális partnerek által elfogadott, a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozataláról és működtetéséről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” c. dokumentum szabályozza. A működéshez szükséges törvényt az országgyűlés elfogadta, a köztársasági elnök az Alkotmánybíróság elé utalta utólagos normakontrolra. Hatályos törvényalkotás folyamatban.

2.3.1.2 A szakszervezetek munkahelyi feladatai a munkavédelmi érdekvérvényesítés területén

A munkahelyi statisztikai adatokat a 2.3.1. pontban leírtak alapján a VDSZ adatállományából fogom felhasználni.

A munkavédelmi érdekképviselet lehetőségével a munkavállalók nagy hányada ma még nem él (nem mer élni). Azon vállalatoknál, ahol a külföldi (elsősorban nyugat európai,

amerikai) tulajdonos magával hozta a felelős, tudatos munkavédelmi gondolkodást, és ahol a szakszervezetek jelen vannak, ahol rendezettebbek a munkaügyi kapcsolatok, ott kerül sor munkavédelmi képviselő, választásra.

A Mvt. a munkavédelmi képviselő választás szabályait a Mt. hatáskörébe, az üzemi tanács választás szabályai szerint rendeli el. A **Mvt. 70/A § (3)** „*A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek (Mt.) az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni*”

Az üzemi tanács és a munkavédelmi képviselő választás szabályai között markáns különbségek vannak, melyeket az Országos Érdekegyeztető Tanács keretében saját ügyszabályozás szerint működő **Munkavédelmi Bizottság** a Mvt. 79. § -a (1) bekezdés c) pontjában szereplő lehetőség alapján, összhangban a Mt. 15/A. § -ával, **a munkavédelmi érdekképviselet, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről a jogszabályok alkalmazásának elősegítése céljából** 2004. évben ajánlást alakított ki. Ebben rámutat a különbségekre: „*a munkavédelmi képviselő választás egyéni és nem listás szavazással dől el. Kisebb terjedelmű választási körzetek vannak.*” Vagyis nincs előírt létszám, ahány önálló jelöltet állító körzet van, annyi képviselőt lehet választani.

Mt.49.§ (3) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet. A szakszervezetek élnek is a törvény által biztosított jogosítványokkal.

2.3.1.2.1 A Szakszervezet általános jogosítványai

2.3.1.2.1.1 Tájékoztatási, tájékoztatási jog

A Mt. szerint a munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van a gazdálkodási területén működő szakszervezet és üzemi tanács felé. A munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a munkaviszonnyal összefüggő információk átadása, azok megismerését, megvizsgálását, azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon.

A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa.

Ez alapján a szakszervezet tájékoztatást kérhet egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő vállalati tervek, intézkedések, a kockázatelemzések által feltárt hiányosságok megoldásának folyamatára. Illetve tájékoztathatja tagjait, tagjain keresztül a munkavállalók egészét a vállalat munkavédelmi helyzetéről, és a munkavédelemmel kapcsolatos feladatok ellátásának folyamatáról.

2.3.1.2.1.2 Az ellenőrzési, figyelem felhívási jog

A Mt. szerint: szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, így az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő feladatok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet.

A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatja, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

A VDSZ és tagszervezetei élnek is e jogosítványukkal, és szükség esetén a hatósághoz, az OMMF illetékes területi szervéhez fordulnak.

A szakszervezet általános jogosítványai közé tartozik, a kollektív szerződéskötési, a kifogás, és a sztrájk joga. A kollektív szerződés a munkavédelemmel kapcsolatos szociális elemeket tartalmazhatja.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő problémák megoldására, a kifogás és sztrájkjogok gyakorlására csak szélsőséges esetben kerülhet sor, mert ha a jogellenes magatartás a munkáltató részéről olyan mérvű, az illetékes hatósági szervek értesítése, és intézkedése a munkavégzés azonnali leállítását is maga után vonhatja. Így lehet a leggyorsabban elérni azt a célt, hogy a munkavállalók egészsége és biztonsága a legkevesebb veszélybe kerüljön.

2.3.1.2.2 Együtműködés a munkavédelmi képviselővel

A törvények rendelkezései alapján megválasztott **munkavédelmi képviselő**, a választott képviselők saját döntésük alapján létrehozott **munkavédelmi bizottság** önálló, tagjait delegálni nem lehet. Tevékenységébe más, a munkaadó, a munkavállalói érdek és képviselői szervezet nem szólhatnak bele, nem utasíthatja.

A szakszervezetek a választott munkavédelmi képviselők autonómitását tiszteletben tartják, munkájukat segítik. A szerepük a választások kezdeményezésében, az önálló jelölt állítás jogosítványában, a munkabiztonsági, és egészségvédelmi előírások vállalati megoldásainak figyelemmel kísérésével valósulnak meg.

A munkavédelmi képviselő választás a Mvt. hatálybalépése után szinte egy éven belül történt. A vállalatok létszámcsökkenése, szatelit cégek alakulása kiszervezéssel, új vállalkozások létrejötte a választásokat egymástól időben széthúzta. Így, a 2008-as adatok egy pillanatnyi érvényes mandátumú helyzetet tükröznek. Ahol nem volt választás, azon vállalkozások 50 fő alattiak és a szakszervezet sem rendelkezett olyan jelölttel, aki vállalta volna a nem kevés felelősséggel járó konfliktusokkal terhelt feladatot. A megválasztott képviselők arányából látszik, hogy a szakszervezetek a VDSZ működési területén felelősség teljesen gondolkodnak a biztonságos, egészséges munkakörülmények kialakításáról és annak fenntartásáról, fejlesztéséről, a tagjai sorából megválasztott munkavédelmi képviselőknél keresztül.

Ha összehasonlítjuk az 1. sz. táblázat adatait a 2. sz. táblázat (a választott üzemi tanács képviselők a VDSZ működési területén) adataival, látható, hogy a munkavédelmi képviselő választás már majdnem egyenrangú a szakszervezetek munkájához létfontosságú, reprezentativitást biztosító üzemi tanács választásokkal. A képviselők számának alakulása elsősorban az eltérő törvényi szabályozásban keresendő. Meg kell említeni viszont azt a nem elhanyagolható tény, hogy egyre nehezebb konfliktushelyzeteket is magába foglaló a munkaköri leíráshoz közvetlenül nem tartozó önkéntes munkára megfelelő képzettségű és vállalkozó szellemű munkavállalót találni.

Általános tapasztalatként elmondható, hogy a legtöbb helyen a szakszervezetek választások szervezésébe is aktívan bekapcsolódnak. Felhívják a figyelmet a

hiányosságokra, a munkavédelmi oktatás szükségességére. Tagjaik részére igény szerint munkavédelmi témában is továbbképzést szerveznek.

A szakszervezet általános képviseleti jogából adódóan jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket képviselni a választott munkavédelmi képviselők szuverenitásának megtartása mellett.

2.3.1.2.3 Együttműködés a Munkavédelmi Bizottsággal

A VDSZ működési területén - ahol a munkahely munkaszervezése indokolja - több munkavédelmi képviselőt választanak (49 cégnél). Ahol a választott képviselők száma a 3 főt eléri, ott a szakszervezet felvilágosító munkájának eredményeként a munkavédelmi képviselők önálló döntés alapján megalakítják a munkavédelmi bizottságot.

A választott munkavédelmi képviselők a munkavállalók összességét érintő ügyek, feladatok intézésének jogosítványát a munkavédelmi bizottság megválasztásával a bizottság jogkörébe utalják. Így a dolgozók összességét érintő, a biztonságos és egészséges munkavégzéssel kapcsolatos ügyeket a munkavédelmi bizottság képviseli.

A dolgozók egészére vonatkozó intézkedések figyelemmel kísérésére a szakszervezetnek is van jogosítványa, így csatlakozhat, támogathatja, eszközeivel segítheti a munkavédelmi bizottságot munkája eredményes megvalósításában. Az itt leírtakon kívül a szakszervezet az általános jogosítványainak (2.3.1.2. fejezet) érvényesítésével segítheti a munkahelyen a munkavédelemmel kapcsolatos feladatok megoldását.

2.3.1.2.4 Együttműködés a Paritásos Munkavédelmi Testülettel

A paritásos munkavédelmi testület a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos hatékony munkahelyi konzultáció, párbeszéd, döntés-előkészítés, érdekegyeztető intézménye. A munkáltató nem térhet ki a közvetlen párbeszéd elől.

Míg a munkavédelmi bizottság, ha meghívja, elmegy, vagy nem, vagy küld maga helyett valakit. A paritásos testületbe, a törvény előírja az elsőszámú vezető, vagy nagyobb cégeknél, a terület döntésképes vezetőjének a részvételét.

Azáltal, hogy a Mvt. a testületben döntésre, intézkedésre jogosult vezető közreműködését írja elő, lehetőséget teremt arra, hogy a felmerült gondok megoldhatók legyenek. A testület nem dönt, csak segítséget ad a döntés meghozatalában.

A szakszervezet a testület létrehozásának igényével, a döntés előkészítő munka támogatásával, a munkavállalói érdekek következetes képviselésével, a munkaügyi kapcsolatokban szerzett rutinjával támogathatja.

A 2007. évi CLXI törvény hatályba lépéséig nem volt egyértelmű a paritásos bizottság felállításának szabályozása. Elvértve, csak nagyon elkötelezett munkaadónál, vagy erős, a munkavállalók e jogáért kiálló szakszervezet jelenléte mellett valósultak meg. A paritásos bizottságok eredményes, átfogó működéséről nem lehet beszélni.

Mindenképpen fejlődésre van szükség ezen a területen. Általánossá kell tenni létüket, és nem csak látszat szerepet biztosítani számukra.

A szakszervezeteknek a felelősségük abban van, hogy jelezzék következetesen a problémákat, követeljék a határozottabb és következetesebb fellépést a munkabiztonság, és a munkaegészségügy követelményét, előírásait, eljárását nem ismerő, vagy azokat elhanyagoló cégekkel szemben. **Lehetőség szerint használjanak ki minden fórumot, indokolt esetben a nyilvánosságot is.**

Saját maguk számára a legfontosabb feladat megismertetni tisztségviselőikkel a munkavédelem szerepét, jelentőségét, megértetni és elfogadni a munkavédelem korszerű felfogását, törekedni a munkavédelmi tudatos magatartás kialakítására, felkészíteni a tisztségviselőket a munkavédelmi kérdések képviselésére. Hangsúlyozva, hogy a munkavédelem a szakszervezeti érdekvédelem ugyan olyan fontos területe, mint a tisztességes bérért, és a megfelelő foglalkoztatásért való küzdelem.

2.3.2 Az Üzemi Tanács jogai, feladatai a munkavédelmi érdekérvényesítés területén

MT 42. § „A részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja.”

Az üzemi tanács munkavédelemmel összefüggő jogai:

2.3.2.1 Tájékoztatási jog

A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

- legalább félévente, a munkafeltételek jellemzőiről.

2.3.2.2 Véleményezési jog

A munkáltató köteles **döntése előtt** az üzemi tanáccsal véleményeztetni:

- A munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről (átstrukturálás, korszerűsítés)
- A képzési tervről (ezen belül: **munkavédelem oktatási tervről**)
- A megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációs intézkedéseiről
- Új munkaszervezési módszerek, teljesítmény követelmények bevezetéséről
- A munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatokról (így a **munkavédelmi szabályzatról**)

A szakszervezetek az üzemi tanács munkájába, az üzemi tanács-választáson indított, és oda bekerült szakszervezeti tagjain keresztül, valamint az üzemi tanács, és a szakszervezet közötti megállapodás alapján folyhat bele. A szakszervezetek reprezentációs jogainak az üzemi tanácshoz való kötése miatt hangsúlyozottan érdekelt a munkahelyeken az üzemi tanács-választás megvalósításában. A VDSZ tagszervezeteinél általános elv, hogy az üzemi tanács-választáson szakszervezeti rutinos vezetőket, bizalmiakat indítanak. Így az üzemi tanács legfontosabb feladatának, - a munkavállalói részvétel, képviselet a vállalat vezetésében – szakszervezeti látóköron, belül valósul meg.

2.3.3 A felügyelő bizottság feladata a munkavédelmi érdekérvényesítés területén

A felügyelő bizottság a tulajdonosi, munkavállalói felügyeletet gyakorolja a vállalat vezetése felett. Így minden vállalatot érintő kérdésben véleményt alkothat, beszámoltathatja a vállalat vezetőjét az általa meghatározott kérdésekben. A dolgozói képviselői napirendre vetethetik a vállalat munkavédelmi helyzetét, értékelését, és a munkavédelmi feladatok megoldásának állapotát.

A jogalkotó az üzemi tanács jogkörébe utalta a felügyelő bizottságokba delegált dolgozói képviselő jelölését. Így általában az üzemi tanács elnöke, aki egyben szakszervezeti vezető is, illetve több jelölt esetén vezető szakszervezeti képviselők kerülnek a felügyelő bizottság dolgozói képviselői tag helyére.

Az üzemi tanács tájékoztatást kérhet az általa delegált tagoktól a felügyelő bizottságban végzett tevékenységükről. Tájékoztatathatja a munkavédelmi képviselők, szakszervezet által közvetített dolgozói hangulatról, észrevételekről a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények alakulásáról. Így szorgalmazhatja, munkavédelmi kérdések napirendre vételét a felügyelő bizottságban.

3 A kérdőívek

A kérdőívek (összegző kérdőív 1. számú melléklet) a Vegyipari Ágazati Párbeszédbizottság munkaadói oldalának tagtársaságai vezetőinek lett elküldve. Nevezetesen: Magyar Vegyipari Szövetség (MAVESZ) tagjainak (24 tag) és szakágazati szövetségeinek, Magyar Festékgyártók Országos Szövetsége (MAFEOSZ) (10 tag), Magyarországi Gyógyszer gyártók Országos Szövetsége (MAGYOSZ) (7 tag) Magyar Gumiipari Szövetség (MAGUSZ) (3 tag), és Magyar Műanyagipari Szövetség (MMSZ) (76 tag). Tehát összesen 110 helyre! A visszaérkezett kérdőívek különböző csatornákon 11 db! (visszaküldők megnevezése 2. számú melléklet) Ez a tagvállalatok 10%-a. 13466 fő foglalkoztatott ami az iparágban foglalkoztatottak (77192 fő KSH) 17% öt ezer fő feletti foglalkoztató, és hat 50 fő alatti foglalkoztató. Sajnos ez statisztikailag nem nevezhető reprezentatív mintának.

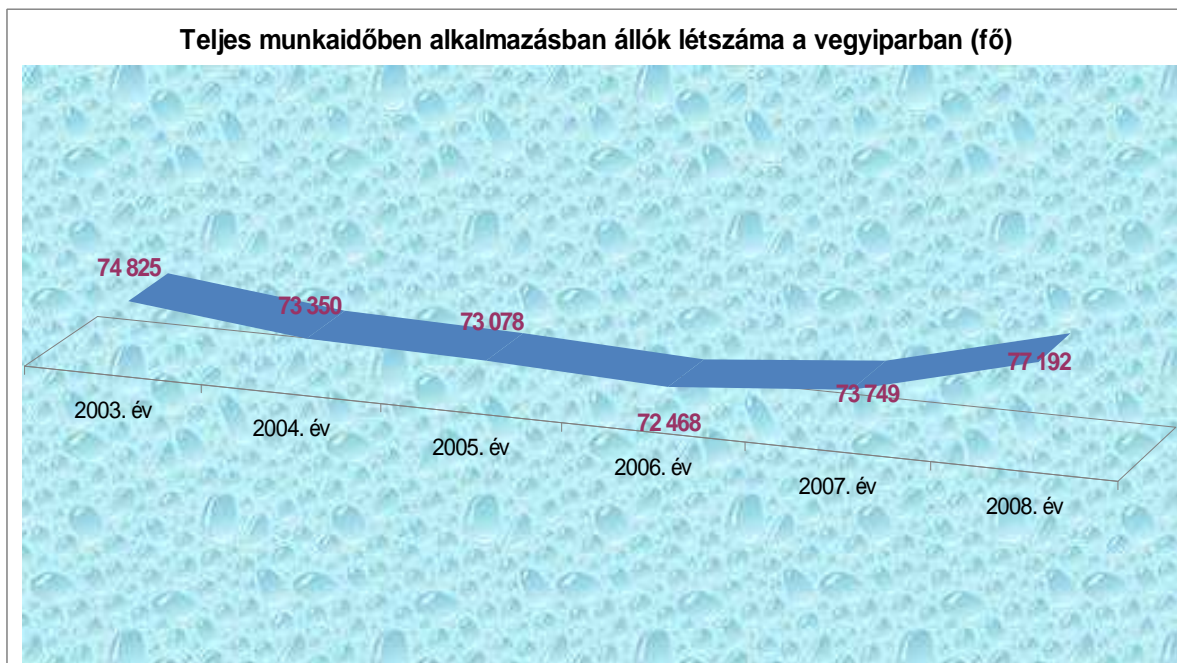
A beküldési hajlandóság is azt bizonyítja, hogy a vegyiparban, a munkaadók körében az elvileg legjobban szervezett területen (MAVESZ tagvállalatai) sem alakult még ki a munkavédelmi tudatos magatartás az európai színvonalnak megfelelően. Annak a tükrében állítható ez, mert a kérdőív **két fő részében a törvényi elvárásokra**, azok betartására vonatkozott a kérdés, a másik fő területen, pedig **az előfordult balesetekre, fokozott expozíciókra. történt a kérdezés**. Tehát egy saját magának készített tájékoztató felmérés esetén sem hajlandóak adatot szolgáltatni a tagszervezetek.

A kérdőív fő részei:

- Általános adatok
- Előfordult balesetek, és azok oka
- Az Mtv.-ben megfogalmazott egyes munkaadói kötelezettségek megvalósulnak-e
- Történt-e foglalkozási megbetegedés, és fokozott expozíció
- A munkavédelmi érdekképviseleti kapcsolatok minősége, megléte, rendezettsége.

3.1 Létszám adatok

3. ábra



Ágazatunk a vizsgált időszakban a KSH adatai szerint dinamikus növekedést mutat, ami a gumiipari, és műanyagipari területen történő beruházásoknak köszönhető.

A beérkezett kérdőívek a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság tagszervezeteinek létszám szerinti tagozódását nem képezik le, - azért mert 1000 fő fölött alkalmazó munkáltatótól 5 kérdőív, 50 fő alatt alkalmazó munkáltatótól 6 kérdőív érkezett, - ami nem tükrözi tagszervezetek létszám szerinti megoszlását.

3.2. A munkabalesetek alakulása

Ha a munkabalesetek számát tekintjük, a 3-as táblázatban (3számú melléklet) összeadva a Vegyipari Ágazat Bizottsághoz tartozó nemzetgazdasági ágakat (kék színnel kiemelve) 964 baleset jut erre a területre. Ami munkavédelmi és egészségbiztonsági szempontból nem megnyugtató. A beérkezett kérdőívek alapján 11-ből 8 helyen történt baleset összesen 126 alkalommal 4034 munkanap kieséssel. Ez két ember évi foglalkoztatásának megfelelő nap 13466 főre vetítve. A 3-as táblázatból látszik, hogy a balesetek zöme a gumi és műanyag termék gyártása vállalatoknál van. Tehát ezen a

területen van a legtöbb teendő a biztonságos munkavégzés megvalósítása tárgyában. A statisztikai számítás alapján, minthogy a beérkezett adatok a tagszervezetek 10%-ától származnak, így 1260 bejelentett baleset lehetett a vizsgált cégcsoportban.

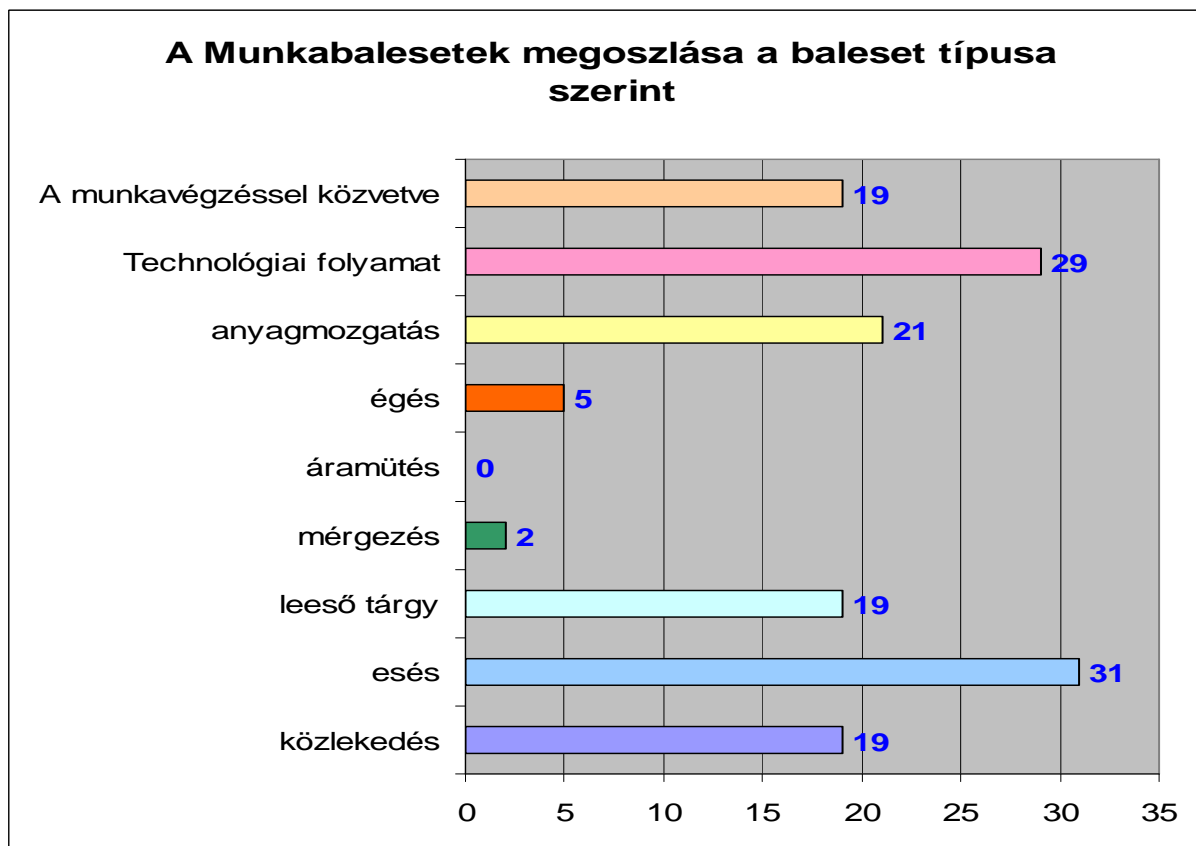
Az OMMF statisztikája szerint a legtöbb be nem jelentett munkabaleset a változó munkahelyen valamint, az 50 fő alatt foglalkoztató munkáltatónál lehet. Ennek figyelembevételével az ágazat munkavédelmi helyzete még rosszabb lehet tekintettel a gumi, és műanyag termékgyártásban jellemző alacsony számú munkaerőt alkalmazó cégek, jelentős jelenléte miatt.

3.2.1 A munkabalesetek oka

A beérkezett 126 baleset eloszlása a klasszikus munkabaleseti okok úgymint közlekedés, esés, anyagmozgatás, 90 eset, és a technológiai folyamattal összefüggésben 29 eset fordult elő. Magasnak mondható még a munkavégzéssel közvetve előforduló balesetek száma 19, bár ezeknél nem igazán volt egyértelmű a baleset oka megjelölés. Ilyenek pl.: ízületi húzódás, rándulás, ficam.

A technológiai folyamattal összefüggő balesetek között is akadnak, amelyek részei a munkavégzésnek, de nem okozói, ilyenek pl.: ellenőrzés, takarítás. Mindezek azt támasztják alá, hogy a legegyszerűbb, napi ismétlődésű munkafolyamatoknál is szükséges a figyelmes munkavégzésre való felhívás és a helyes munkahelyi magatartásra való állandó figyelmeztetés a munkavédelmi oktatások megléte mellett. Valamint a műszaki, emberi kockázatok megfelelő felmérése, és a felismert kockázatok feloldására meghatározott intézkedések betartása, betartatása fontos, meghatározó része a balesetek megelőzésének.

4-es ábra



3.3. Kockázatértékelés

A munkahelyi egészség és biztonság folyamatos fejlesztése és ellenőrzése a **kockázatértékelés**.

Annak érdekében, hogy a munkahelyi kockázatok ne érjék el az egészségkárosító és biztonságot veszélyeztető szintet, a munkahelyi kockázatértékelés színvonalát egységes módszertan alkalmazásával kell biztosítani. Mérhető kóroki tényezők (fizikai, kémiai, esetenként biológiai) esetében kötelező a mennyiségi kockázatbecslés és kockázatjellemezés mind a minőségi, mind a mennyiségi kockázatbecslést, jellemzést követően szükséges a kockázatkezelés elvégzése, jegyzőkönyvi dokumentálása.

A kérdés a törvényben megfogalmazott kötelezettségre kérdez rá.

Mvt. 54.§ (2) „A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe. A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. A kockázatértékelést a kémiai biztonság területén a külön jogszabályban foglaltak szerint kell elvégezni.”

Minden válaszoló elvégeztette az évenként kötelező kockázatelemzést. A dolgozatnak nem célja, illetve lehetősége sincs elemezni ezek tartalmát, az ott hozott intézkedések megvalósulását.

3.4. Munkabiztonsági szakember foglalkoztatása

A munkáltató általában arra törekszik, hogy a munkabiztonsági ráfordítások szintje minél alacsonyabb legyen. Ezt részben anyagi eszközök, részben szakismeret hiánya miatt teszi. Ebből kiindulva a Mvt. kötelezővé teszi olyan személy biztosítását, aki szakismerete és gyakorlata révén időben felismeri a veszélyeket és ártalmakat, s erre felhívja a munkáltató figyelmét és ebből kifolyólag képessé válik a szükséges megelőző intézkedések megtételére.

A Mvt. a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 155. számú Egyezményére alapozva, amely a dolgozók biztonságáról, egészségéről és munkakörnyezetéről rendelkezik, tételesen meghatározza a munkáltatót terhelő kötelezettségeket. E kötelezettség megvalósítását általában munkavédelmi képesítéssel rendelkező személy útján biztosítja.

Mvt. 54.§ (7) „Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a munkabiztonsági szaktevékenység, a munka-egészségügyi szaktevékenység, illetőleg az 57-58. §s-okban előírtak ellátására megfelelő képesítéssel rendelkező személyt biztosítani.”

E szolgáltatás polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatóval is megoldható.

A válaszolók közül 6 saját, 5 külső szakemberrel oldja meg a törvény által előírt kötelezettségét. A saját szakembert foglalkoztatókból 5 az ezer fő feletti kategóriából kerül ki.

Amennyiben van rá lehetőség a saját szakember alkalmazása megfelelőbb, mert jobban ismeri a technológiát, és a foglalkoztatott munkavállalókat egyben a munkahelyen folytatott tevékenységeket. A munkaadó is jobban nyomon követheti, hogy részt vesz-e szakmai, a vállalat profiljának megfelelő továbbképzéseken munkája minőségének javítása érdekében.

A külső szakemberek, akik nem is ismerik az adott munkahelyen folyó tevékenységeket, kockázatértékelésük nem tartalmazzák az adott munkahelyre vonatkozó valós veszélyeket, nem térnek ki valamennyi, a munkahelyen előforduló kóroki tényezőre.

3.5. Elsősegélynyújtás biztosítása

Mtv. 54/A. § (1) *„A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.”*

3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 20. §s-a

„(1) Minden munkahelyen és műszakban a tevékenység és a munkafolyamatok veszélyességétől, illetve az ott dolgozók számától függően kialakított elsősegélynyújtó felszerelést vagy mentődobozt és a munkavállalók közül kiképzett, elsősegélynyújtásra kijelölt személy jelenlétét kell biztosítani. Egy vagy több elsősegélynyújtásra szolgáló - hordággal is könnyen megközelíthető - helyiséget kell biztosítani ott, ahol a helyiségek mérete, a végzett tevékenység jellege és a balesetek gyakorisága ezt indokolja.

(2) Az elsősegélynyújtó felszerelést, a mentődobozt és a tevékenységtől függően hordágyat, megfelelő mennyiségben és minőségben, jól látható, könnyen és gyorsan elérhető, szennyeződéstől védett helyen kell készenlétben tartani.

(3) Gondoskodni kell az elhasznált, lejárt, használhatatlan eszközök pótlásáról.

(4) Az elsősegélyhelyeket és a hozzájuk vezető utakat a külön jogszabályban meghatározottak szerint kell jelölni.

(5) Az elsősegélynyújtó felszereléssel, az elsősegélynyújtó hely kialakításával és az elsősegélynyújtás megszervezésével kapcsolatos további követelményeket, valamint a kijelölt elsősegélynyújtók képzése, továbbképzése tekintetében az irányadó előírásokat külön jogszabály tartalmazza.”

A munkahelyeken valamennyi vállalatnál működik a munkahelyi elsősegélynyújtó rendszer.

3.6. Munkavédelmi Szabályzat

Mvt. 2. § (3) *„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg.”*

Mind a 11 válaszolónál van munkahelyi Munkavédelmi Szabályzat.

3.6.1 Munkaköri alkalmassági vizsgálat

Az egészséget nem veszélyeztető, és biztonságos munkavégzés feltételei megkövetelik a munkavállaló felkészültségét, rátermettségét. Munkavégzés csak akkor lehetséges, ha a munkavállaló rendelkezik a szükséges élettani adottságokkal, az elvégzendő munka az egészséget, testi épségét nem veszélyezteti és arra egészségileg is alkalmas. E követelmények részletes meghatározása a 33/1998. (VI.24.) Népjóléti Miniszteri rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről.

Minden válaszolónál alkalmazzák, a munkavédelmi szabályzatban rögzítik a munkaköri alkalmassági vizsgálat rendjét.

3.6.2 Egyéni védőeszköz juttatási rendje

A veszélyforrások hatása elleni védelmet technológiailag, műszakilag nem lehet, vagy csak részben lehet megoldani, akkor egyéni védőeszközöket kell alkalmazni. Az egyéni védőeszköz ellátás rendjét írásban kell a munkáltatóknak meghatározni. Ez lényegében a munkahelyeken történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági, és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII.22.) Egészségügyi Miniszteri rendeletben részletezett feladatok kifejtését, a szükséges intézkedések meghatározását

jelenti. E feladatok leglényegesebb eleme az egyéni védőeszközök meghatározása, kiválasztása.

Minden válaszolónál alkalmazzák, a munkavédelmi szabályzatban rögzítik az egyéni védőeszköz juttatás rendjét.

3.7. Foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció

3.7.1. Foglalkozási megbetegedés

A foglalkozási ártalom, a munkafolyamatok és körülmények olyan tartós behatása során jelentkező következmény, amely a munkavállaló munkavégző képességére, teljesítőképeségére, a saját, vagy környezetében élők, utódaik egészségére mulékony, vagy vissza nem fordítható egészségkárosodást okoz. Magába foglalja a foglalkozási betegség, foglalkozással összefüggő betegség és a foglalkozási mérgezés lehetőségeit.

A területen 3 alkalommal fordult elő

3.7.2 Fokozott expozíció

Expozíció: a munkavállalót érintő egészségkárosító hatás, és annak az időnek a szorzata ameddig a munkavállaló a károsító hatásának ki van téve. Vagyis az ártalom minőségi hatásának az ideje. A **fokozott expozíció** a hatás olyan minőségű ártalom, amely egészségkárosodást okozhat.

A válaszolók 2 esetet jeleztek.

3.8 Munkavédelmi érdekképviseleti kapcsolatok

A törvényalkotó, azért, hogy az érdekérvényesítés hatékonyságát csökkentse, szétválasztotta a munkavállalók érdekérvényesítési területeit, három ágra. A-szakszervezet (-ek) amelyeknek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása, és védelme, az **Üzemi Tanács** a munkavállalók részvételi jogának gyakorlása, a **választott munkavédelmi képviselők**, akik az egészséges, és biztonságos munkavégzés érdekérvényesítési területén – kaptak jogosítványokat.

Meghagyva a munkahelyeken a szakszervezetnek és az Üzemi Tanácsnak a tájékoztatói jogot a munkavédelem területére is, az országos érdekegyeztetésben a szakszervezeteknek van lehetősége az Országos Érdekegyeztető Tanácson, és annak Munkavédelmi Bizottságán keresztül az érdekérvényesítésre. Ezzel együttműködési kötelezettséget teremtett az egészséges és biztonságos munkavégzés kialakítása, fenntartása, továbbfejlesztése és ellenőrzése területén az állami szervek, a munkaadók, és a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei között.

A Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói oldalának tagtársaságai között 30 társaságnál működik a VDSZ -nek tagszervezete és további 20 olyan vegyiparhoz tartozó TEAOR08 számú cégnél, amelyek nem tagjai a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói oldalának. A 2.3.1. fejezetben ismertetettek szerint az adatbázisából származó adatok általános képet mutatnak a munkavédelmi érdekérvényesítés területéről.

A kérdőívben nyolc válasz rendezett munkavédelmi érdekképviseleti kapcsolatot jelölt meg. Érdekesség 1 válaszdónál: se választott munkavédelmi képviselő, se üzemi megbízott, se szakszervezet nincs jelen.

3.8.1 Választott munkavédelmi képviselők

Mvt. 70. § (1) *„A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.*

70/A. § (1) *A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül - a következők szerint - képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:*

a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

b) amennyiben az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács

vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;

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

A Mvt. VIII. fejezete 6/A szerint: „a munkavédelmi képviselő: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.”

Munkavédelmi képviselőt indokolt választani minden olyan munkáltatónál, amely a Mvt. hatálya alá tartozik. A képviselő választás a munkavállalók alanyi joga, gazdálkodási formától és létszámtól függetlenül.

A kérdőívet kitöltők közül 8 helyen 77 munkavédelmi képviselőt választottak. 3-an éltek azzal a lehetőséggel, hogy a megválasztható munkavédelmi képviselők számát a Mvt. nem köti kötelezően az üzemi tanácsokra vonatkozó létszámokhoz. Az OÉT Munkavédelmi Bizottságának ajánlása: *„a képviselők lehetőleg olyan számban kerüljenek megválasztásra, amit a területen folyó tevékenység jellege indokol, illetve amennyien el tudják látni a munkavédelmi képviseletet, és egyben érvényesüljön a gazdasági racionalitás is.”* A merev létszámhatárok elhagyása lehetővé teszi az egyeztetések során a választási körzetek rugalmasabb kialakítását, melyeket a konkrét munkahely mérete, tagoltsága, szervezeti felépítése, tevékenysége, a foglalkoztatottak száma, stb. befolyásolhatja. Lehetővé téve a választott munkavédelmi képviselőnek a tartalmasabb munkavégzést.

A választott munkavédelmi képviselők

4 számú táblázat

	összes választott képviselő	Vállalatok száma	munkavédelmi bizottság	paritásos bizottság
Kérdőívet beküldők	77	8	5	5
VDSZ TEAOR szerinti vegyipari tagjai	183	50	39	17

3.8.2 A Munkavédelmi Bizottság

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat a bizottság gyakorolja, amennyiben a joggyakorlás tárgya a munkavállalók összességét érinti. Vagyis a munkavédelmi bizottság hatáskörébe tartozik minden munkavédelmi tartalmú első számú vezetői utasítás.

Mvt. 72§ (4): „Amennyiben a munkáltató a 2.§ (3) bekezdésben foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósítási módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.”

A munkavállalók egészségére - biztonságára kiható döntések előkészítésében való részvétel új munkahelyek kialakítása, új technológia bevezetése, munkaszervezési intézkedések, szakemberek előírt foglalkoztatására vonatkozó előírások teljesítése, munkavédelmi oktatás megtervezése, megszervezése, a munkahelyi munkavédelmi program kezdeményezése minősül a dolgozók összességét érintő kérdéseknek.

A hozzájuk fűződő jogosítványok gyakorlása több választott munkavédelmi képviselő esetén összehangolt, a választott képviselők egyeztetését szükségessé tevő tevékenységet feltételez eredményes munkavédelmi érdekképviseleti tevékenység megvalósítása esetén.

A munkavédelmi bizottságnak van egy **lényeges jogosítványa**, amely a képviselőknek nincs. Nevezetesen a választott **munkavédelmi képviselő munkajogi védelme**.

Többek között ezek támasztják alá a munkahelyi munkavédelmi bizottság létrehozását.

A bizottság létszámát a törvény nem szabályozza. A munkáltatóval történt egyeztetés során célszerű olyan létszámú bizottságot kialakítani, ahol az érintett munkahelyek létszamarányos képviselete, valamint a racionális, operatív működés feltétele egyaránt biztosított.

A válaszadók közül 5 helyen éltek a munkavédelmi bizottság létrehozásával.

3.8.3 Paritásos Munkavédelmi Testület

A Mvt.70/B. § (1) „annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre, amelyben, egyenlő számban vesznek részt a munkáltató és a munkavállalók képviselői.” A megfogalmazást a 2007. Évi CLXI törvény 9.§ módosította (hatályos 2008.01.01-től) mert addig a „munkavédelmi testületet hoz létre” kifejezés helyett „munkavédelmi testület működik” szöveggel volt és így nem volt egyértelmű a munkaadói kötelezettség a testület létrehozására.

A testületnek a munkavállalói és a munkaadói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A testület létszámáról a Mvt. nem rendelkezik. Ebben az egyeztetések során kell megállapodni. A legkisebb értelmezhető létszám négy fő. A testületbe a munkavállalók képviselőit a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján delegálják. A delegálás során kijelölik a munkavállalói oldal vezetőjét. A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezetőt delegálni. A testület elnöki tisztét a munkáltatók, illetve a munkavállalók, oldalvezetői felváltva gyakorolják. A testület delegáltjainak a megbízása négy évre szól.

A testület létrehozásának, működésének célja: a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos

hatékony munkahelyi konzultáció, párbeszéd, döntés-előkészítés, érdekegyeztetés intézményesített terepének megteremtése.

Azáltal, hogy a Mvt. a testületben döntésre, intézkedésre jogosult vezető közreműködését írja elő, lehetőséget teremt arra, hogy a felmerült gondok megoldhatók legyenek. **A testület nem dönt, csak segítséget ad a döntés meghozatalában.**

Ez a következőképpen működik például a munkavédelmi szabályzat létrehozásakor: A munkavédelmi szabályzatot a paritásos munkavédelmi testület egyezteti, tárgyalja, javaslatot tesz, létre hozza a dokumentumot, és továbbítja a munkavédelmi bizottságnak. A munkavédelmi bizottság megtárgyalja, és azzal egyetért, és aláírja, azaz a kiadásához hozzájárul, vagy nem, és kezdődik az egyeztetés előről. Tehát a munkavédelmi bizottság egyetértési jogosítványa nem sérülhet.

A válaszolók közül 6 helyen van a VDSZ -nek tagszervezete, ezek közül öt helyen ahol a létszám alapján alakítható működik **Paritásos Munkavédelmi Testület**, ezek közül **négy, már 2008 előtt**, - amíg a törvény még nem egyértelműen kötelezett a működtetésre - **alakult**.

Sajnos, többük működése formális, mert csak két helyen jelezték, olyan állásfoglalás elfogadását, ami a döntés előkészítés folyamatát segítette. Ezek a következők:

- Éves intézkedési tervek alapelveinek egyeztetése,
- Kockázatvizsgálatok során hozott intézkedések nyomon követése,
- Beruházási, fejlesztési elképzelések EBK vonzatainak áttekintése „Biztonságos munkahelyek projekt” eredményeinek áttekintése,
- Ivóvíz hálózat problémái,
- Kvensc olaj lefejtő átalakítása, korszerűsítése,
- Kerékpáros közlekedés helyzete,
- Munkavédelmi bizottság tevékenysége,
- Foglalkozás-egészségügyi helyzet,
- Belső szabályozás áttekintése,
- Folyamatos működést biztosító (úgynevezett FMB) folyamatok áttekintése,
- Pszicho szociális kockázatok értelmezése,
- Folyamatbiztonság irányítási (Úgynevezett PSM) projekt áttekintése,
- Fokozott expozíciós esetek kivizsgálási tapasztalatai,

- A CMR anyagok használatának mellőzése már a kutatási fázisban;
- A nyári hő terhelés csökkentése, a pihenőhelyiségek klimatizálásával;
- A vészkijáratú ajtók nyitásérzékelésének megoldása (kulcsdobozok felszámolása)

3.9 Az Üzemi Tanács tájékozódása a munkavédelem területén

Az Üzemi Tanács munkavédelemmel összefüggő jogait 2.3.2 fejezet tárgyalja ennek tekintetében lett a kilencedik kérdés megfogalmazva. A válaszolók közül 7 társaságnál működik Üzemi Tanács, ebből 5 helyen foglalkozott az ÜT. a vállalat munkavédelmi helyzetével.

3.10 A szakszervezetek tájékozódása a munkavédelem területén

A szakszervezetek munkahelyi feladatait a 2.3.1.2. fejezetben kerültek ismertetésre. A válaszolók közül a vizsgált időszakban csak négy helyen foglalkozott a szakszervezet munkavédelmi kérdésekkel.

Összegzés

A munkavédelmi tudatos magatartás hiánya szembetűnő. A kérdőív beküldők számából, száztízről tizenegy, vagyis tíz százalék! Pedig a kérdések szándékosan nem tartalmaztak a kötelezettségeken felül mást, a megválaszolás esetén dehonesztáló konkrétumokra utaló adatokra válaszoló információkat.

A kevés számú feldolgozható adat miatt csak olyan statisztikai következtetés vonható le, amely magába foglalja a tévedés lehetőségét.

A kérdőív a műszaki felkészültségre, az épületek állagára nem kérdezett rá annak ellenére, hogy ez fontos kockázati tényező. Feltételezve azt, amit az országos értékelés megállapít az erre a területre is érvényes.

A kérdőívet beküldők munkabaleseti adataiból kiderül, hogy **a bejelentett balesetek többsége nem az alaptevékenység, a vegyiparítás tényéből fakad**, hanem egyéb „klasszikus” munkabaleseti ok, úgymond a hétköznapi tevékenységben is előforduló tevékenység végzése közben történik (4-es ábra), közlekedés, esés, anyagmozgatás.

A technológiai folyamatok okozta balesetek is a munka fizikai végzésével kapcsolatosak, és nem a vegyi anyag hatása a motívum. Tehát a kémiai biztonsággal kapcsolatos kötelezettségek betartása megfelelő.

A két mérgezés okára nem kellett válaszolni.

A **törvényi kötelezettségek** teljesítése a kérdőívet beküldők mindegyikénél megvalósul formailag. A tartalmi részek elemzésére a dolgozat nem vállalkozott.

Fokozott expozíció a kérdőívet beküldők között két helyen, azaz 19%-ánál előfordult, itt sérült a kémiai biztonsággal kapcsolatos kockázat. Ez nem elfogadható! A kockázat elemzéseket az elképzelhető esetekre el kell készíteni, és a megvalósulást meg kell akadályozni. Annak ellenére ez az álláspontom, hogy a kérdőív az expozíciós esetek okára nem kérdezett rá.

A **foglalkozási megbetegedések** okát nehéz egzakt módon megállapítani. A konkrét tüneteket produkáló ágensek esetén történik megállapítás és bejelentés. A foglalkozási megbetegedések nagy része rejtve marad. Így ez a két eset a válaszolók körében jelzi, hogy a Vegyipari Ágazati Bizottság területén az érdekvédelmi együttműködésre ítélt felek számára is jelentős odafigyelésre, foglalkozásra áhító terület.

A **munkavédelmi érdekképviseleti kapcsolatok** jellemzője a megválasztott munkavédelmi képviselők száma, sok esetben kevesebb, mint az adott területen megválasztott üzemi tanács tagok száma.

Az üzemi tanács tagok, és választott munkavédelmi képviselők száma

5. számú táblázat

	Üzemi tanács tagok száma fő	Választott munkavédelmi képviselek száma fő
VDSZ TEAOR szerinti vegyipari tagjai	238	183
VDSZ összesen	636	362

Ritkán élnek a munkahelyeken azzal a lehetőséggel, hogy a munkavédelmi képviselők száma nem kötött, mint az üzemi tanács megválasztható tagjainak a száma. A Mvt. nem

határozza meg a választható képviselők létszámát. Az OÉT Munkavédelmi Bizottsága ajánlása: „*a képviselők lehetőleg olyan számban kerüljenek megválasztásra, amit a területen folyó tevékenység jellege indokol, illetve amennyien el tudják látni a munkavédelmi képviseletet, és egyben érvényesüljön a gazdasági racionalitás is.*”

A munkavédelmi érdekképviseleti feladatot hatékonyabban lehetne ellátni, ha üzemenként, foglalkozási csoportonként, műszakonként, stb. lenne választott munkavédelmi képviselő. Igaz nehéz, e konfliktusokkal teli feladatra vállalkozó munkavállalót találni. Munkaadói segítség nélkül ez csak akkor valósul meg, ha a területen erős érdekvédelmi képességeket kiharcolt szakszervezet van jelen. Ahol három, vagy ennél több munkavédelmi képviselőt választottak, ott majdnem minden esetben megalakításra került a **munkavédelmi bizottság**.

A paritásos munkavédelmi testület annak ellenére, hogy változott a Mvt.70/B (1):

„Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkáltató és a munkavállalók képviselői.” A megfogalmazást a 2007. évi CLXI törvény 9.§ módosította (hatályos 2008.01.01-től) mert addig a „munkavédelmi testületet hoz létre” kifejezés helyett „munkavédelmi testületet működik” szóösszetétel volt és így nem volt egyértelmű a munkaadói kötelezettség a testület létrehozására. – **kevés helyen alakult meg.** Ennek szükségességét sok helyen még a szakszervezetek sem látták be.

Ahol működik a vállalati érdekegyeztető tanács, amelynek a munkaadókon kívül minden munkavállalói érdekvédelmi szervezet a tagja, ott betöltheti ezt a szerepet is, ha egyenrangú a munkavédelmi érdekek képviseletéért történő cselekvés sor az elfogadható bérekért és foglalkoztatási szintért történő küzdelemmel.

A kérdőívre válaszolók adataiból arra lehet következtetni, hogy sok helyen a paritásos munkavédelmi testület munkája formális.

A válaszolók öt helyen, ahol a létszámi feltételeknek megfelel létrehozták a paritásos munkavédelmi testületet, érdemi tevékenységet viszont csak két helyről jeleztek.

A **szakszervezetek** munkahelyi szinten - ahol jelen vannak - általában eredményesen együttműködnek a munkavédelmi érdekképviselői szervekkel, de nem mindenütt megfelelő az összhang, az egymásra utaltság, együttműködési kötelezettség ellenére. Vannak, ahol még a szakszervezet tisztségviselői sem látják át az együttműködés szükségességét, és az ebből fakadó érdekvédelmi munka eredményesebbé tételét.

Ahol több szakszervezet is tevékenykedik, ott a dolgozók egészét, vagy nagyobb csoportját érintő vállalati intézkedési tervek megtárgyalása vállalati érdekegyeztető tanács keretében, vagy az üzemi tanács keretein belül kerül megvitatásra, úgy, hogy a szakszervezetek szuverenitása véleményalkotási joga nem sérül.

Ahol a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység jelentős hagyományokkal, széles érdekvédelmi gondolkodással, gyakorlattal párosul, és ahol több szakszervezet tevékenykedik ott az **üzemi tanács** is foglalkozik a vállalat munkavédelmi helyzetével.

Ágazati szinten, ahol az érdekegyeztető munka kialakulásának folyamatában vagyunk, a **Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottságnak napirendre kellene tűzni a foglalkoztatáspolitikát, és az ágazat bérpolitikája mellett az ágazat munkavédelmi helyzetének megismerését, fejlesztését.**

Állást kéne foglalnia az ágazatban elvárható biztonságos és egészséges munkakörülmények megteremtésének, megtartásának általános elvárható követelményeiről.

A vállalati szinten elért eredményeket, és tapasztalatokat ismertetni az ezen a területen lépéshátrányban lévőkkel. Irányt mutatni a munkahelyek egészséges és biztonságos kialakítása tekintetében. Nem utolsó sorban megteremteni az ágazati munkavédelmi érdekképviselő alapjait, irányt mutatni más ágazati párbeszéd bizottságoknak is.

Az elért eredmények mellett látszanak a megoldásra váró feladatok az érdekérvényesítés mindhárom szintjén!

Az OÉT plenáris ülésén szerepelt a Szociális és Munkaügyi Minisztérium előterjesztése 2009-2012. év nemzeti munkavédelmi politikáról. Az OÉT az előterjesztést támogatta. Azóta a tervezet fiókba került.

Adódik is az országos szintű legfontosabb feladatok egyike, a kormányzat számára, megfelelő időben a szükséges törvények rendelkezések meghozatala, a jogszabályok megtartása, valamint a jogkövető magatartás.

A biztonságos, és egészséges munkavégzéshez szükséges háttérintézmények megfelelő működtetése.

Ágazati szinten el kell kezdeni a munkavédelmi érdekérvényesítés megvalósítását.

Munkahelyi szinten a munkaadóknak törekedni kell az ide vonatkozó törvények, szabályozók betűjének, és szellemének a megvalósítására. A kockázatértékelések fejlesztésére, az abból adódó feladatok mind magasabb szintű megoldására.

A szakszervezeteknek pedig a munkavédelmi érdekérvényesítést a rangján, egyenlő sorban kell kezelni a foglalkoztatási, és bérkérdésekkel. Az együttműködési „kötelezettség” a munkaadóval, és az érdekképviseleti tevékenység szétválasztott területeivel is fenn áll. Eredményes érdekvédő tevékenység, csak összhangban érhető el.

Mindhárom szinten a rendelkezésre álló eszközökkel törekedni kell a munkavédelmi tudatos magatartás, a primér prevenció (elsődleges megelőzés) három tartó pillérének dinamikus összhangjára, kialakítására, fejlesztésére.

Mellékletek

- 1. számú** **A Kérdőív eredménye**
- 2. számú** **A Kérdőívet beküldők listája**
- 3. számú** **A munkabalesetek száma ágazati bontásban**

1. számú melléklet

A kérdőív eredménye

1. A foglalkoztatottak száma	össz:	<input type="text" value="13466"/>
2. Történt -e munkabaleset 2008 évben?	Igen:	<input type="text" value="8"/>
	Nem	<input type="text" value="3"/>
2.1. Ha igen akkor	száma:	<input type="text" value="126"/>
2.1.1. Ebből súlyos	száma:	<input type="text" value="0"/>
2.1.2. Halálos	száma:	<input type="text" value="0"/>
2.2. A kiesett munkanapok száma:	össz:	<input type="text" value="4034"/>
	súlyos:	<input type="text" value="0"/>
2.3. A munkabaleset oka:		
közlekedés	<input type="text" value="19"/>	száma: <input type="text" value="19"/>
esés	<input type="text" value="31"/>	száma: <input type="text" value="31"/>
leeső tárgy	<input type="text" value="19"/>	száma: <input type="text" value="19"/>
mérgezés	<input type="text" value="2"/>	száma: <input type="text" value="2"/>
áramütés	<input type="text" value="0"/>	száma: <input type="text" value="0"/>
égés	<input type="text" value="5"/>	száma: <input type="text" value="5"/>
anyagmozgatás	<input type="text" value="21"/>	száma: <input type="text" value="21"/>
egyéb	Technológiai folyamat	száma: <input type="text" value="29"/>
	A munkavégzéssel közvetve	száma: <input type="text" value="19"/>
	<input type="text"/>	száma: <input type="text"/>

3. Történt-e kockázatértékelés 2008 évben? Igen:

11
0

Nem
4. A vállalkozás munkabiztonsági szakember foglalkoztatási kötelezettségét saját foglalkoztatottal (-akkal) oldja meg ? Igen:

6

külső szakembert, vállalkozást alkalmaz Igen:

5

5. Biztosított-e a munkahelyen az elsősegélynyújtás Igen:

11
0

Nem
6. Van -e érvényben munkahelyi Munkavédelmi Szabályzat Igen:

11

Nem
- 6.1. MSz-ben rögzített a munkaköri alkalmassági vizsgálat rendje? Igen:

11

Nem
- 6.2. MSz-ben rögzített-e az egyéni védőeszköz juttatás rendje? Igen:

11

Nem
7. Előfordult-e 2007/2008 években
- 7.1. Foglalkozási megbetegedés? Igen:

3
0

Nem
- 7.2. Fokozott expozíció? Igen:

2

Nem

8. Rendezettek-e a munkavédelmi érdekképviseleti kapcsolatok?

Igen:
Nem

8.1. A választott munkavédelmi képviselők száma:

8.2. Amennyiben a választott képviselők száma a három főt meghaladja megalakult-e a munkahelyi munkavédelmi bizottság?

Igen:
Nem

8.3. Működik-e Paritásos Testület? Igen:
Nem

8.3.1. Mikortól? év:
2008 előtt 2008 után

8.3.2. Milyen fő vezetői döntést előkészítő állásfoglalásuk, iránymutatásuk volt?

9. Amennyiben van választott Üzemi Tanács foglalkozott-e a munkavédelmi feladatok vállalati megoldásával?

Igen:
Nem

10. Amennyiben a vállalat munkavállalói körében tevékenykedik szakszervezet, (-ek) foglalkoztak-e a munkavédelmi feladatok vállalati megoldásával?

Igen:
Nem

2.számú melléklet

A Kérdőívet beküldők listája

Agroterm kft.

BTH Fitting Kft

Chinoin Zrt.

EGIS Gyógyszergyár Nyrt.

Ferrokémiai Vegyipari Szövetkezet

Richter Gedeon Nyrt.

RPK TEDECO-Gizem Kft.

Szinflex Plus Kft

Teva Gyógyszertár Zrt.

TVK Nyrt.

Vörsas Kft.

3. számú melléklet

A munkabalesetek száma ágazati bontásban

3. táblázat

Nemzetgazdasági ág	Balesetek száma 2008-ban
01 - Mezőgazdaság	766
02 - Erdőgazdálkodás	102
03 - Halászat, halgazdálkodás	5
05 - Szénbányászat	0
06 - Kőolaj-, földgázkitermelés	0
07 - Fémtartalmú érc bányászata	0
08 - Egyéb bányászat	11
09 - Bányászati szolgáltatás	3
10 - Élelmiszergyártás	1390
11 - Italgyártás	121
12 - Dohánytermék gyártása	8
13 - Textilgyártás	158
14 - Ruházati termék gyártása	109
15 - Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása	69
16 - Fafeldolgozás (kivéve: bútor), fonottáru gyártása	283
17 - Papír, papírtermék gyártása	196
18 - Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység	141
19 - Kocsigyártás, kőolaj-feldolgozás	27
20 - Vegyi anyag, -termék gyártása	121
21 - Gyógyszergyártás	135
22 - Gumi-, műanyag termék gyártása	681
23 – Nem fém, ásványi termék gyártása	605
24 - Fémalapanyag gyártása	487
25 - Fémfeldolgozási termék gyártása	1445
26 - Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása	668
27 - Villamos berendezés gyártása	645
28 - Gép, gépi berendezés gyártása	649
29 - Közúti jármű gyártása	769

Irodalom jegyzék

Borhidi Gábor – Hartai Ferenc: A munkavédelmi érdekképviselet szerepe és feladatai

OMKT Kft. Budapest 2006.

Ágazati Párbeszéd Bizottságok Magyarországon

Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium 2004.

Főcze Lajos: Útkereső évek (válogatott írások, nyilatkozatok)

Budapest 2002.

Gazdasági, szociális adattár 2008.

MSZOSZ-ÉSZT Budapest 2008.

Módszertani Javaslatoz az érdekvédelem és érdekegyeztető tevékenységhez

Főcze Lajos Alapítvány a Munkavédelmi Képviselekért Budapest 2007.

Kisgyörgy Sándor: Mezo és mikro szintű munkaügyi kapcsolatok jellemzői a vegyiparban

Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság Budapest 2007.

Tájékoztató az OÉT részére: a nemzetgazdaság 2007. évi munkavédelmi helyzetéről

OMMF Budapest 2008. június

Előterjesztés az OÉT részére: a 2009-2012. év közötti időszakot illető nemzeti munkavédelmi politikáról szóló országgyűlési határozatról

OMMF Budapest 2008. június

Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC): Új perspektívák a munkahelyi egészség és biztonság 2007-2012 –es közösségi stratégiájában

ETUC-RHES 2006.

www.ommf.hu

www.szmm.gov.hu/parbeszed

www.mvkepviselo.hu