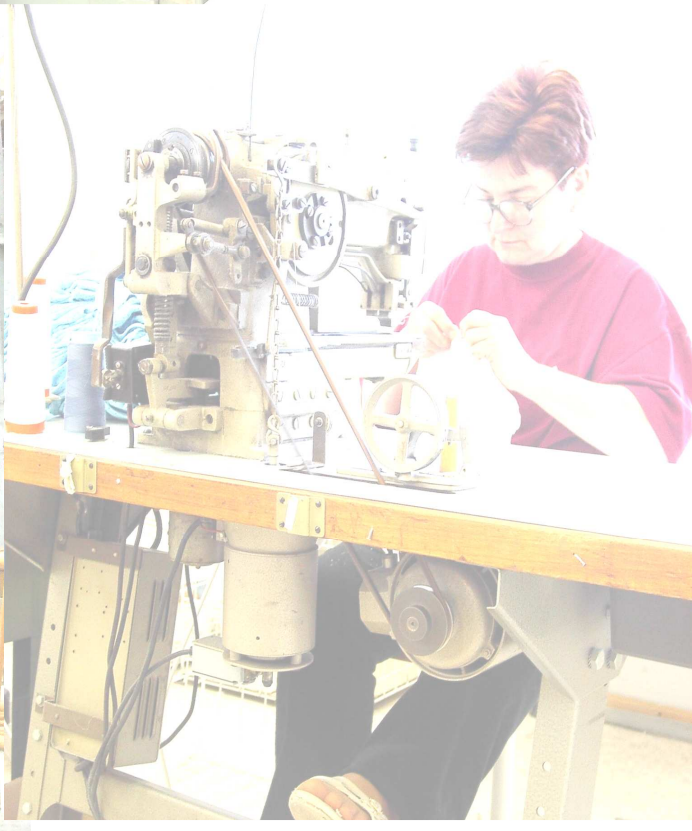




Hírlevél



2011/3.

Tartalomjegyzék

1./ A munkaidővel kapcsolatos nyilvántartás	3
2./ Magyarországi munkabaleseti helyzetkép az elmúlt évek statisztikai adatainak tükrében	6
3./ Válogatás a Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálathoz érkezett, közérdeklődésre számot tartó kérdésekből	19
3./ A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatról	22
4./ Jogszabályváltozások	26

1. Munkaidővel kapcsolatos nyilvántartás

Jelen cikkükben ismételten áttekintjük a munkaidő nyilvántartására vonatkozó kötelezettségeket - külön szólva az egyszerűsített foglalkoztatásról - tekintve, hogy számos ellenőrzés, határozat és írásbeli tájékoztató ellenére ezen jogsértés továbbra is nagy számban fordul elő az ellenőrzött munkáltatók körében.

I. Általános szabályok

A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók

- a) rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,
 - b) szabadságának kiadásával,
 - c) egyéb munkaidő-kedvezményével
- kapcsolatos adatokat. [Mt. 140/A. § (1) bek.]

A munkaidő-nyilvántartás *vezetése* tehát *a munkáltató kötelezettsége*, így ő felel, hogy a nyilvántartás tényszerű, valós és teljes körű adatokat tartalmazzon.

Nem kell nyilvántartani annak a munkavállalónak a munkavégzési idejét, aki a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni. A törvény erejénél fogva ilyennek tekintendő a vezető állású munkavállaló és a távmunkát végző, de a munkakör jellegéből is adódhat ez a lehetőség, pl. orvos-látogató, ügynök.

Ez a szabadság és egyéb munkaidő-kedvezmény nyilvántartása alól nem mentesít.

A nyilvántartás tartalmával szemben az Mt. azt a követelményt támasztja, hogy a nyilvántartásnak naptári naponként kell tartalmaznia, vagy ha a munkavégzés nem ilyen beosztásban történik, akkor egybefüggő huszonnégy óránként a beosztott és a teljesített rendes és rendkívüli munka kezdő és befejező időpontját, az ügyelet, a készenlét kezdő és befejező időpontját.

Az Mt.-ben a szabadság mértéke napokban került meghatározásra, ezért a szabadságot is napokban kell nyilvántartani.

A munkaidő-nyilvántartást úgy kell vezetni, hogy annak alapján a beosztott és a teljesített munka ellenőrizhető legyen. Vagyis, a helyesen vezetett nyilvántartás naprakész, melyben rögzítették a munkakezdés és befejezés időpontját annak kezdetekor, illetőleg végén. A munkaidő-nyilvántartást a munkavégzés helyszínén kell tartani, amennyiben a munkakör jellege, illetve a munkaszervezés körülményei azt lehetővé teszik.

Példa a kettős nyilvántartásra:

Az ellenőrzés egy üzemben történt, mely során bemutatták a munkaidő-nyilvántartást, amelyet üzemi jelenléti ív formájában vezettek. Ezeken a munkavállalók neve, a napok, az érkezés, távozás, ledolgozott óra, aláírás szerepelt.

A portán dolgozó vagyonőr bemutatta a vállalkozás munkavállalóiról vezetett munkaidő-nyilvántartást.

A két jelenléti ívet összehasonlítva megállapítható volt, hogy azon a munkaidővel kapcsolatos adatok eltértek. A portai jelenléti ív alapján pl. egyes munkavállalók dolgoztak adott napokon, az üzemben vezetett jelenléti ív szerint pedig azon a napon nem végeztek munkát. Továbbá, a portai jelenléti íven a munkaidő kezdete és vége lényegesen eltért, az üzemi jelenléti íven feltüntetett munkaidőtől. Az eljárás során meghallgatott munkavállalók úgy nyilatkoztak, hogy az üzemi jelenléti íven a munkaszerződés szerinti munkaórákat rögzítik, a portai jelenléti íven pedig a tényleges munkaórákat.

Példa a tényleges munkaidőtől eltérő tartalmú nyilvántartásra:

A munkaidő-nyilvántartás adatai szerint a munkavállalók hétköznap 8-16 óra között végeztek munkát; a szombat-vasárnapi pihenőnapon munkavégzés nem történt.

Az építési napló adatai szerint viszont a munkáltató több hétvégén is munkavégzést teljesített.

Jelen tényállásból megállapítható, hogy a foglalkoztató nem a valóságnak megfelelő adatokat tartalmazó nyilvántartást vezetett.

Egy másik esetben a munkaidő-nyilvántartás adatai szerint a munkavállalók hétköznap 8-16 óráig végeztek munkát, változó munkavégzési helyen.

A munkavállalóknak minden reggel meg kellett jelenniük a telephelyen, ahol megkapták a napi utasításokat és a munkavégzés helyszínéről való tájékoztatást, valamint a munkavégzést követően is vissza kellett menniük a telephelyre leadni a gépjárművet.

A munkaidő-nyilvántartást a telephelyen vezette a munkáltató, amelyre az adott napi munkavégzési helyen való munkakezdés időpontját rögzítette munkaidő kezdetnek és az adott napi munkavégzési helyen való munkavégzést munkaidő végének.

Jelen tényállásból megállapítható, hogy a foglalkoztató nem a valóságnak megfelelő adatokat tartalmazó nyilvántartást vezetett, mert mind a munkavállaló rendelkezésre állása (telephelyen való megjelenési kötelezettsége), mind a változó munkavégzési helyekből adódó utazási idő a munkaidő részét képezi, amelyet a nyilvántartásban fel kell volna tüntetni.

A felügyelő köteles javaslatot tenni munkaügyi bírság kiszabására, valamint a munkaügyi bírság kiszabása kötelező, ha a foglalkoztató nem tett eleget a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó kötelezettségének, illetve kettős nyilvántartást vezetett, így a nyilvántartás vezetését érintő bármely jogsértés - a nyilvántartás eseti hiányossága is – megalapozza a bírság kiszabását.

II. Nyilvántartás az egyszerűsített foglalkoztatás esetén

A korábban hatályos egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény a törvény mellékletét képező munkaidő nyilvántartás vezetését szabta a foglalkoztató kötelezettségéül. Ennek az volt az oka, hogy a melléklet szerinti blanketta nyilvántartás egyfajta munkaszerződésnek is minősül, annak kötelező tartalmi elemeiből is tartalmazott adatokat és a foglalkoztató adminisztrációs terheit kívánta csökkenteni azzal, hogy egy nyomtatvány kitöltésével mind a munkaszerződés írásba foglalását, mind a munkaidő nyilvántartását is teljesíti. Ezt a szigorú számadású nyomtatványt a törvény „jelenléti ívnek” nevezte, de nem tévesztendő össze a munkaidő nyilvántartására szolgáló, Mt. 140/A. § szerinti jelenléti ívvel. Az új és jelenleg is hatályos 2010. évi LXXV. törvény ilyen, munkaszerződést helyettesítő blanketta nyilvántartás vezetési kötelezettséget már nem ír elő, de egyszerűsített foglalkoztatás esetén is - a klasszikus munkaviszonnyal azonos módon – kell a munkaidőre vonatkozó nyilvántartást vezetni.

2. Magyarországi munkabaleseti helyzetkép az elmúlt évek statisztikai adatainak tükrében

Az OMMF fontosnak tartja, hogy a munkabaleseti helyzetről a munkavédelmi szakma képviselői és az érdeklődők tényszerű tájékoztatást kapjanak, ezért hírlevelünkben, az alábbiakban előzetesen közétesszük a 2009. és 2010. évek legfontosabb munkabaleseti mutatóit.

Tájékoztatónkban először az összes bejelentett munkabalesettel kapcsolatos statisztikákat ismertetjük, majd ezt azonos tematika szerint elvégezzük a halálos munkabalesetre is. Az abszolút számok mellett ismertetjük a foglalkoztatottak száma alapján képzett munkabaleseti ráták alakulását is, amelyek objektívebb összehasonlítást tesznek lehetővé a munkabaleseti helyzet megítélése terén.

Végezetül külön fejezetben ízelítőt adunk a munkabaleseti ok-kutatásból. Bemutatjuk a halálos munkabalesetek megoszlását a baleseti sérülés (károsodás) külső oka szerinti bontásban, illetve a bekövetkezett munkabalesetek nemenkénti és korcsoportonkénti megoszlását. (Ebben az esetben a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében egy fejezetben belül tárgyaljuk az összes munkabaleset és a halálos munkabalesetek mutatóit.).

A munkabalesetek számának alakulása¹

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség felügyelői által feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek adatai alapján, az elmúlt időszakban a munkabalesetek számát

¹ **Nem tartalmazza a Jelentés azokat a baleseteket, amelyek kivizsgálására az OMMF hatásköre nem terjed ki, mert:**

- vagy nem minősülnek munkabalesetnek: (szabadidős (otthoni munkabalesetek), nem szervezett munkavégzés során bekövetkezett sportbalesetek, más nem foglalkoztató egyéni vállalkozó, „segítő családtag” munkavégzése közben bekövetkezett balesetek, a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben érő baleset, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt);
- vagy a baleset ugyan munkabalesetnek minősül, de a kivizsgálása nem tartozik az OMMF hatáskörébe (Mvt. 86.§ „d” és „e” pontja alapján a bányászati tevékenységgel összefüggő, illetve a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi szerveknél, a nemzetbiztonsági szolgálatoknál, a katasztrófavédelem szerveinél, és az önkéntes tűzoltóságnál bekövetkezett munkabalesetek);
- jelentésre nem kötelezett, 1-3 kiesett napot okozó, munkabalesetek.

kismértékű hullámváz mellett, alapvetően csökkenő tendencia jellemezte. Átmeneti emelkedés (kiugrás) 2003-ban, 2008-ban illetve a tavalyi évben volt tapasztalható. (x1. ábra).

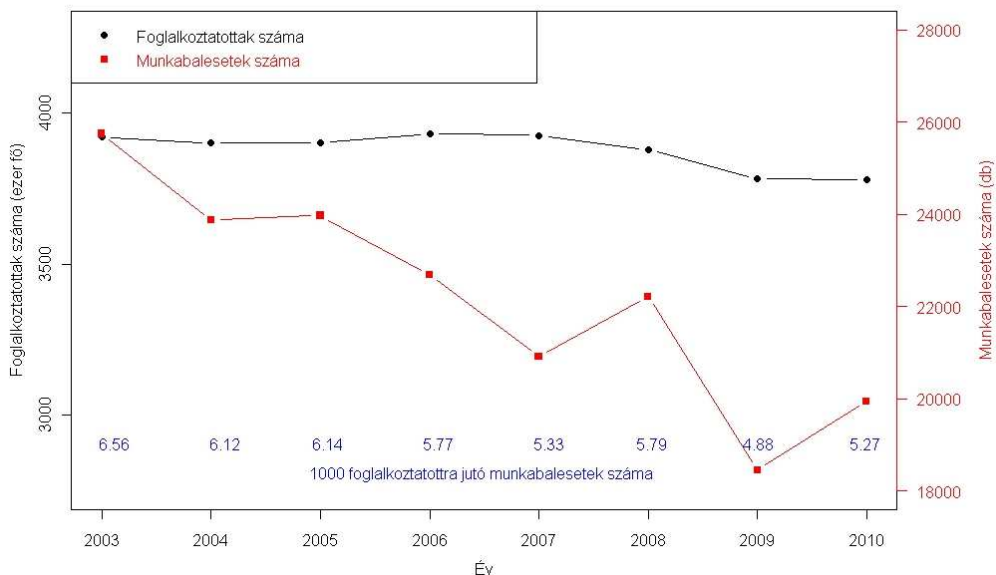


x1. ábra

A csökkenés a foglalkoztatotti (munkavállalói) létszámot (és annak változásait) figyelembe véve is egyértelmű, melyet jól mutat az 1 000 főre jutó munkabalesetek (baleseti ráta) számának folyamatos csökkenése is (x2. ábra). A baleseti ráta a 6,56-os értékről 2009-re 4,88-ra csökkent, és a tavalyi emelkedés ellenére is (5,27) elmarad a korábbi értékektől.

2010-ben az előző évhez képest a foglalkoztatottak száma gyakorlatilag nem változott (3 781 875 fő, ill. 3 781 250 fő), ennek ellenére a munkabalesetek száma nőtt (18 454, ill. 19 948 munkabaleset), így a munkabaleseti ráta is emelkedett. A 2010. évi emelkedés elsősorban a jelentési fegyelem tekintetében „megbízható” ágazatokban megnövekedett baleseti események okán alakult.

A munkabalesetek abszolút száma, rátája és a foglalkoztatottak száma (2003-2010)



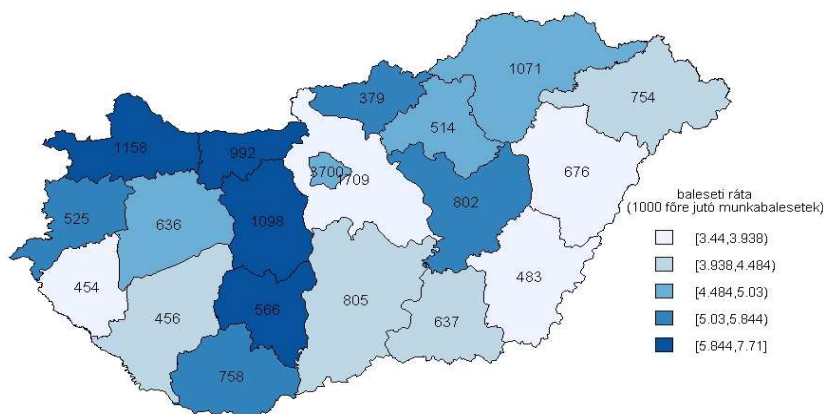
x2.

ábra

A munkabalesetek megyék szerinti alakulását tekintve, 2009-ben a munkabaleseti ráta Komárom-Esztergom (7,71), Tolna (6,64), Fejér (6,58) és Győr- Moson-Sopron (6,14) megyékben volt a legmagasabb, Pest (3,44), Hajdú-Bihar (3,8), Békés (3,88) és Zala (3,89) megyékben pedig a legalacsonyabb (x3. ábra).

2009-ben külföldön 281 munkabaleset következett be, a külföldön munkát vállalók számáról nem rendelkezünk adattal, így ehhez a számhoz rátát nem tudunk rendelni.

A 2009. évben bejelentett munkabalesetek abszolút száma és rátája megyék szerint



x3. ábra:²

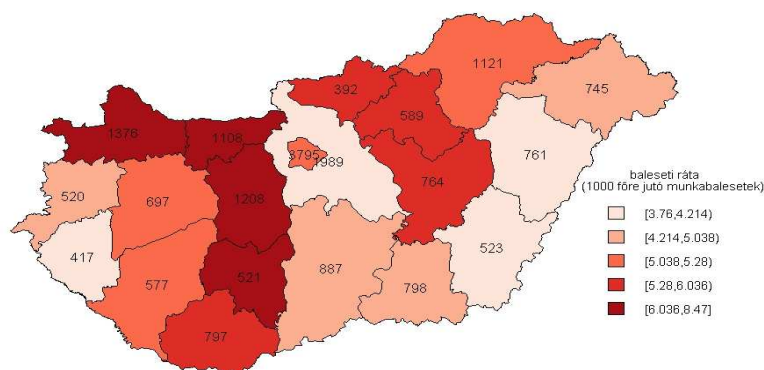
Megjegyzések: a térképben a munkabalesetek abszolút számát tüntettük fel, 2009-ben külföldön 281 munkabaleset következett be ezeket az ábra értelemszerűen nem tartalmazza.

² Az ábrázolás kvantilisok alapján történt

A tavalyi (2010-es) évben az országos munkabaleseti ráta emelkedett, de a ráták változása területileg jelentős különbségeket mutatott. A ráta Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna, Vas és Zala megyében csökkent, az összes többi megyében nőtt. Különösen jelentős volt az emelkedés Csongrád, Fejér, Győr-Moson-Sopron, Heves, Komárom-Esztergom és Somogy megyében. 2010. évben jellemzően ugyanazokban a megyékben volt a legmagasabb az 1 000 foglalkoztatottra jutó munkabalesetek száma, mint a korábbi évben. Így, a munkabaleseti ráta továbbra is Komárom-Esztergom (8,45), Fejér (7,34), Győr-Moson-Sopron (7,22) és Tolna (6,05), megyékben volt a legmagasabb (Tolna megye a ráta csökkenés ellenére is az legveszélyesebb kategóriában maradt) és ismét Zala (3,74), Pest (3,97), Békés (4,06) és Hajdú-Bihar (4,12) megyékben a volt a legalacsonyabb. Területi összehasonlításban Heves és Somogy megye munkabaleseti helyzete romlott, Vas megye esetében, pedig lényeges javulás történt (**x4. ábra**).

2010-ben külföldön 363 munkabaleset következett be, amely az előző évihez képest 29%-kal magasabb a külföldön munkát vállalók számáról nem rendelkezőnk adattal, így ehhez a számhoz rátát nem tudunk rendelni.

A 2010. évben bejelentett munkabalesetek abszolút száma és rátája megyék szerint



x4.ábra Megjegyzések: a térképben a munkabalesetek abszolút számát tüntettük fel, 2010-ben külföldön 363 munkabaleset következett be, ezeket az ábra értelemszerűen nem tartalmazza.

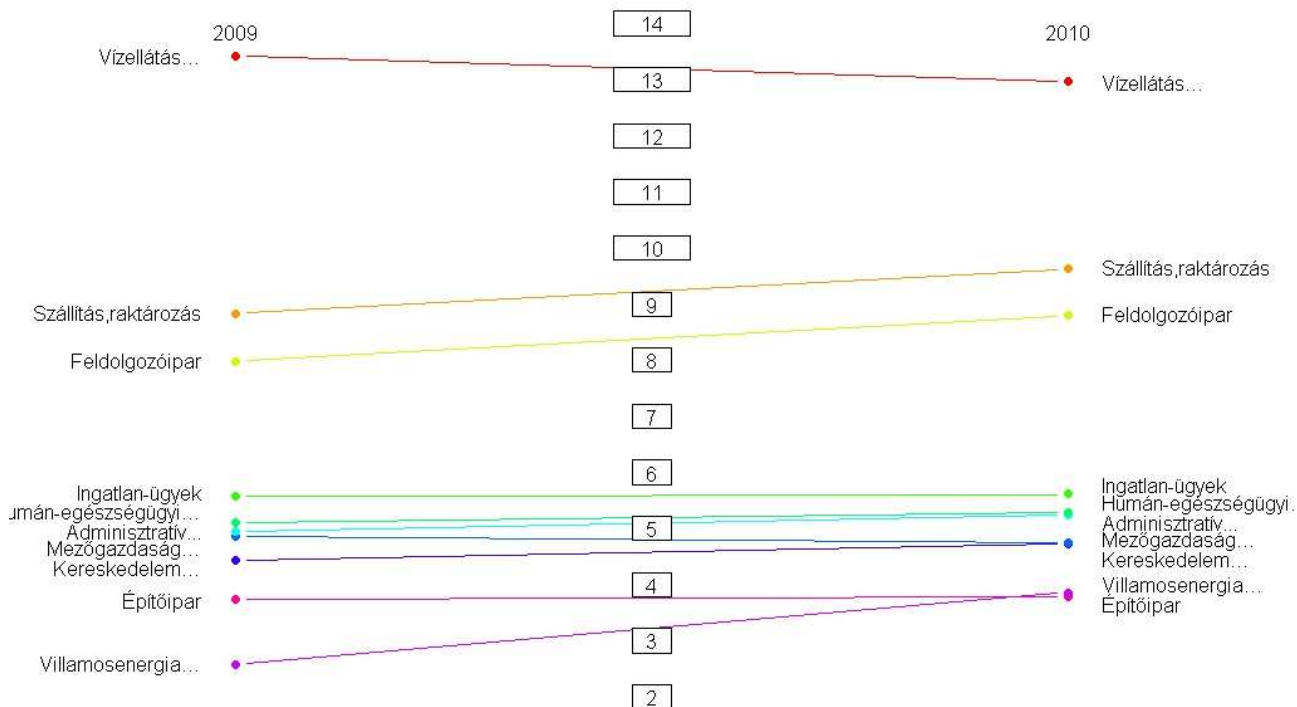
A munkabalesetek nemzetgazdasági ágak szerinti alakulását tekintve 2009-ben a munkabaleseti ráta kiemelkedően a „vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-

gazdálkodás, szennyeződés-mentesítés” ágakban volt a legmagasabb. 1 000 foglalkoztatottra 13,42 munkabaleset jutott. Szintén rendkívül magas volt a ráta a „szállítás, raktározás” területén (8,83), a feldolgozóiparban (7,98), és az „ingatlan ügyletekben” (5,58) (a tíz legnagyobb kockázatú nemzetgazdasági ág munkabaleseti rátáit és azok változásait az **x5. ábra** mutatja). 2010-ben az 1 000 foglalkoztatottra jutó munkabalesetek száma, a mezőgazdaság és a „vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződés-mentesítés” kivételével minden nemzetgazdasági ágban emelkedett. Az emelkedés a feldolgozóiparban, a „szállítás, raktározás” és a „villamos energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás” területén volt a legjelentősebb (**x5. ábra**).

Több ágazatban, pl.: feldolgozóipar, „villamos energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás”, „kereskedelem, gépjárműjavítás”, a csökkenő foglalkoztatás mellett is emelkedett a munkabalesetek száma. A szállítás, raktározás területén a foglalkoztatotti létszám kismértékű emelkedése mellett mintegy 10%-kal több munkabaleset következett be. Indokolt megemlíteni az építőipar baleseti adatait is. Ebben a nemzetgazdasági ágban a bekövetkezett munkabalesetek száma 2009-ben és 2010-ben viszonylag alacsony volt, és 2010-ben a foglalkoztatottak és a munkabalesetek száma egyaránt csökkent. (A halálos munkabalesetek elemzését a következő fejezetben tesszük meg, ebben a kategóriában sajnos az építőipari mutatók továbbra is szomorú képet mutatnak.)

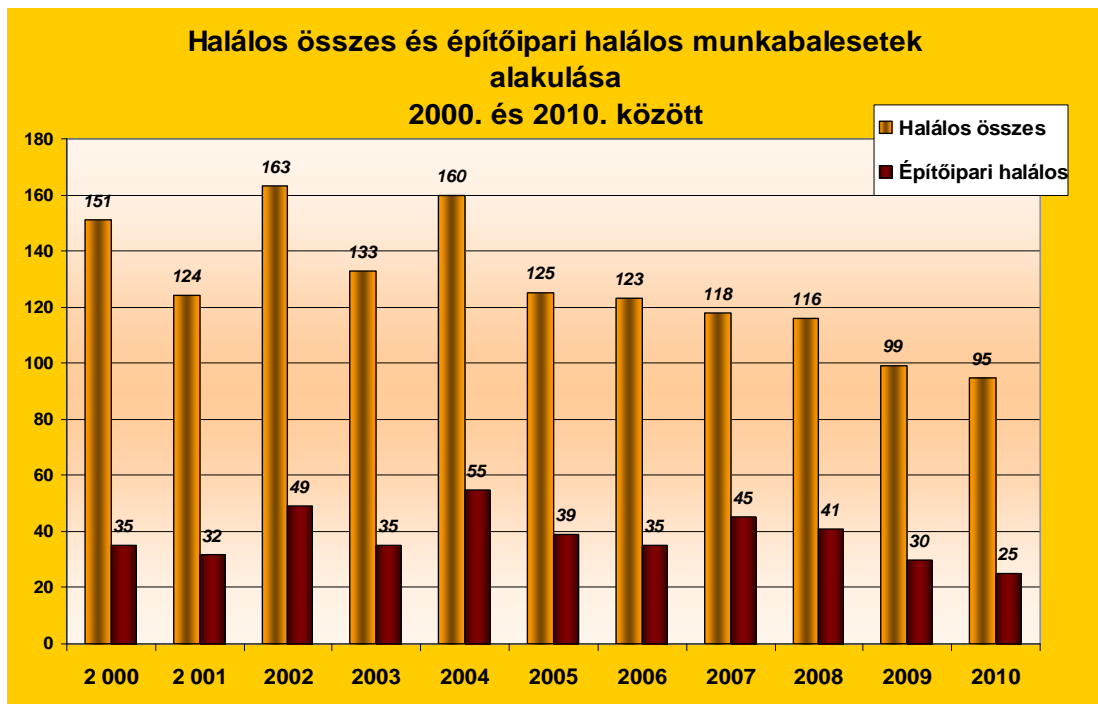
Lényeges változás, hogy a „villamos energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás” nemzetgazdasági ágban a munkabalesetek számának jelentős emelkedése a ráták szerinti rangsorban is elmozdulást eredményezett. Ez az ágazat 2009-hez képest „megelőzte” az építőipart. Ettől eltekintve a legnagyobb baleseti kockázatú nemzetgazdasági ágak ráták szerinti rangsora nem változott.

A munkabalesetek rátái a legnagyobb kockázatú gazdasági ágakban, 2009-2010



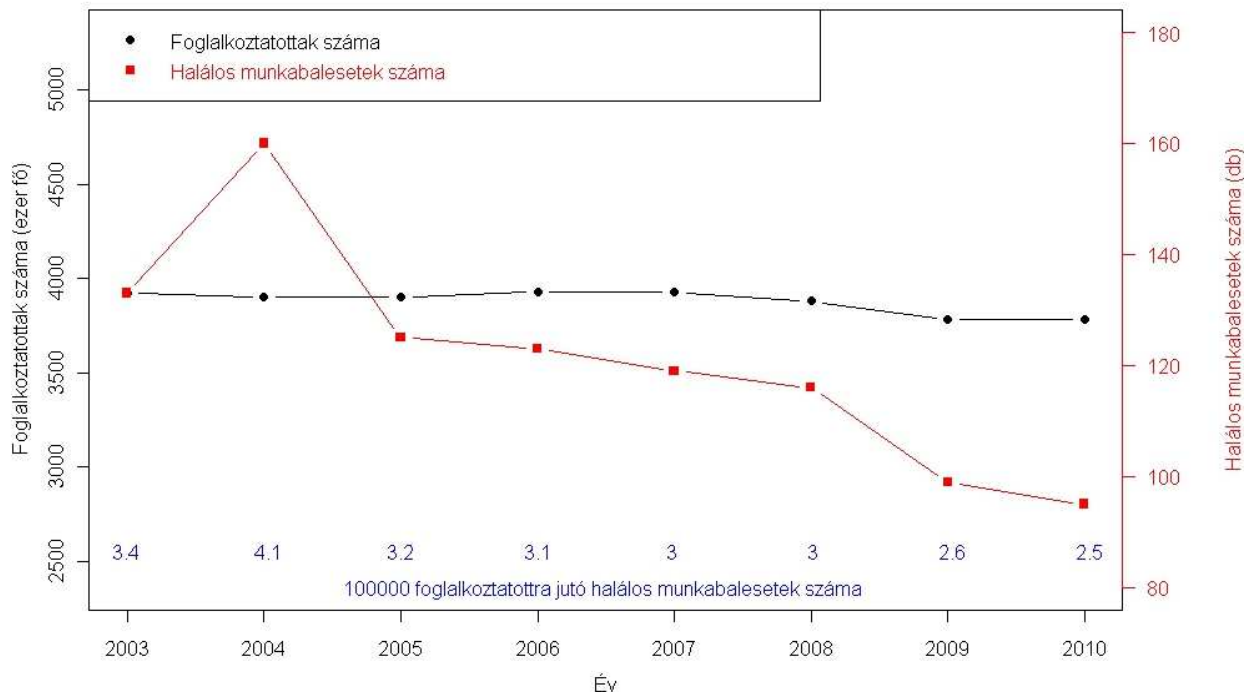
x5. ábra (munkabalesetek száma/1 000 foglalkoztatottra)

Halálos munkabalesetek



x6. ábra

A halálos munkabalesetek abszolút száma, rátája és a foglalkoztatottak száma (2003-2010)

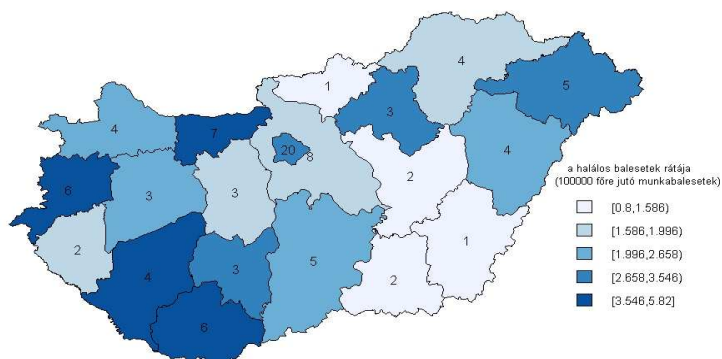


x7. ábra

A halálos munkabalesetek abszolút számainak bemutatásánál feltüntettük az építőipar mutatóit is, annak okán, hogy ezek az értékek ebben az ágazatban évről-évre a legmagasabbak. (Az építőipar „részesedése” az összes halálos munkabalesetből a vizsgált időszakban 2007-ben volt a legnagyobb (38,1%), és 2000-ben a legkisebb (23,2%).)

A halálos munkabalesetek rátája (100 000 foglalkoztatottra jutó halálos munkabalesetek száma) folyamatosan csökken. (x7. ábra) 2010-ben 100 000 foglalkoztatottra már csupán 2,5 halálos munkabaleset jutott, szemben a 2003. évi 3,4, illetve az öt évvel ezelőtti 3 halálos munkabalesettel. Ezek az értékek az Európai Unió átlagához közeli értéknek számítanak.

A 2009. évben bejelentett halálos munkabalesetek abszolút száma és rátája megyék szerint

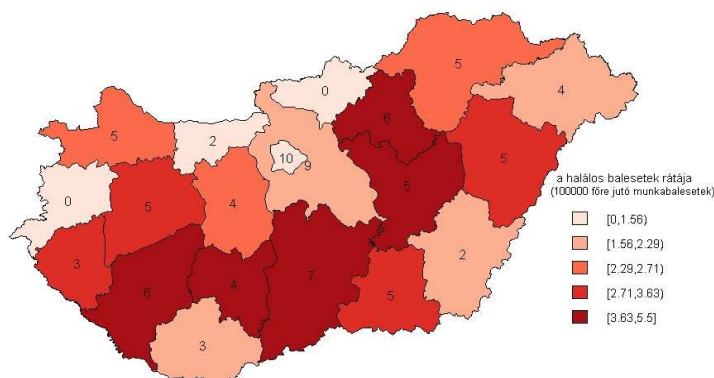


x8.ábra

Megjegyzések: a térképben a munkabalesetek abszolút számát tüntettük fel, 2009-ben külföldön 6 halálos munkabaleset következett be, ezeket az ábra értelemszerűen nem tartalmazza.

A halálos munkabalesetek megyék szerinti alakulását tekintve 2009-ben a 100 000 foglalkoztatottra jutó halálos munkabalesetek száma Vas (5,82), Komárom-Esztergom(5,44), Baranya (4,2) és Somogy (3,65) és megyékben volt a legmagasabb. (x8. ábra)

A 2010. évben bejelentett halálos munkabalesetek abszolút száma és rátája megyék szerint



x9. ábra

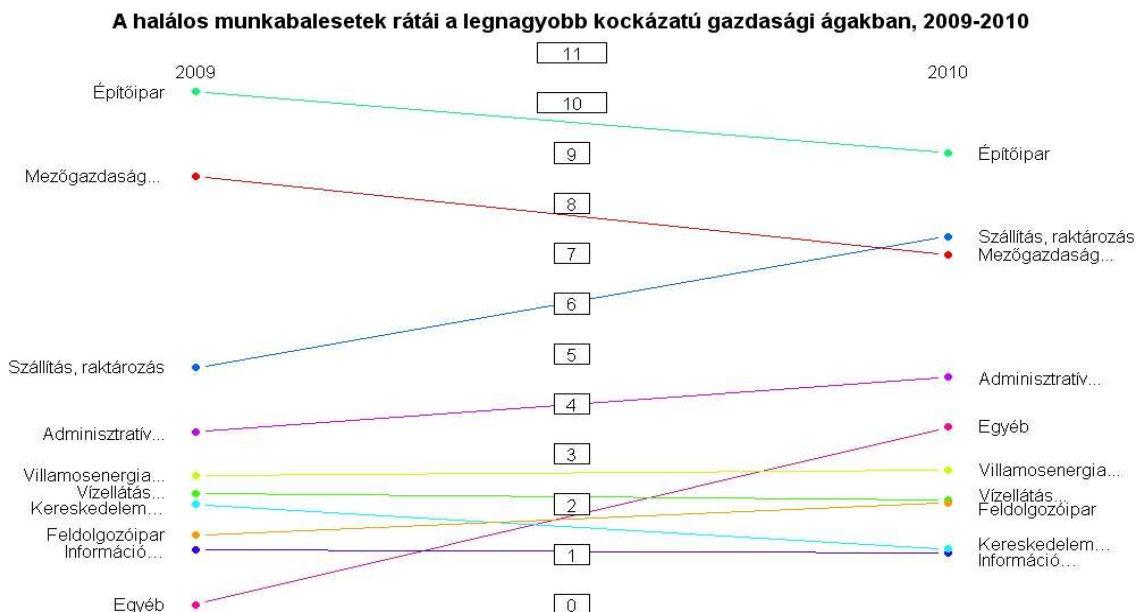
Megjegyzések: a térképben a munkabalesetek abszolút számát tüntettük fel, 2010-ben külföldön 5 halálos munkabaleset következett be, ezeket az ábra értelemszerűen nem tartalmazza.

A tavalyi évben (2010-ben) a 100 000 főre jutó halálos balesetek száma csökkent, de a ráták változása területileg jelentős különbségeket mutatott. A halálos munkabalesetek rátája, erősen átrendeződött, elsősorban a közlekedés során bekövetkezett esetek okán.

Annak ellenére, hogy a foglalkoztatotti (munkavállalói) létszám gyakorlatilag nem változott, és a halálos munkabalesetek száma csökkent, a 100 000 foglalkoztatottra jutó halálos munkabalesetek száma csak Baranya, Komárom-Esztergom, Nógrád, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Vas megyékben, illetve Budapesten csökkent. Vas megyében, ahol a 2009-ben az egyik legmagasabb volt a ráta értéke, 2010-ben nem következett be halálos munkabaleset. 2010-ben a 100 000 főre jutó halálos munkabalesetek száma Heves (5,5), Somogy (5,41), Tolna (4,68) és Bács-Kiskun megyékben (3,65) volt a legmagasabb (x9. Ábra). A tavalyi évben külföldön 5 halálos munkabaleset következett be.

A halálos munkabalesetek nemzetgazdasági ágak szerinti alakulását tekintve 2009-ben a munkabaleseti ráta messze az építőiparban (10,23) és a mezőgazdaságban (8,53) volt a legmagasabb. (x10. Ábra). A 100 000 foglalkoztatottra jutó halálos balesetek száma magas volt továbbá a „Szállítás, raktározás” (4,72) és az „adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” (3,44) nemzetgazdasági ágakban is.

2010-ben az 100 000 foglalkoztatottra jutó halálos munkabalesetek száma a legtöbb nemzetgazdasági ágban csökkent, kivéve a „szállítás, raktározás” és az „adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” ágakat. A „szállítás, raktározás” (7,34) esetében a ráta emelkedése azt eredményezte, hogy ez az ág, az építőipar (9,01) után a halálos munkabalesetek tekintetében második legnagyobb kockázatú nemzetgazdasági ággá lépett elő, megelőzve a mezőgazdaságot (6,98). Szintén jelentős emelkedés volt tapasztalható az „adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” (4,74) esetén is, amely stabilan a negyedik legnagyobb kockázatú nemzetgazdasági ág maradt.



Halálos munkabaleset/100 000 foglalkoztatott

x10. ábra

A tíz legnagyobb kockázatú nemzetgazdasági ág halálos munkabaleseti rátáit és azok változását az x10. ábra mutatja

A halálos munkabalesetek megoszlása a baleseti sérülés (károsodás) külső oka szerint (2009-2010 ESAW I)				
	2009		2010	
	db	%	db	%
Villamos áram, sugárzás, szélsőséges környezeti, hőmérsékleti, -tényező, légnyomás, füst, tűz, láng, izzó és forró, mérgező anyag által okozott ártalmak	5	5,1	7	7,4
Vízbe fulladás, elmerülés, légzési veszélyeztetettség, elzáródás vagy fulladás, beomlás leomló anyag miatt	4	4,0	5	5,3
Ütközés álló tárggyal, munkaeszkővel (a balesetet szenvedett munkavállaló mozgásban van)	30	30,3	25	26,3
Ütközés mozgásban lévő tárggyal, munkaeszkővel, közlekedési eszközzel, mobil, nem kötött pályán üzemelő anyagmozgató munkaeszkővel ill. elütés (a balesetet szenvedett személy álló helyzetben vagy mozgásban van)	39	39,4	45	47,4
Éles, hegyes, durva, egyenetlen felületű tárggyal – anyaggal – történt érintkezés	1	1,0	0	0
Beszorulás, becsípődés, összenyomás, összezúzás, letépés	13	13,1	10	10,5
Fizikai vagy szellemi megerőltetés	0	,0	0	0
Emberek, állatok támadása	6	6,1	2	2,1
Egyéb a fentiekben nem nevesített baleseti sérülést kiváltó ok	1	1,1	1	1,1
Összesen	99	100,0	95	100

x10 táblázat

A halálos munkabalesetek többségét 2009-ben és 2010-ben egyaránt az „ütközés mozgásban lévő tárggyal, munkaeszkővel, közlekedési eszközzel, mobil, nem kötött pályán üzemelő

anyagmozgató munkaeszközzel, ill. elütés (39,4, ill. 47,5%), valamint az álló tárgygal munkaeszközzel történt ütközés (30,3, ill. 26,3 %) okozta. Az okok között jelentős arányt képvisel még a „beszorulás, becsípődés, összenyomás, összezúzás, letépés” kategória 13, ill. 10 esettel, melyek a halálos munkabalesetek 13,1, ill. 10,5%-át tették ki.

2009-ben 28, míg 2010-ben 32 halálos munkabaleset volt köthető a közlekedéshez (az összes halálos munkabaleset 28,3, ill. 38%-a) és 30, ill. 25 halálos munkabaleset (az összes halálos munkabaleset 30,3, ill. 26,3%-a) az esésből eredő ütközéshez.

Munkabaleseti mutatók alakulása nemenként, illetve ezen belül korcsoportonkénti bontásban

Életkori kategóriák és nemek szerinti ráták

2009. évi adatok (x11. ábra)

Nők esetében a munkabaleseti ráta (1 000 alkalmazottra jutó munkabaleset) összességében: 3,58.

Korcsoportonként a legmagasabb értéket ettől a legfiatalabb korcsoport rátája éri el (12,3), ezután az életkor előrehaladtával gyors csökkenés következik be, ráta minimumát, a 25-29 éves korcsoportban éri el, majd lassú emelkedésnek indul, újabb kiugró értéket az 55-59 éves korcsoportnál ér el (ez a második legmagasabb ráta).

Férfiak esetében a munkabaleseti ráta (1000 alkalmazottra jutó munkabaleset) összességében a nőkénel magasabb: 5,98 értékű.

Korcsoportonként vizsgálva az átlagnál magasabb értékű a 3 legfiatalabb korcsoportban, ezen belül különösen magas a két legfiatalabb korcsoport rátája (22,6; illetve 13).

Az életkor előrehaladtával kisebb kiugrásokkal (40-44, 55-59 éves korcsoport) folyamatos csökkenés következik be.

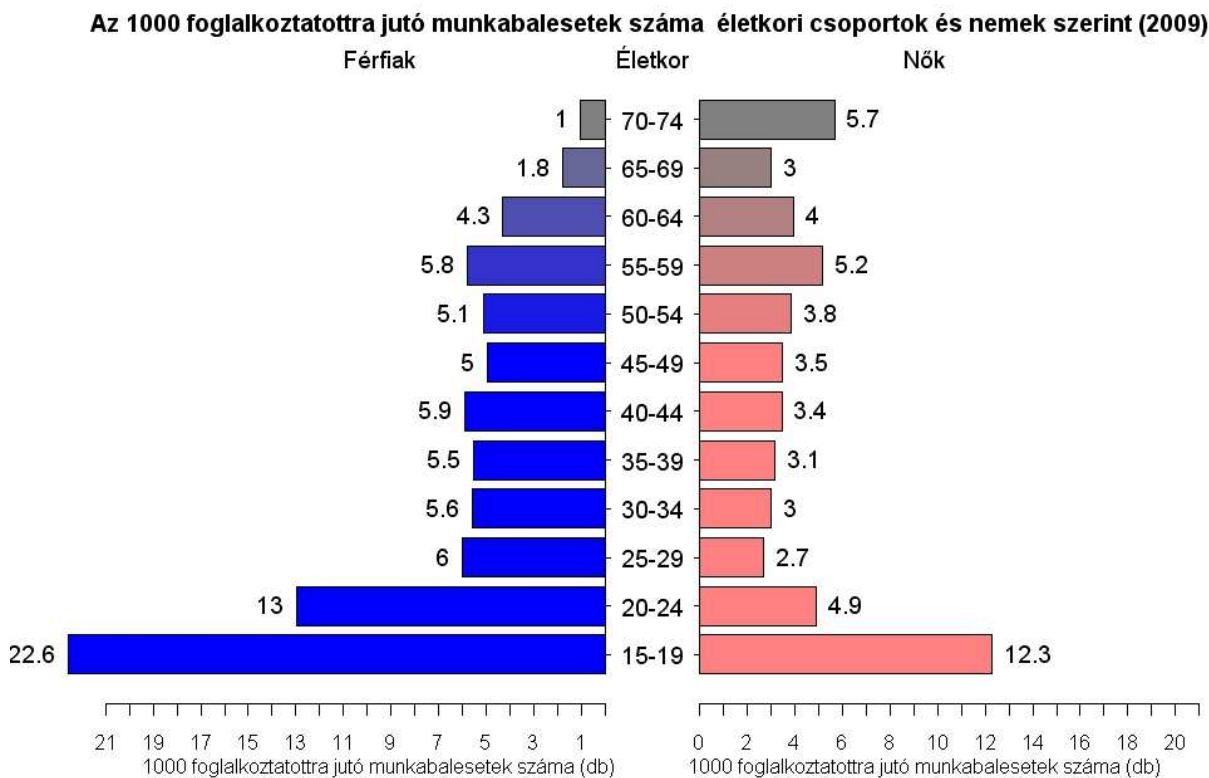
2010. évi adatok (x12. ábra)

Nők esetében a munkabaleseti ráta összességében 4, ez közel 12%-os növekedést jelent a 2009.évi adathoz képest.

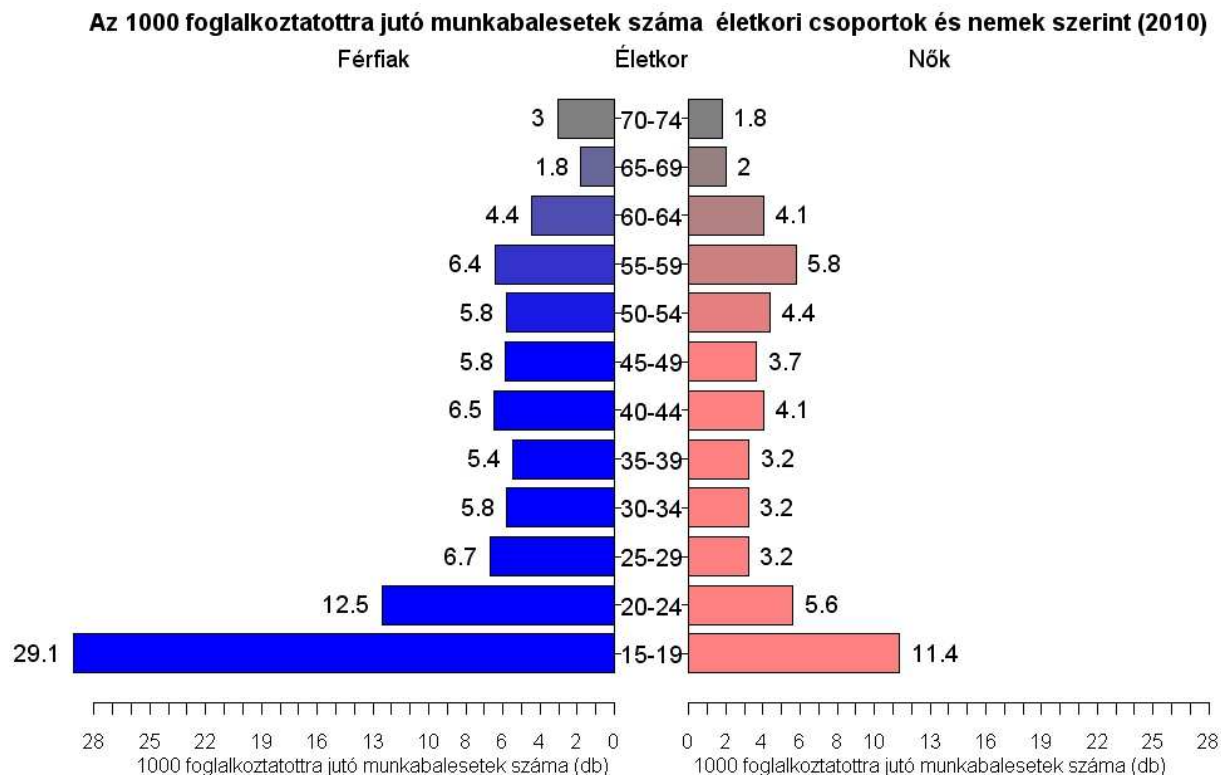
Az életkor előre haladtával gyors munkabaleseti ráta először csökken, majd egy változatlan szakasz után lassú emelkedésbe kezd, kiugró értéket, hasonlóan a 2009. évihez az 55-59 éves korcsoport esetében ér el.

Férfiak esetében a munkabaleseti ráta összességében: 6,38-ra adódik ez az érték a női rátánál kisebb (6,7%-os) növekedést jelent a 2009. évhez képest. A 2009. évhez hasonlóan itt is az átlagosnál magasabb értéket a 3 legfiatalabb korcsoport esetében ér el, különösen magas a két legfiatalabb korcsoport rátája, 29,1; illetve 12,5)

A többi korcsoport rátája közel azonos értékű, kisebb kiugrás a 40-44, illetve az 55-59 éves korcsoportnál tapasztalható.



x11. ábra



x12. ábra

A 2009. illetve 2010 évi életkori és nemek szerinti ráták összehasonlítása

Szinte minden életkori csoportban emelkedés tapasztalható a 2009-es adatokhoz képest.

A férfiak rátája minden életkori csoportban magasabb, mint a nőké mindkét évben (kivéve a legidősebbeket 2009-ben) Az 1 000 főre jutó munkabalesetek száma a 25 évnél fiatalabbak között a legmagasabb, azon belül is a legfiatalabb (15-19 éves) férfiak körében (22,6, illetve 29,1). Ahhoz képest, hogy alsó két életkori kategória (25 éven aluliak) a foglalkoztatottak 5,79%-át teszi ki,

a munkabalesetet szenvedett munkavállalók száma igen magas, 2010-ben a sérültek 11%-a 25 éven aluliak közül került ki (ugyanezen értékek 2009-ben 5,81% és 11,75%.)

2. A Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálathoz érkezett, közérdeklődésre számot tartó kérdések

1.KÉRDÉS:



A képen látható MSZ EN 812 vizsgálati szabvány jelöléssel ellátott fejjvédő használható-e az építési munkahelyeken, ezen belül is kiemelten az ács munkakörben tevékenykedők részére?

VÁLASZ:

Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet (továbbiakban: rendelet) 4. számú melléklet I. fejezet 19.1. pontja az alábbiakat írja elő:

„19. Egyéni védőeszközök biztosítása

19.1. Építési munkahelyen fejjvédő sisak viselése kötelező. Kivételt képeznek a tárgyak leesésétől nem veszélyeztetett, belső munkahelyen végzett szakipari és irodai munkák.”

Az MSZ EN 812:2003 „Ütés elleni fejjvédő ipari célra” szabvány meghatározása alapján az „ipari fejjvédő” elnevezésű sisak (amely szabványjelöléssel ellátott a képen látható fejjvédő is) nem véd eső, zuhanó tárgyak ütéhatása ellen, nincs benne kellő viselési magasság kialakítva. Ez az ipari fejjvédő nem helyettesíti az MSZ EN 397:1997 „Ipari védősisakok” szabvány szerinti kialakítású ipari védősisakot, amely elsősorban viselője fejének felső részét védik a leeső tárgyak által okozott sérülések ellen, a fejet érő 5,0 kN értékű erőhatásig. Az ipari védősisak kialakítása olyan, hogy a sisakhéj nem érhet a fejhez a legfeljebb 5,0 kN erő hatására.

Építési munkahelyeken a leeső tárgyak kockázatával szinte minden munkaterület és munkakörben számolni kell. Az ács által végzett tevékenység sem mentes a leeső tárgyaktól

még az építési munkahely legmagasabb pontján sem. A munkavégzéshez hozzátartozik a munkahely megközelítése, elhagyása is, melynek során más személyek által használt munkaeszközök, tárgyak (pl.: cserép, szerszám) lehullásával is számolni kell.

A munkavállaló magasból történő leesése során szintén szenvedhet olyan fejsérülést, amely ellen az MSZ EN 397:1997 szabványnak megfelelő ipari védősisak nyújt védelmet, az MSZ EN 812:2003 szabvány szerinti ipari fejbüvedő nem!

A rendelet előírása a fejbüvedő sisak típusára, vagy védelmi képességére ugyan nem tér ki, azonban az adott építőipari munkaterületen szükséges egyéni védőeszközök – így a fejbüvedő sisak meghatározását is – a munkáltatónak a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII törvény 54. § (2) bekezdése értelmében elvégzendő kockázatértékelés eredményének ismeretében kell meghatározni. Abban a rendkívüli esetben, ha a munkáltató kockázatértékelése alapján minden kétséget kizáróan bizonyítani tudja, hogy az ács tevékenység végzésekor nem kell számítani a munkavégzés helyén (tetőszerkezeten) leeső tárgyak veszélyétől, a munkahely megközelítése, illetve leesés veszélye miatt az ipari védősisak használatától nem lehet eltekinteni.

Fontos hangsúlyozni, hogy a rendelet a tárgyak leesésétől nem veszélyeztetett, belső munkahelyen végzett szakipari és irodai munkák esetében oldja csak fel a fejbüvedő sisak viselését, azaz külső munkahelyeken és a leeső tárgyakkal veszélyeztetett belső munkahelyeken is az MSZ EN 397:1997 szerinti ipari védősisak viselése kötelező.

ÖSSZEGEZVE: A képen látható, a kérdésben megjelölt fejbüvedő nem elégíti ki az MSZ EN 397:1997 szabvány szerinti ipari védősisak követelményeit, így építőipari munkaterületen (kivéve a tárgyak leesésétől nem veszélyeztetett, belső munkahelyen végzett szakipari és irodai munkáknál) használata nem nyújt kellő védelmet – az ács tevékenységet végzőknek sem – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez.

2. KÉRDÉS (Munkabiztonsági szakember kérdése):

Mennyi az illetéke a munkabiztonsági szakértői engedély kiváltásának, a tevékenység folytatásának, a kérvényre milyen értékű illetékbélyeget kell felragasztani?

VÁLASZ:

A munkabiztonsági szakértői tevékenységről a 354/2009. (XII. 30.) Kormányrendelet intézkedik, de ebben nincs meghatározva a szakértői engedély kiadására irányuló eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj.

Erről a 14/2010. (IV. 28.) SZMM rendelet intézkedik, mely szerint:

„**1. § (1)** A munkabiztonsági szakértői engedély kiadására irányuló eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj (a továbbiakban: díj)

a) az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (a továbbiakban: OMMF) hatáskörébe tartozó eljárás esetén tizenötezer ötszáz forint,

b) a Magyar Mérnöki Kamara területi kamaráinak (a továbbiakban: területi kamara) hatáskörébe tartozó eljárás esetén tizenhatezeröttszáz forint.

(2) A jogorvoslati eljárás díja

a) a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) hatáskörébe tartozó eljárás esetén tizenötezer ötszáz forint,

b) a Magyar Mérnöki Kamara (a továbbiakban: MMK) hatáskörébe tartozó eljárás esetén tizenhatezeröttszáz forint.

(3) A munkabiztonsági szakértői engedély kiadására irányuló eljárás díja magában foglalja a tevékenység végzésére jogosult nyilvántartásba vételével kapcsolatos díjat is.

2. § (1) A díjat a kérelmező

a) az OMMF hatáskörébe tartozó eljárások esetén az OMMF,

b) a miniszter hatáskörébe tartozó jogorvoslati eljárás esetén a miniszter által vezetett minisztérium,

c) a területi kamarák hatáskörébe tartozó eljárások esetén az illetékes területi kamara,

d) az MMK hatáskörébe tartozó jogorvoslati eljárás esetén az MMK

(a továbbiakban együtt: engedélyező szerv) 1. mellékletben feltüntetett számlájára köteles befizetni.

(2) A díj megfizetését az eljárás megindításakor igazolni kell.

(3) A díj összegét átutalással, készpénzátutalással vagy fizetési számlára történő készpénzbefizetéssel kell megfizetni.”

A munkabiztonsági szakértői tevékenység gyakorlására irányuló engedélyezési eljárásban első és másodfokon eljáró hatóságok számlaszámai a 14/2010. (IV. 28.) SZMM rendelet 1. mellékletében található!

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség hatáskörébe tartozó eljárás esetén:

Pénzforgalmi számla elnevezése: Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség
Előirányzat-felhasználási keretszámla

Pénzforgalmi számla száma: 10032000-01743496-00000000

3. Partnereinkről

Hírlevelünkben időről-időre szeretnénk bemutatni azokat a partnerszervezeteket, melyek tevékenysége összefüggésben van az OMMF feladataival. Jelen számunkban bemutatkozik a

A Munkaügyi Közvetítói és Döntőbírói Szolgálat

A munka világának meghatározó szereplői között (kiváltképp a munkaadó és a szakszervezet között) mindennaposak a különböző viták, konfliktusok. Érthető, hiszen a bérezéstől kezdve a munkarend kialakításán át a szakszervezeti jogosítványok értelmezéséig számos kérdésben eltér egymástól a két fél véleménye, mivel érdekeik is meglehetősen különböznek.

A viták – bár kétségkívül megnehezítik, sőt sokszor hátráltatják is - a menedzsment napi munkáját, önmagukban nem károsak, ha segítségükkel tisztázódhatnak a nézetek, megalapozottabbá válhat a felek közötti együttműködés. Végtére is, a menedzsment szempontjából sem közömbös, hogy a döntések végrehajtásához megszerzi-e a munkavállalók támogatását.

A lényeg az, hogy a viták kezelhetőek és lezárhatóak legyenek, segítve mindkét felet abban, hogy kapcsolatuk, (kényszerű) együttműködésük a jövőben is működőképes maradjon.

A viták, konfliktusok megelőzésének és kezelésének számos útja-módja van.

A munkajogi szabályozás – ha az világos és egyértelmű – eleve segítheti a viták elkerülését. A Kollektív Szerződés – azaz legfontosabb kérdések helyi szintű szabályozása – szintén hozzájárulhat ahhoz, hogy a felek rögzíthessék az együttműködés szabályait, a legfontosabb jogokat és kötelezettségeket, ily módon elejét vegyék a fölösleges huzakodásnak.

A nézeteltérések feloldását elősegíti az is, ha a felek között van egy működőképes kapcsolatrendszer, azaz bármilyen probléma merül is fel, intézményes keretek között tehetnek kísérletet annak rendezésére.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy az érintettek közötti közvetlen tárgyalások nem mindig vezetnek eredményre, sőt gyakorta megesik, hogy a tárgyalások során a kapcsolatok minősége romlik. A vitázó felek azt érzékelik egy idő után, hogy nemhogy közelednének, de inkább távolodnak az álláspontok, az egyik vita lezáratlansága újabb konfliktusokat szül, sőt a tárgyaló partnerek közötti személyes kapcsolatok is megromlanak.

Az ilyen esetek elkerülésére van egy régóta kitalált és eredményesen alkalmazott módszer, a közvetítő igénybevétele.

Ki a közvetítő?

Egy – a felektől független, és minden irányban pártatlan – szakember, akinek az a feladata, hogy segítsen a konfliktus feloldásában, a minden érintett számára elfogadható megállapodás létrejöttében.

Hol lehet találni ilyen szakembert?

Magyarországon 1996 óta működik a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, ennek keretei között működnek a közvetítők. Ezt a Szolgálatot az Érdekegyeztető Tanács hozta létre. Küldetése, hogy közreműködjön a munkaügyi viták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leghamarabb történő megoldásában.

Hogyan működik a Szolgálat?

Az Érdekegyeztető Tanács által elfogadott, a legutóbbi módosításokkal kiegészített és a Magyar Közlöny 2007. évi 30. számában kihirdetett Működési és Eljárási Szabályzata szerint.

A működés leglényegesebb alapelvei:

- az önkéntesség, azaz a felek számára a közvetítő igénybevétele lehetőség és nem kötelezettség;
- a felek egybehangzó akaratnyilvánítása, azaz a közvetítés csak akkor indulhat meg, ha azt mindkét – a konfliktusban érintett – fél kéri;
- a közvetítői függetlenség, pártatlanság és titoktartási kötelezettség, azaz a közvetítő egyik fél javára sem lehet részrehajló, valamint általa semmilyen interim információ illetéktelenekhez nem juthat el.

Milyen ügyekben vehetik igénybe a Szolgálatot a munkaadók?

A Szolgálat alapfeladata a közvetítés, békéltetés és a döntőbíráskodás. (A kettő közötti lényeges különbség az, hogy a döntőbíráskodás során a vitázó felek előzetesen kijelentik, hogy az igénybevett szakember mondja ki a döntő szót, és ők azt elfogadják. Ezzel szemben a közvetítés során a vitázó feleken múlik, miben állapodnak meg, a közvetítő csak segíti a feleket a megoldáshoz vezető út megtalálásában.) Érdemes tudni, hogy a közvetítésről és a döntőbíráskodásról a Munka törvénykönyve 195-199/A. szakaszai rendelkeznek.

Melyek a közvetítő illetve döntőbíró igénybevételével elérhető előnyök?

Röviden: **gyors, olcsó, szakszerű és diszkrét.**

Gyors, mert – szemben például a munkaügyi bíróságok működése során „megszokott” többhónapos, sőt olykor többéves átfutási idővel – egy-egy ügy rendezése pár nap alatt megtörténhet. Gondoljunk csak arra, hogy a munkáltatónak sem mindegy, hogy a várható jogi megítélés szempontjából kétes kimenetelű ügyben meddig tart a bizonytalanság...

Olcsó, mert a közvetítő igénybevétele az első 8 tárgyalási forduló alkalmával a felek számára díjmentes. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az esetek döntő többsége ennyi idő alatt megoldható – feltéve természetesen, ha létezik mindenki számára elfogadható megoldás.

A szakszerűséget az garantálja, hogy a szolgálat közvetítői listájáról 49 olyan szakember közül lehet választani, akiket egytől-egyik komoly kiválasztási eljárás során választottak ki, nagy gyakorlati tapasztalattal rendelkeznek, valamint speciális vitamegoldó képzésben is részesültek.

A titoktartási kötelezettség a közvetítővel szemben megfogalmazott alapvető elvárás. Tíz év alatt egyetlen esetben sem kellett eljárást lefolytatni az etikai szabályzatban nevesített vétség miatt.

A közvetítők kapcsán alapvető elvárás az is, hogy a vitamegoldó eljárás során „kapcsolják ki” előéletüket, azaz maximális elfogulatlansággal segítsék mindkét felet a megoldáshoz vezető út megtalálásában.

Az alapfeladatokon túlmenően az MKDSZ szakemberei még számos más témában is segítik a munkaadókat akár szakmai-ágazati szinten, akár pedig az egyes vállalkozásokat illetően. Így például lehetőség van az MKDSZ igénybe vételére kollektív tárgyalások lebonyolításában, a munkaügyi kapcsolatok témakörét érintő képzések során, a munkajogi szabályozás hatásainak értékelésében. Fontos szerephez juthat a közvetítő a szakaszervezet által meghirdetett sztrájk előtti egyeztetés során.

Megnövekedett az MKDSZ jelentősége az Ágazati Párbeszéd Bizottságok munkájának megindulásával is. Mivel ezekben a bizottságokban tipikusan a két oldalt (tehát a munkaadói és a munkavállalói érdekképviseleteket) együttesen érintő kérdések megvitatása zajlik majd, az ott felmerülő viták rendezésében is sokat segíthet a pártatlan szakember közvetítői munkája. De a konkrét ügyeken túlmenően a Szolgálat szerepet vállal a konfliktusokkal kapcsolatos értékelő-elemző munkálatok elvégzése során is.

Szólni kell arról is, hogy külső közvetítő igénybevételével szemben gyakorta megfogalmazódnak aggályok is.

Az egyik ilyen aggály azzal kapcsolatos, hogy a vállalkozás számára hátrányos lehet a vita nyilvánossá tétele, azaz a munkaadók úgy vélik, hogy a szervezeti kereteken belül nagyobb esély van az ügy elsimítására. Kétségtelen, sok esetben valóban a közvetlen tárgyalás képes meghozni az elvárt eredményt. De sajnos számos példa van arra, hogy a kétoldalú (azaz a munkáltató és a szakszervezet közötti) kapcsolatok romlása, a tárgyalás eredménytelensége a jövőbeni megállapodások létrejöttét is veszélyezteti.

Akadnak, akik kételkednek abban is, hogy a közvetítő valóban szakembere-e az adott kérdésnek, illetve képes-e felmérni és megérteni a vállalati sajátosságokat. Kétségtelen, a vállalati specialitások ismeretét illetően mindig előnyben lesz az, ki már hosszú évek óta ott dolgozik. De sokszor éppen a friss szemre, az elfogulatlan értékelésre van nagyobb szükség a

görcsök feloldásához. A közvetítő dolga az, hogy meglátásaival, a gondolkodás célirányossá tételével segítse a vitában résztvevőket, hiszen a megoldást végül is ők formálják meg.

Az MKDSZ működésének 15 éve alatt mintegy 100 közvetítést, békéltetést, döntőbíráskodást végzett, olykor az egész országot megrázó konfliktusok kapcsán. Az esetek túlnyomó többségében (93 %-ban) a közvetítés sikeres volt, azaz elmaradt a sztrájk vagy éppen megszületett a remélt megállapodás. És amit statisztikailag talán a legnehezebb mérni: sok konfliktus még azelőtt elsimulhatott, mielőtt az ügy igazán komollyá vált volna. Talán nem túlzó a hasonlat: a jó orvos nemcsak gyógyít, ha kell, de segít megelőzni a betegséget. Ebben segít az, hogy a konfliktusok feloldásán kívül fontos feladata a Szolgáltatnak tanácsadás nyújtása az esetleges viták, konfliktusok megelőzése érdekében. Tizenöt év alatt mintegy 300 tanácsadási felkérésnek tettek eleget a szervezet közvetítői.

AZ MKDSZ feladatai közé tartozik még a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának emelése. Ennek jegyében a Szolgálat 15 év alatt számos rendezvényt (konferenciákat, szakmai napokat, képzési programokat, stb.) szervezett az ország valamennyi régiójában.

Dr. Kovács Géza

MKDSZ igazgató

4./ Jogsabályváltozások

Az alábbiakban adunk tájékoztatást a fontosabb jogsabály-változásokról. A tájékoztatás nem teljes körű, a részletes rendelkezések megismerése érdekében szíveskedjenek a jogsabályokat áttekinteni!

Magyar Közlöny 2011/5. szám – 2011/34. szám

1. 7/2011. (II. 11.) Korm. rendelet A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról szóló 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet módosításáról
2. 19/2011. (III. 2.) Korm. rendelet A 2011. évi igazgatási szünetről
3. 20/2011. (III. 2.) Korm. rendelet A Szervezetátalakítási alap jogcímcsoport előirányzat felhasználásának szabályairól
4. 29/2011. (III. 16.) Korm. rendelet Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 133/2010. (IV. 22.) Korm. rendelet módosításáról
5. 12/2011. (III. 22.) NGM rendelet A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról
6. 45/2011. (III. 23.) Korm. rendelet Az iparbiztonsági ellenőrzés és a telephely biztonsági tanúsítvány kiadásának részletes szabályairól szóló 92/2010. (III. 31.) Korm. rendelet módosításáról
7. 46/2011. (III. 25.) Korm. rendelet A közbeszerzések központi ellenőrzéséről és engedélyezéséről

8. 10/2011. (III. 28.) BM
rendelet

A tűzvédelmi szabályzat készítéséről szóló 30/1996. (XII. 6.) BM rendelet és az építésügyi hatósági eljárásokról, valamint a telekalakítási és az építészeti-műszaki dokumentációk tartalmáról szóló 37/2007. (XII. 13.) ÖTM rendelet módosításáról

9. 2011. évi XXX. törvény

Az egyes közszolgálati tárgyú törvények módosításáról