Börtönmunka

A munkáltatás ügyészi vizsgálata

A Legfőbb Ügyészség 1997-ben elvégezte a bv. intézetekben a fogvatartottak (elítéltek, előzetesen letartóztatottak) munkával történő foglalkoztatásának vizsgálatát. A vizsgálat célja annak megállapítása volt, hogy az új jogszabályi rendelkezések miként érvényesülnek a gyakorlatban, vannak-e akadályai a társadalmilag hasznos munka végzéséhez való jog érvényesülésének, megtartják-e a munkavédelemre vonatkozó szabályokat. A vizsgálat 1997 első félévére terjedt ki és azt a főügyészségek valamennyi büntetés-végrehajtási intézetben lefolytatták.

A vizsgálat alapjául a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény, a büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló, az 1993. évi XXXII. törvénnyel is módosított 1979. évi 11. számú tvr. (továbbiakban: Bv. tvr.) rendelkezései és a vonatkozó végrehajtási szabályok szolgáltak. Az utóbbiak közül megkülönböztetett fontosságú a szabadságvesztés és az előzetes letartóztatás végrehajtásának szabályairól szóló 6/1996. (VII. 12.) IM-rendelet (továbbiakban Bv. Szabályzat), amely külön címben tartalmazza az elítéltek munkáltatására, szakmai képzésére és terápiás foglalkoztatására vonatkozó, a magasabb szintű jogszabályok érvényesülését biztosító előírásokat.

A fogvatartottak munkáltatásának célja, hogy segítse az elítélt testi és szellemi erejének fenntartását, lehetőséget adjon a szakmai gyakorlottság megszerzésére és fejlesztésére, ezáltal megkönnyítse, hogy szabadulása után a társadalomba beilleszkedjék [Bv. tvr. 44. § (1) bekezdése]. Ezt az elítélteket és az előzetesen letartóztatottakat egyaránt megillető munkához való jog [Bv. tvr. 36. § (1) bekezdésének c) pontja, 118. § (1) bekezdés g) pontja], valamint az elítéltek munkavégzési kötelezettsége [Bv. tvr. 33. § (1) bekezdésének d) pontja] is biztosítja.

Átalakuló szerkezet

Az elmúlt években átalakult a foglalkoztatás szerkezete, rendszere, megváltozott a korábban vállalati formában működő büntetés-végrehajtási munkáltatás jellege és formája. A korlátolt felelősségű társaságokká átalakított büntetés-végrehajtási vállalatok nyereségorientált vállalkozásoknak minősülnek, ugyanakkor integráns részei az egységes büntetés-végrehajtási rendszernek is. A vizsgálat feltárta, hogy a megváltozott gazdasági-

társadalmi környezetben és feltételek mellett működő fogvatartotti munkáltatásnak számos, az intézmény társadalmi rendeltetését nehezítő akadályt kell leküzdenie, ami költség- és időigényes feladatnak mutatkozik.

A Bv. tvr. 38. §-ának (2) bekezdése értelmében a szabadságvesztés végrehajtása során meg kell teremteni a rendszeres munkavégzés feltételeit. A Bv. tvr. 44. § (2) bekezdése előírja, hogy az elítéltet a büntetés-végrehajtási (továbbiakban: bv.) intézet adottságainak megfelelően kell társadalmilag hasznos munkával foglalkoztatni.

Általános helyzet, lehetőségek

A büntetés-végrehajtási intézetek többségében komoly nehézséget jelent a fogvatartottak foglalkoztatása; nagyobb létszám esetén igen nehéz a társadalmilag hasznos munkával történő foglalkoztatás. A több mint kilencezer elítélt kétharmadának tudnak munkát adni az intézetek. Az előzetesen letartóztatottak helyzete ennél lényegesen rosszabb; az országosan közel négyezer előzetesen letartóztatott közül 30%-ot sem éri el a foglalkoztatottak aránya.

Ami a foglalkoztatott fogvatartottak összetétel szerinti megoszlását illeti, a jogerősen elítéltek helyzete lényegesen kedvezőbb képet mutat, mint a letartóztatottaké, bár a teljes körű foglalkoztatás ott is kivételnek számít. A legnagyobb gondot az előzetesen letartóztatottak munkával történő foglalkoztatása jelenti. Különösen a megyei bv. intézetekben tekinthető súlyosnak a helyzet. Általában csak a kvalifikált munkára alkalmas előzetesen letartóztatottak számára találtak munkalehetőséget, több intézetben a vizsgált időszakban egyáltalán nem került sor foglalkoztatásukra.

A munkavégzés akadályai

A munkavégzéshez való jog érvényesülésének *objektív* és *szubjektív* akadályai egyaránt vannak.

Az objektív nehézségek közül meghatározó a fogvatartotti állomány létszámához igazodó megfelelő munkalehetőség hiánya. A legnagyobb gondot a vállalkozások, intézmények megrendeléseinek csökkenése jelenti. A magánvállalkozások nem szívesen dolgoztatnak bv. intézetben fogva tartott munkaerőt annak ellenére,hogy a foglalkoztatásnak lényegesen kedvezőbb költségvonzata lenne. A külső foglalkoztatásra is csekély az érdeklődés a munkáltatók részéről. További probléma az egyes intézetek elmaradott infrastruktúrája (volt olyan intézet, ahol a legutóbbi időkig gondot okozott a folyamatos ivóvízellátás, a fejletlen telefon- és úthálózat). Komoly nehézség forrása az intézeteknél tapasztalható túlzsúfoltság is, amely miatt a relatíve több fogvatartottra kevesebb munkahely jut.

A foglalkoztatás szubjektív akadályai a fogvatartotti oldalon jelentkeznek. Az elítélteknek, illetve az előzetesen letartóztatottaknak akkor van nagyobb esélyük a munkáltatásra, ha valamilyen szakképzettséggel, szakmai gyakorlattal rendelkeznek. A fogvatartottak jelentős része azonban iskolázatlan, szakképzetlen, akik legfeljebb segédmunkásként vagy mezőgazdasági idénymunkásként foglalkoztathatók. További akadálya a munkáltatásnak az is, hogy a fogvatartottak egészségi állapota az átlagnépességnél rosszabb, így gyakran csak könnyű fizikai munkát végezhetnek. Külön gond a csökkent vagy megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, az állapotuknak megfelelő munka hiánya.



Szervezet és forma

Az erre vonatkozó előírást a Bv. Szabályzat 101. §-ának (2)–(3) bekezdése tartalmazza. Ennek értelmében a fogvatartottat vagy a bv. intézet vagy az elítéltek foglalkoztatására alapított gazdálkodó szervezet, illetve szerződés alapján más gazdálkodó szervezet foglalkoztathatja. A fogvatartottak munkáltatása ennek megfelelően a bv. intézeteknél költségvetési munkáltatás formájában, a munkáltatás céljára alapított kft-nél, valamint szerződéses alapon más, büntetés-végrehajtáson kívüli szervezetnél történik, összességében elég széles tevékenységi körben (pl. növénytermesztés, állattenyésztés, építőipar, bőr- és cipőipari,konfekcióipari, faipari termékek készítése, labdavarrás).

Az intézeteknél költségvetési munkáltatás formájában végeznek intézetfenntartást is (házi műhely, konyha, takarítás, mosoda, fűtés stb.) sőt előfordul, hogy a foglalkoztatás kizárólag erre szorítkozik. Emellett a különböző szolgálati ágaknál (gazdasági, büntetés-végrehajtási, biztonsági, egészségügyi osztály) is foglalkoztatnak fogvatartottakat.

Az elítéltek munkáltatására alapított korlátolt felelősségű társaságok eltérő eredményességgel működnek, emiatt különböző mértékben tudnak munkalehetőséget adni a fogvatartottaknak. Így például az egyik fegyház és börtön mellett működő kft. – amely évekkel ezelőtt még több mint 1000 elítéltet foglalkoztatott –, jelenleg mindössze 170-260 személynek ad munkát.

A fogvatartottak külső munkahelyen való foglalkoztatása a bv. intézetek és a munkáltatók közti szerződés alapján történik és országosan eltérő képet mutat. A bv. intéztek egy részénél ilyen munkáltatás nincs, más bv. intézetekben viszont folyamatosan jelentősebb számú elítélt vesz részt külső munkáltatásban. A külső munkahelyeken zömmel betanított és segédmunkás munkakörben szakképzetlen fogvatartottak dolgoznak, bár arra is volt példa, hogy az egyetemi végzettségű elítéltet árkalkulátorként foglalkoztatták. Több esetben előfordult, hogy a külső munka természetét pontosan megállapítani nem lehetett, mert a vonatkozó szerződésben csak az szerepelt, hogy a

megrendelő segédmunkást vagy kisegítő segédmunkást foglalkoztat. A szerződésekben indokolt lenne annak meghatározása is, hogy milyen munkakörre, milyen munka végzésére terjed ki a foglalkoztatás (anyagmozgatás, kézi, gépi, egyéb szak- vagy segédmunka stb.).

A vizsgálatok olyan esetet nem tártak fel, amikor a Bv. Szabályzat 101. §-a (4) bekezdésének a)–c) pontjában meghatározott kizáró okok ellenére végzett volna az elítélt külső munkát. Olyan eset sem volt megállapítható, amikor a fogvatartott munkáját magáncélra vették volna igénybe.

A külső munkahelyen foglalkoztatott elítéltek zömmel enyhébb végrehajtási szabályok hatálya alatt állnak. Több intézetben csak ilyen elítéltek közül kerültek ki a külső munkát végzők. Esetenként előfordult, hogy átmeneti csoportban lévő elítéltek is dolgoztak külső munkahelyen A fegyházfokozatú elítéltek külső munkában csak kivételesen vettek részt, amikor a külvilágtól való elkülönítésük és megfelelő őrzésük így is megoldható volt.

A Bv. tvr. 28/A §-a (1) bekezdésének d) pontja értelmében ha az enyhébb végrehajtási szabályok hatálya alatt álló elítélt a bv. intézeten kívül dolgozik, a felügyelete mellőzhető. Az enyhébb végrehajtási szabályok hatálya alatt álló és külső munkahelyen dolgozó elítéltek felügyeletét az intézetek általában mellőzték, ellenőrzésük azonban ilyen esetben is megtörtént. A hatályos jogszabályi rendelkezések nem teszik lehetővé, hogy az enyhébb végrehajtási szabályok hatálya alatt álló elítéltek kivételével más elítéltek akár börtön-, akár fogházfokozatban külső munkáltatásban felügyelet nélkül vegyenek részt. Ennek ellenére több ízben is megtörtént, hogy külső munkát ilyen fogvatartottak végeztek felügyelet nélkül.

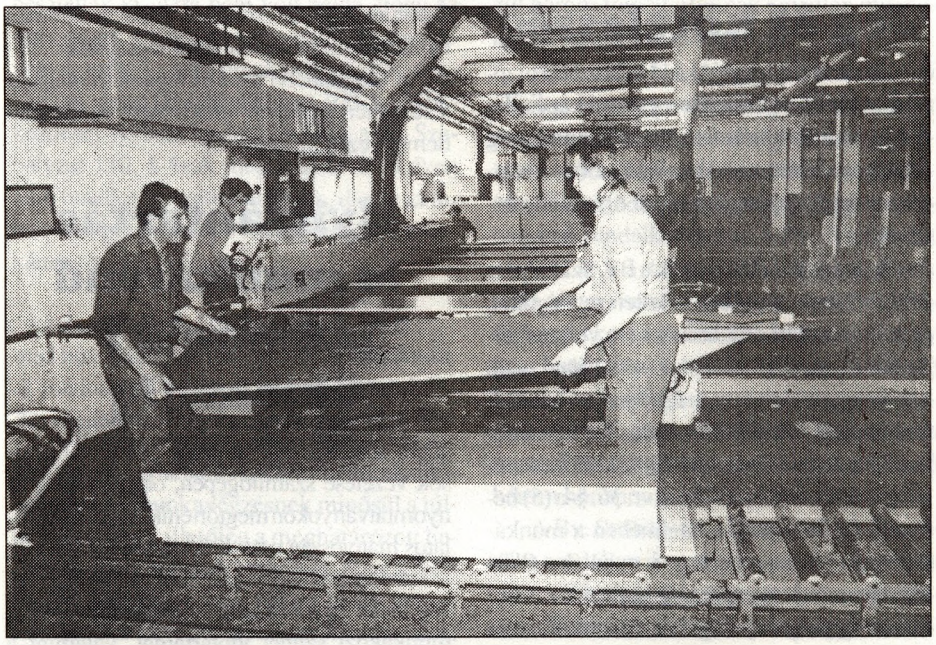
A munkáltatás szabályozása

A Bv. Szabályzat 103. §-ának (2) bekezdése előírja a munkáltató számára, hogy a Bv. Szabályzat IV. címében meghatározott kérdések szabályozására munkáltatási szabályzatot készítsen. Ennek ellenére több bv. intézetben nem készült ilyen. A mulasztás okát az intézetek abban jelölték meg, hogy a Bv. Országos Parancsnokság 1997. II. félévi munkatervében szerepelt a Bv. Szabályzat végrehajtási utasításának az elkészítése, ezért csak annak megjelenése után nyílik lehetőség a munkáltatás helyi szabályzatának elkészítésére. A Bv. Szabályzat azonban már 1996. október 1. napján hatályba lépett, ettől kezdve ezt a rendelkezését is alkalmazni kellett volna, tehát a bv. intézeteknek legalább ideiglenes jelleggel el kellett volna készíteniük a helyi munkáltatási szabályzatot, függetlenül az országos parancsnoki utasítás kiadásától.

Volt eset, hogy a bv. intézet munkáltatási szabályzattal nem rendelkezett, viszont az intézet parancsnoka olyan belső utasítást adott ki, amely több vonatkozásban eltért a hatályos jogszabályi rendelkezésektől. Másutt a bv. intézet rendelkezett ugyan munkáltatási szabályzattal, azonban az több tekintetben sem felelt meg a törvénynek.

Előfordult, hogy a munkahely ügyvezető igazgatója a bv. intézet parancsnoka által kiadott munkáltatási szabályzatot küldte meg az ügyész részére, mint olyat, amely a kft.-re is érvényes. Figyelemmel arra, hogy a Bv. Szabályzat 101. §-ának (2) bekezdése értelmében a kft. is munkáltatónak minősül, ezért saját munkáltatási szabályzatot kell készítenie, az nem helyettesíthető a bv. intézet által készítettel.

A Bv. Szabályzat 30. § (2) bekezdés b) pontja értelmében a *befogadási bizottság* a



befogadástól számított nyolc napon belül az elítélt személyes meghallgatását követően dönt a munkahely és a munkakör kijelöléséről. Ez általában hatályosul, azonban eseti kivételek e körben is előfordulnak. Többször megtörtént, hogy a munkahely és munkakör kijelölésére nem az előírt határidőn belül, hanem csak a munkába állítás lehetőségének megnyílásakor került sor. Arra is volt példa, hogy a munkába állítást, illetve az új munkakör kijelölését megelőzően elmaradt az elítélt meghallgatása vagy arra csak utólag került sor. Olyan eset is előfordult, amikor a befogadó bizottság előtti meghallgatás, a munkahely és a munkakör kijelölése a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelt ugyan, de a tényleges munkába állítás a befogadástól számított másfél hónapon belül nem történt meg.

A Bv. Szabályzat 105. §-ának (2) bekezdése alapján az elítélt a biztonság, a munkafegyelem és a rend fenntartása érdekében a munkahelyre vagy munkakörre utaló jelzés viselésére kötelezhető. Ez a rendelkezés mérlegelést enged, így országosan eltérő gyakorlat tapasztalható. Több intézetben ún. *szabadmozgó igazolványt* állítanak ki az egyes munkaterületeken dolgozók részére, amely tartalmazza többek között a munkahelyet, az engedélyezett útvonalat és az engedélyezett területet.

A Bv. tvr. 119. §-ának (4) bekezdése értelmében ha az előzetesen letartóztatott az elítéltekkel együtt végez munkát, ezekkel együtt helyezhető el. A büntetés-végrehajtási intézetek élnek a jogszabály által biztosított lehetőséggel, előfordult azonban, hogy akkor is sor került az együttes elhelyezésre, amikor az előzetesen letartóztatott nem dolgozott. Olyan esetre nem volt példa, amikor az előzetesen letartóztatott – a Bv. Szabályzat 250. §-ának (4) bekezdése értelmében – azért nem dolgozhatott volna, mert megtagadta a formaruha viselését.

Jog és kötelesség

A Bv. tvr. 45. §-ának (1) bekezdése alapján az elítéltnek a munkavégzéssel kapcsolatos jogaira és kötelezettségeire a munkajog általános rendelkezései az irányadók, a büntetés-végrehajtás sajátosságaiból fakadó eltérésekkel.

A munkáltatók teljesítik a Bv. Szabályzat 106. § (1) bekezdésében írt kötelezettségüket, ezzel kapcsolatos mulasztás nem volt megállapítható. A fogvatartottak munkához való alanyi joga azonban nem feltétlen, a büntetés-végrehajtás jellegéből következően korlátozható, büntetés-végrehajtási érdekből átmenetileg szüneteltethető. A Bv. tvr. 36. §-a (5) bekezdésének b) pontja értelmében a munkához való jog átmenetileg, a munkába állást akadályozó ok fennállásáig szünetel. A büntetés-végrehajtás jellegéből következően az elítélt bizonyos ideig – átmeneti jelleggel – mentesül a munkavégzési kötelezettség alól (pl. eltávozások során, az évi pihenőidőben, betegség, előállítás ideje alatt, pótnyomozás vagy újabb büntetőügy nyomozása okából történő távollét idején).

A társadalmilag haszos munka végzése az elítéltek esetében nem csupán jog, de egyben kötelezettség is. A Bv. tvr. 33. § (1) bekezdésének d) pontja értelmében az elítélt köteles a kijelölt munkát szakismereteinek és képességeinek megfelelően fegyelmezetten elvégezni, a munkavédelemmel és a környezetvédelemmel kapcsolatos előírásokat megtartani. Ha az előzetesen letartóztatott számára – kérése alapján – a munkáltatásban való részvételt engedélyezték, a kijelölt munkát köteles elvégezni (Bv. Szabályzat 249. §). A fogvatartottak a munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségüket általában teljesítik. A szűkös munkáltatási lehetőségekre is figyelemmel a munkavégzést megtagadó fogvatartottak száma csekély. Több intézetben egyáltalán nem volt munkamegtagadás.

A munkahelyi rend és fegyelem megsértése esetén fegyelmi felelősségre vonás kezdeményezésére kerül sor.

Nyilvántartás és munkarend

A Bv. Szabályzat 107. §-a előírja, hogy a munkáltató – törvényben meghatározott keretek között – a munkáltatással kapcsolatos jogok és kötelezettségek érvényesítéséhez szükséges adatokat nyilvántartsa. A nyilvántartások vezetése számítógépen, okmányokon és nyomtatványokon megtörténik. Ezzel kapcsolatos hiányosság csak kivételesen fordult elő.

A munkarend tartalmazza a munkavégzés idejét, a munkaidő kezdetét és végét, a munkaközi szünet időtartamát, valamint a műszakok beosztását [Bv. Szabályzat 109. § (1) bekezdés].

A Bv. tvr. 45. §-ának (3) bekezdése értelmében az elítélt munkaideje megegyezik a munkajogi rendelkezésekben megállapított munkaidővel. A munka törvénykönyve 117. §-ának (1) bekezdése értelmében a munkaidő napi nyolc óra, azonban a (2) bekezdés szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabály ennél rövidebb vagy hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidőt is megállapíthat. A foglalkoztatott fogvatartottak napi munkaideje általában 8 óra, azonban voltak olyan esetek, amikor – a Bv. Szabályzat 108. § (2) bekezdésében írt lehetőségre is figyelemmel – ennél rövidebb munkaidőt állapítottak meg. Mezőgazdasági tevékenységet végző fogvatartottak esetében az éves munkaidőkereten belül rövidebb vagy hosszabb, de a napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is volt.

Eseti hiányosságként fordult elő, hogy a munkarendet nem minden munkahelyen füg-

gesztették ki. Arra nem volt példa, hogy az egészségre ártalmas vagy veszélyes munkavégzés esetén a napi munkaidő a 6 órát meghaladta volna [Bv. Szabályzat 108. § (3) bekezdése]. Az sem fordult elő, hogy a Bv. Szabályzat 110. §-ának megsértésével 18 éven aluli fiatalkorút, valamint terhes, illetve az intézetben gyermekét nevelő nőt éjszakai munkára osztottak volna be.

Túlmunka, pihenőidő

A munka törvénykönyve 126. § (2) bekezdése értelmében rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül a túlmunkavégzés, illetőleg a meghatározott helyen és ideig történő készenlét. Rendkívüli munka végzésére csak ritkán került sor. A túlmunka a havi 16 órát nem haladta meg. Éjszakai munka végzésére is csak esetenként volt példa. A vonatkozó jogszabályi rendelkezések a rendkívüli munka, valamint az éjszakai munka tekintetében is hatályosulnak. A Bv. Szabályzat 113. §-ának előírása szerint az elítélt részére a munkaidőn belül legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ezt általában betartják, eseti hibák azonban e körben is előfordultak. Így például volt olyan intézet, ahol nem biztosították a munkaközi szünethez való jogot a konyhán dolgozó fogvatartottaknak annak ellenére, hogy vezénylés alapján a munkaidejük naponta folyamatosan nyolc óra volt.

A Bv. Szabályzat 115. § (1) bekezdése értelmében az elítélt részére – az egészségre veszélyes munkakört kivéve – a heti pihenőidő havonta összevontan is kiadható, egy pihenőnapnak azonban ilyenkor is vasárnapra kell esnie. Ennek megsértésére került sor például az egyik bv. intézetben, ahol 1997 januárjában a konyhán dolgozó 8 elítélt közül három fogvatartottnak egyetlen pihenőnapját sem adták ki vasárnap.

A Bv. tvr. 45. § (6) bekezdése alapján az elítéltet egyévi munkavégzés után húsz munkanap fizetett szabadság illeti meg. A fizetett szabadság kiadására, annak megváltására, illetve a szabadság megszakítására vonatkozó rendelkezéseket a Bv. Szabályzat 119–123. §-a tartalmazza. A vizsgálatok több olyan esetet is feltártak, amikor e rendelkezéseket megsértették. Előfordult, hogy nem hatályosult a Bv. Szabályzat 119. § (1) bekezdésében foglalt azon előírás, mely szerint az évi fizetett szabadságot legkésőbb a munkában töltött 254. munkanapot követő három hónapon belül kell kiadni.

A Bv. Szabályzat 121. §-ának (2) bekezdése rendelkezik arról, hogy mikor kerülhet sor a szabadság pénzben történő megváltására. Több ízben megtörtént, hogy indokolatlanul pénzben váltották meg a szabadságot. Az elítélt vonatkozásában sem volt megállapítható ennek indoka. Az is előfordult, hogy tévesen határozták meg a pénzben megváltható napok számát.

A Bv. Szabályzat 123. §-a értelmében az elítélt szabadsága kivételesen, fontos okból megszakítható. A kiadott szabadságot meg kell szakítani, ha az elítélt a szabadságát az intézetben tölti és elrendelik az elkülönítését, vagy vele szemben magánelzárás fegyelmi fenyítést szabnak ki. A megszakított szabadságot ilyen esetben később ki kell adni. A szabadság megszakítása kivételesnek számít, amikor erre sor került, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések hatályosultak.

Anyagi ösztönzés

Az elítélt a hatályos törvényi rendelkezés értelmében jogosult a munka mennyiségének és minőségének megfelelő jöve-

delemre, az előzetesen letartóztatott pedig megfelelő díjazásra [Bv. tvr. 36. § (1) bekezdés d) pont, 118. § (1) bekezdés k) pont]. A Bv. tvr. 45. § (4) bekezdése szerint az elítélt munkáját az *általános bérezési elvek* figyelembevételével kell díjazni. A munka díja-zására, valamint az adható pótlékokra, ösztönzésre és szakképzésre vonatkozó részletes szabályokat a Bv. Szabályzat 124–132. §-a tartalmazza.

A fogvatartottak a munkájukért járó munkadíjat különböző bérezés szerint kapják. Egyes intézeteknél az *időbér* kizárólagos,másutt a *teljesítménybért* és időbért, illetve ezek *kombinációját* alkalmazzák.

A Bv. Szabályzat 124. §-ának (2) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott elítélt részére havi munkadíjként a kifizetés évét megelőző év első napján a munkaviszonyban álló dolgozókra megállapított kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegének legalább egyharmada jár. A büntetés-végrehajtási munkáltatás körében jelenleg irányadó kötelező legkisebb minimálbér – amelyet a 6/1995. (I. 31.) kormányrendelet állapított meg – 12 200 Ft, ennek egyharmada, 4066 forint felel meg a fogvatartottak alapmunkadíjának. Olyan esetet a vizsgálat nem tárt fel, amikor a fogvatartott számára a fenti alapmunkadíjat nem biztosították volna. Az e fölötti díjazás mértéke eltérő; a kft.-knél általában jobbak a fizetési lehetőségek, a napidíj mértéke is változó.

Több esetben nem hatályosult a Bv. Szabályzat 125. § (2) bekezdésének azon rendelkezése, mely szerint a besorolásról és a munkadíjról a munkáltató az elítéltet a munka megkezdése előtt írásban tájékoztatja.

A Bv. Szabályzat 127. §-a lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy szabályzat útján a végzett munka jellegére figyelemmel külön pótlékokat állapítson meg. Előfordult, hogy bérpótlékot a fogvatartottak részére egyáltalán nem folyósítottak annak ellenére, hogy túlmunka végzésére, illetve délutáni és éjszakai munka végzésére került sor. Nincs egységes gyakorlat a pótlékok folyósítása tekintetében a pihenőnapon végzett munkával kapcsolatban sem. Van olyan intézet, amelynek területén működő kft. által foglalkoztatott fogvatartottak például a heti pihenőnapon végzett munkáért 100%-os bérpótlékot kapnak, míg az intézet az általa foglalkoztatottak részére szabadnapot ad, de pótlékot nem.

A Bv. Szabályzat 129. §-a tartalmazza a teljesítmény növelése, illetve a végzett munka minőségének javítása érdekében a munkáltató által alkalmazható anyagi ösztönzés formáit. Az intézetek – lehetőségeikhez mérten – élnek ezekkel. Így például jellemző az állandó feladatokhoz kötött havi prémium, az anyagtakarékossági prémium, a vásárlási utalvány, valamint a pénzjutalom.

Szakképzés, továbbképzés

Az elítéltek szakképzése, valamint továbbképzése eltérő formákban valósul meg. Több intézetben egyáltalán nem folyik ilyen képzés. A fogvatartottaknak különböző tanfolyamok elvégzésére is lehetőségük van (szobafestő-mázoló, hegesztő, könnyűgépkezelői tanfolyam).

A vizsgálatok olyan esetet nem tártak fel, amikor a szakképzésre, továbbképzésre önként jelentkező fogvatartottat azért kellett volna kötelezni a felmerült költség megtérítésére, mert a képzésben önhibájából nem vett részt [Bv. Szabályzat 130. § (4) bekezdés].

A Bv. tvr. 53. §-a értelmében a fiatalkorú munkáltatása a fiatalkorúakra vonatkozó

munkajogi szabályok figyelembevételével történik. A vizsgálat során előzetesen letartóztatott fiatalkorú munkáltatására nézve adat nem merült fel, a jogerősen elítélt fiatalkorúakat a Fiatalkorúak Büntetés-végrehajtási Intézetében foglalkoztatják társadalmilag hasznos munkával.

A munka végzéséhez való jog biztosítását – a munkahelyek hiánya mellett – az is nehezíti, hogy a fiatalkorúakra lényegesen szigorúbb munkajogi szabályok irányadók. Külső vállalkozás sem szívesen foglalkoztat fiatalkorúakat, részben a kellő szakértelem és szakmai gyakorlat hiánya, részben az életkori sajátosságok miatt. Külső munkahely nincs, a vizsgálat idején csupán egyetlen (enyhébb végrehajtási szabályok hatálya alatt álló) elítélt végzett külső munkát felügyelet nélkül, szakmai irányítással.

A fiatalkorú fogvatartottak kizárólag segéd- és betanított munkát végeznek a munkáltatóknál. Mind az intézet, mind a kft. egyaránt megtartja fiatalkorúak munkáltatására vonatkozó speciális jogszabályi előírásokat. Az intézet a Bv. tvr. 50. §-ának (1) bekezdése alapján biztosítja a fiatalkorúak szakmunkás-, illetőleg betanítottmunkásképzésben való részvételét.

Munkavédelem

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 9. §-ának (1) bekezdése értelmében a törvény hatálya – meghatározott kivételektől eltekintve – kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik. A 9. § (3) bekezdése szerint a büntetés-végrehajtási jogviszonyban kifejtett munkatevékenységre az illetékes miniszter által kiadott külön jogszabály – a törvény figyelembevételével – kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan. Ezzel összefüggésben mondja ki a Bv. Szabályzat 1. §-ának (3) bekezdése, hogy a fogvatartottak munkavédelmére vonatkozó rendelkezéseket külön jogszabály tartalmazza.

A büntetés-végrehajtási jogviszony sajátosságait figyelembe vevő külön munkavédelmi jogszabály még nem született meg. E hiányosság megszüntetéséig a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, valamint a 8/1979. (VI. 30.) IM-rendelet (továbbiakban IM-rendelet) 81–83. §-ainak még hatályban lévő rendelkezései érvényesülnek.

A vizsgálat tapasztalatai szerint kisegítő jelleggel irányadónak tekintik a többször módosított 101/1981. (IK. 2.) IM-utasítást is. Figyelemmel azonban arra, hogy a törvény csak az illetékes miniszter által kiadott külön jogszabályban teszi lehetővé a törvénytől eltérő követelmények és eljárási szabályok előírását, a 101/1981. (IK. 2.) IM-utasítás vonatkozó rendelkezéseit a vizsgálat során figyelmen kívül kellett hagyni, mert az a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény értelmében nem minősül jogszabálynak.

A Bv. tvr. 36. § (1) bekezdés d) pontja értelmében az elítélt jogosult munkavédelemre. Ezzel összefüggésben írja elő a 45. § (2) bekezdése, hogy gondoskodni kell az egészséges és biztonságos munkavégzésről.

A munkahelyek munkavédelmi és egészségügyi követelményei a vonatkozó előírásoknak többnyire megfelelnek, bár a vizsgálat hiányosságokat is feltárt. Az egyik intézetben például a seprűüzem karbantartását elhanyagolták, ezért a világítás, az érintésvédelem, a vizesblokk állapota a minimális követelményeket sem elégíti ki. Az ott lé-



vő kft.-nél a gépek, berendezések, helyiségek állaga is rendkívüli mértékben leromlott. Több intézetben a fogvatartotti konyha nem felel meg az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek.

A kft.-k egyikénél például nem biztosítottak külön helyiséget az étkezésre, így a dolgozó fogvatartottak a parkettaüzemben, a szálló porban étkeztek. Ugyanott nincs megfelelően megoldva az elítéltek fürdési lehetősége, valamint a légtisztítás sem. Az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat megyei intézete az ügyészi vizsgálat előtt tartott ellenőrzést ennél a kft.-nél és külön határozatban rendelte el a tapasztalt hiányosságok megszüntetését, melyre az ügyészi vizsgálat időpontjáig még nem került sor.

Volt rá eset, hogy a fogvatartottak által használt gépek munkavédelmi állapota sem felelt meg az előírásoknak. Így például előfordult, hogy a gépek egy részénél a biztonsági berendezés hiányzott vagy bizonytalanul működött.

A munkahely és a munka jellegének megfelelő rendről, tisztaságról, a keletkezett szennyező anyagok megfelelő kezeléséről gondoskodnak. Biztosított a munkavégzéshez szükséges mozgástér is. A munkavédelmi törvény 26. §-ában előírt – a dolgozók létszámának és a veszély jellegének megfelelő – jelző-riasztó berendezést azonban nem mindenhol szerelték fel.

A munkahely és munkakör kijelöléséről a befogadási és foglalkoztatási bizottság dönt, amelynek orvostagja a munkába állítás előtt elvégzi a fogvatartott egészségügyi vizsgálatát és véleményt nyilvánít arról, hogy egészségi állapotától függően milyen munkakörbe kerüljön.

Több főügyészség is igényelte az étkeztetésnél, elsősorban a konyhán foglalkoztatott fogvatartottak szigorúbb egészségügyi vizsgálatát. A munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 4/1981. (III. 31.) EüM-rendelet 6. §-ának (5) bekezdése ugyanis lehetővé teszi a munkavállaló járványügyi szempontból történő vizsgálatának mellőzését, ha nyilatkozata és az egészségügyi állapotára vonatkozó, Magyarországon kiállított és szükség szerint rendelkezésre álló orvosi dokumentáció alapján együttesen valószínűsíthető, hogy meghatározott kórokozókat a szervezetében nem hordoz és abból nem ürít. Több intézet alkalmazta ezt a könnyítést. A sokszor zsúfolt büntetés-végrehajtási intézetekben azonban fokozott higiénés követelményeket kell támasztani, ezért az étkeztetésnél foglalkoztatottak járványügyi vizsgálatát nem indokolt mellőzni.

Az EüM-rendelet 7. §-ának (2) bekezdése előírja, hogy amennyiben a dolgozónál a betegség tünetei a munkahelyen jelentkeznek, azt köteles azonnal jelenteni a munkáltatójának. A jelentési kötelezettségre és az elmulasztásából származó járványügyi, személyi felelősségre a dolgozót munkába álláskor a munkáltató köteles kioktatni. Ennek megtörténtét az egészségügyi könyvben a dolgozó és munkáltatója aláírásával igazolja. Előfordult, hogy ezt elmulasztották. Megtörtént, hogy egészségügyi könyvvel még a konyhai dolgozók sem rendelkeztek.

Védőeszközök

A munkavédelmi törvény 54. § g) pontja értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiénés állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, pótlását.

Ez a gyakorlatban általában hatályosul, előfordult azonban, hogy azért nem volt ellenőrizhető a szükséges védőeszközök biztosítása, mert a munkavédelmi szabályzat kizárólag a hivatásos állományú dolgozók és főfoglalkozású közalkalmazottak részére járó védőeszközt és védőruhát határozta meg.

A védőeszközök használatát a munkáltatók megkövetelik, annak elmulasztása esetén a megfelelő felelősségre vonás is megtörténik. Így például az egyik bv. intézetben azért kapott feddés fenyítést az egyik fogvatartott, mert a sósav használatával végzett művelet során nem használta a védőfelszerelésként kiadott szemüveget.

Munkavédelem

Az erre vonatkozó előírásokat a munkavédelmi törvény 55. § (1) bekezdése tartalmazza. Az ott meghatározott ismeretek megszerzéséig a (2) bekezdés értelmében a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

A munkáltatók a munkába álláskor, a munkahely vagy a munkakör megváltozásakor, a munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor, illetve új technológia bevezetésekor eleget tesznek a munkavédelmi oktatással kapcsolatos kötelezettségüknek. Több esetben előfordult azonban, hogy az oktatás dokumentálása nem volt megfelelő. Volt rá példa, hogy a munkavédelmi, illetve balesetvédelmi oktatást olyan személy végezte, aki ilyen jellegű képzettséggel nem rendelkezett.

A munkavédelmi törvény 2. §-ának (3) bekezdése értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósulási módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg. A törvény 12. §-a alapján a munkáltató ilyen rendelkezése munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül.

Megállapítható volt, hogy a munkáltatók az esetek többségében nem készítették el az 1993. évi XCIII. törvénnyel összhangban lévő új munkavédelmi szabályzatot. Sok esetben a több mint egy évtizeddel korábban kiadott munkavédelmi szabályzat van érvényben. Ezzel kapcsolatban a munkáltatók arra hivatkoztak, hogy az Igazságügyi Minisztérium még nem adta ki a munkavédelemről szóló törvény 9. § (3) bekezdésében előírt külön jogszabályt, így kellő támpont hiányában új munkavédelmi szabályzatot nem tudtak készíteni.

Kétségtelen, hogy a miniszteri rendelet megszületése még várat magára, azonban a munkavédelemről szóló törvény és az ennek kapcsán kiadott végrehajtási jogszabályok kellő eligazítást nyújtanak ahhoz, hogy a munkáltató a büntetés-végrehajtási jogviszonyban kifejtett munkatevékenységek sajátosságait is figyelembe véve megfelelő munkavédelmi szabályzatot készíthessen, amely a miniszteri rendelet megszületését követően módosítható.

Előfordult, hogy kiadták ugyan az új munkavédelmi szabályzatot, azonban az több tekintetben nem volt összhangban a hatályos jogszabályi rendelkezésekkel.

Munkabalesetek

A munkabalesetek vizsgálatáról a munkavédelmi törvény 64. §-ának (1) bekezdése, valamint a végrehajtása tárgyában kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM-rendelet 5–10. §-a rendelkezik, a jelentési kötelezettséget pedig az IM-rendelet 81. §-a tartalmazza. A bekövetkezett munkabalesetek vizsgálata, bejelentése és nyilvántartása általában megfelelt a vo-

natkozó jogszabályi előírásoknak. Eseti hiányosságok azonban e körben is előfordultak.

A MüM-rendelet 8. §-ának (1) bekezdése előírja, hogy a vizsgálat során megál-lapított adatokat, tényeket munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni. Ennek ellenére előfordult, hogy a keresőképtelenséget okozó munkabaleset vizsgálatáról nem készült jegyzőkönyv. Nem minden esetben hatályosult az IM-rendelet 81. § (5) bekezdése d) pontjának azon előírása sem, mely szerint a súlyos csonkolásos sérülésről értesíteni kell az ügyészt is. Több olyan munkabaleset is előfordult, amely azért következett be, mert a fogvatartott a munkavédelmi előírásokat megszegte. Ezekben az esetekben a megfelelő felelősségre vonás, a fogvatartottak ismételt figyelemfelhívása, oktatása, valamint az ellenőrzések szigorítása megtörtént. Munkáltatói felelősség a balesetek kapcsán nem merült fel.

A vizsgált időszakban foglalkozási megbetegedés nem fordult elő.

Összefoglalva megállapítható, hogy a fogvatartottak munkával történő foglalkoztatására vonatkozó jogszabályi rendelkezések a fogva tartás helyét, valamint a fogva tartás jogcímét illetően eltérő módon hatályosulnak.

A büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartottak – főleg az előzetesen letartóztatottak – munkáltatásának lehetőségei jelentősen szűkültek.

A fogvatartottak tényleges foglalkoztatásának gyakorlata hibától nem mentes, de általában megfelel a hatályos jogszabályi rendelkezéseknek. A munkáltatási és munkavédelmi szabályzatok hiánya viszont kifogásolható. Ezzel kapcsolatban alapvető törvényességi és garanciális érdekek fűződnek a fogvatartottak munkavédelmére vonatkozó igazságügyi miniszteri rendelet mielőbbi megalkotásához.

A vizsgálatról készült feljegyzéseket a főügyészségek megküldték az érintett szerveknek. Megtették a megállapított hiányosságok, mulasztások, a helytelen gyakorlat megszüntetése érdekében szükséges intézkedéseket. Az összefoglaló jelentést a Legfőbb Ügyészség megküldte az Igazságügyi Minisztériumnak, valamint a Bv. Országos Parancsnokságának. Az Igazságügyi Minisztériumnál kezdeményezte a fogvatartottak munkával történő foglalkoztatása javítását segítő intézkedések megtételét, valamint a fogvatartottak munkavédelmére vonatkozó igazságügyi miniszteri rendelet megalkotását, a Bv. Országos Parancsnokságánál pedig az intézetek gyakorlatában feltárt hiányosságok megszüntetését, megelőzését, valamint a jogszabályi követelményeknek megfelelő gyakorlat kialakítását célzó intézkedések megtételét.

Lajtár István