

MUNKAVÉDELMI MEGELŐZÉSI SZOLGÁLATOK: A SZAKEMBEREK NÉZŐPONTJA

Bevezetés

Ez a vitaanyag az uniós munkavédelmi szakemberek nézőpontját mutatja be a (belső és külső) megelőzési szolgálatoknak a biztonsági és egészségvédelmi előírásoknak való megfelelés támogatásában betöltött szerepéről szóló jelenlegi vitában.

Walters, et al. (2022) meghatározása szerint „Európában a »megelőzés vagy megelőző szolgálatok« kifejezést általában a munkáltatóknak a jogszabályban előírt munkavédelmi feladataik ellátásához intézményen belül vagy kívül nyújtott, minősített szakmai támogatás leírására használják”.

Ez a vitaanyag az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) 2020-ban megkezdett, „A megfelelés támogatása” elnevezésű tevékenységének részét képezi. A tevékenység fő célja kiváló minőségű adatok biztosítása a kutatók és a politikai döntéshozók számára annak érdekében, hogy jobban megértsék, hogyan lehet támogatni a munkavédelmi előírásoknak való megfelelést, illetve jobban tájékoztatni a szakpolitikákat. A biztonsági és egészségvédelmi szakemberek belső vagy külső megelőzési szolgálatokként azon dolgoznak, hogy a különböző típusú szervezetekben – mérettől és ágazattól függetlenül – előmozdítsák a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet és a jogszabályoknak való megfelelést (Sánchez-Herrera és Donate, 2019).

A munkavédelmi szakemberek áttekintést kapnak a szervezetek biztonsági és egészségvédelmi helyzetéről: beavatkoznak, támogatást, szolgáltatásokat és segítséget nyújtanak, ahol szükség van a szakértelmükre, és beszámolnak a szakértői beavatkozást igénylő területekről. Ezek a szakemberek kulcsszerepet játszanak a vállalati megelőzési kultúra előnyeinek tudatosításában és az annak való megfelelés előmozdításában is – ez az alapja annak, hogy a szervezetek biztonságosabb és egészségesebb munkakörnyezetet valósítsanak meg.

A jogszabályi megfelelés nem csupán a biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó alapvető előírások munkahelyeken történő alkalmazása; azt a helyekre és azok alkotóelemeire, valamint az emberekre is alkalmazni kell. Az ilyen mértékű megfelelés eléréséhez a munkakörnyezetek és az ott dolgozó emberek jellemzőinek mélyreható és részletes elemzésére van szükség, miközben ez az elemzés szükséges ahhoz, hogy a jogszabályi megfelelés összhangba kerüljön a munkakörnyezetek valóságával.

A biztonsági és egészségügyi szakemberek munkájához széles körű és mélyreható műszaki ismeretekre, valamint a munkakörnyezetet befolyásoló egyéb szakpolitikákkal, rendszerekkel, környezetekkel és/vagy szereplőkkel való kapcsolatok és hálózatok kialakítására való képességre, a kiegészítő jogszabályok megértésére, valamint számos más lehetséges kompetenciára, például kommunikációs, vezetői és képzési készségekre is szükség van.

Ez a vitaanyag figyelembe vette a különböző országoknak a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 89/391/EGK európai keretirányelv, és különösen a 7. cikk átültetéséből eredő rendeleteit. Ebben a vonatkozásban az volt a célja, hogy a munkavédelmi szakemberek szemszögéből alátámassza az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) „A munkavédelmi szabályozásnak való megfelelés javítása: átfogó elemzés” (2021a) című tanulmányának következtetéseit, amint azt a megelőzési szolgálatokról szóló 6. fejezet következtetése is jelzi.

Ez a dokumentum „A munkavédelmi szabályozásnak való megfelelés javítása: átfogó elemzés” (EU-OSHA, 2021a, 2021b, 2021c) című, közzétett dokumentumokból és az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló harmadik európai vállalati felmérés (ESENER 2019) által gyűjtött, a megelőzési szolgálatok igénybevitelére vonatkozó adatok másodlagos elemzésének megállapításaira hivatkozik (Walters and Wadsworth, 2022). Emellett ez a dokumentum rövid áttekintést nyújt a megfelelés támogatásáról közzétett szakirodalomról, valamint arról, hogyan hasonlítja össze az egyes országokat.

A dokumentum célkitűzései a következők voltak:

- a munkavédelmi szakemberek országspecifikus véleményének beszerzése, ismertetve a megelőzési szolgálatok működéséről alkotott képet, beleértve az alkalmazott modellt, azaz a belső és külső szolgálatokat is;
- a megfelelést támogató szakemberek munkája hatékonyságának értékelése; valamint
- a „Supporting Compliance” (A megfelelés támogatása) elnevezésű EU-OSHA projekt keretében végzett kutatás folytatása a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek nézőpontjából.

Ez a vitaanyag a megszerzett és vizsgált adatokon és információkon alapul. A következtetéseket tartalmazó részben részletesen bemutatja a megelőző szolgálatok jelenlegi látképét, valamint a vitához lehetséges javításokat és/vagy frissítéseket javasol. Ezek a következtetések, amelyek mind a munkavédelmi szakemberek nézőpontján alapulnak, arra irányulnak, hogy jelezzék, hogy a megelőzési szolgálatok mely modelljei nyújtják a leghatékonyabb támogatást a megfeleléshez, és hol eredményezhetnek átfogó javulást a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányításban.

Adatgyűjtés

Az e dokumentumhoz felhasznált adatokat olyan munkavédelmi szakemberektől gyűjtötték, akik a biztonsági és egészségvédelmi szakmai szövetségek európai hálózatának (ENSHPO) tagjai,¹ és akik jelenleg a biztonság és az egészségvédelem, valamint a külső vagy belső megelőző szolgálatok területén tevékenykednek és dolgoznak.

Az információkat kétféle módon gyűjtötték:

1. az ENSHPO tagjai által képviselt 10 európai helyszínen a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek egy mintájának kiküldött kérdőívek segítségével, amelyekre mind a belső, mind a külső megelőzési szolgálatok dolgozóitól érkeztek válaszok; és
2. 11 ENSHPO szervezet fő képviselőivel folytatott interjúk révén.

A fenti módszerek hatékonyságának tesztelése céljából felállítottak egy öt országból álló kísérleti csoportot (Olaszország, Lengyelország, Románia, Szlovénia és Spanyolország).

Tekintettel e kis kutatási projekt jellegére és korlátaira, a kutatók úgy döntöttek, hogy egy egész Európára kiterjedő perspektívához elegendő minta legalább egy kérdőív lenne az egyes országok minden egyes belső és külső munkavállalója számára, az interjúra adott részletesebb válaszok mellett. Egyes szövetségek a vártnál hosszabb választ adtak; az összes beérkezett választ belefoglalták az alábbiakban bemutatott elemzésbe.

Kérdőív

A kérdőívhez tíz európai országot vettek fel a mintába (Dánia, Írország, Lengyelország, Lettország, Magyarország, Málta, Olaszország, Románia, Szlovénia és Spanyolország).

A kérdőív a következő területeket vizsgálta:

- nemzeti szinten mely jogszabályokat alkalmazzák a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 89/391/EGK európai keretirányelv átültetéséhez, mind a belső, mind a külső megelőző szolgálatok tekintetében;
- rendelkezésre állnak-e nyílt vagy könnyen hozzáférhető országspecifikus adatok például a következő kérdésekkel kapcsolatban:
 - i) a szolgálatok száma;
 - ii) a hozzájuk rendelt emberi erőforrások;
 - iii) az alkalmazottak száma;
- azok a foglalkoztatási formák, amelyekben a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek ellátják feladataikat;
- a belső vagy külső megelőzési szolgálatokat igénybe vevő vállalatok típusai;
- belső vagy külső megelőzési szolgálatok szervezése a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek szakosodása tekintetében;

¹ További információ az ENSHPO-ról a következő címen érhető el: <https://www.enshpo.eu/>

- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek vagy a megelőzési szolgálatok és a különböző közigazgatási szervek és/vagy intézmények (például munkaügyi felügyelőségek, hatóságok, szakszervezetek vagy munkaadók) közötti kapcsolatok;
- a megelőzési szolgálatok piacosítása² az adott országban; és
- a megelőzési szolgálatok jelenlegi modellje hatékony-e a megfelelés támogatása és a kis- és középvállalkozások (kkv-k) munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszerének irányítása tekintetében, illetve e szolgálatok igénybevételének költsége akadályt jelent-e számukra (a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszer beszerzése és irányítása).

A kérdőív tartalmazott egy részt, amelynek célja az volt, hogy konkrétabb információkat szerezzen a megelőzési szolgálatokkal rendelkező egyes országokból származó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek mindennapi munkájáról. Ez a következőkre összpontosított:

- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakember képezésének szintje, valamint az, hogy kötelező-e a nemzeti tanúsítás vagy nyilvántartásba vétel;
- általános, illetve szakkompetenciával rendelkező munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek létezése, valamint a kettő közötti kapcsolat és együttműködés;
- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakembereknek és a munkahelyi biztonságnak és egészségvédelemnek a vállalatok vagy szervezetek általi megítélése, valamint azok a tényezők, amelyek javítanák a szervezeten belüli hatásukat;
- a Covid19 hatása a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek munkájára; és
- a megelőzési szolgálatok hatékonyságának javítása érdekében javasolt fejlesztések.

Interjú

Tizenegy európai ország (Dánia, Írország, Lengyelország, Lettország, Magyarország, Málta, Németország, Olaszország, Románia, Spanyolország és Szlovénia) munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakembereivel készítették interjút online.

A virtuális interjúk célja az volt, hogy átfogó képet kapjanak a megelőzési szolgálatok jelenlegi forgatókönyvéről és a vélt jövőbeni tendenciákról. Egy sor strukturált interjúkérdésen keresztül a megkérdezetteknek nyílt végű kérdéseket tettek fel, amelyek lehetővé tették az összehasonlítást és a szembeállítást. A szervezeti képviselők, minden esetben a vezetők vagy a nemzeti szövetségek képviselői, az európai tagállamok megfelelő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakmai szövetségei nevében válaszoltak, sokféle területre kitérve: az ország mérete, kulturális háttere és hagyományai, a biztonság érettsége, a megelőzési szolgálatok struktúrája, a hatályos jogszabályok és az irányítás. A válaszok földrajzilag a legészakibb Lettországtól és Lengyelországtól, a déli Máltáig és Olaszorszáig, a kelet-nyugati dimenzióban pedig Magyarországtól Spanyolországig terjedtek.

Az interjú kérdései a következőkre összpontosítottak:

- a jelenlegi megelőzési szolgálati modell hatékonyságával kapcsolatos elégedettségi szint megállapítása, valamint a lehetséges fejlesztések mérlegelése;
- a nemzeti modell ajánlott adaptációi a hatékonyság javítása érdekében;
- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek szerepéről és szakértelméről folytatott aktuális vagy közelmúltbeli viták az új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikák kidolgozásának folyamatában;
- az együttműködés, az integráció vagy a szinergia szintje más munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi érdekelt felekkel (pl. munkavédelmi felügyelőségek, hatóságok, szakszervezetek vagy munkáltatók); és
- a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi megelőzési szolgálatok jövője.

² A piacosítás kifejezést arra használják, amikor egy korábban nem piaci környezetben előállító és terjesztő kultúrátípus piaci (vagy piacihoz közelítő) környezetbe kerül. A definíció forrása az „International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences” (A társadalomtudományok és a viselkedéstudományok nemzetközi enciklopédiája) (Második kiadás), 2015.

Főbb megállapítások: a kérdőívekre adott válaszok

A válaszok rávilágítottak arra, hogy **országokként eltérőek a belső és külső megelőzési szolgálatokra vonatkozó jogszabályok**. A gyakran eltérő eredmények, amellet, hogy rávilágítanak az országok közötti fontos különbségekre, nehezebbé tehetik a kutatást és az összehasonlítást. Az egyes országok sajátosságainak megfelelően használt terminológia megnehezítette az uniós szintű összehasonlító adatok gyűjtését és az érdemi elemzések elvégzését.

Nehéz nemzeti szintű információkat és alapvető adatokat gyűjteni a megelőző szolgálatokról, például a meglévő (belső és külső) megelőző szolgálatok számáról és jellegéről, valamint a hozzájuk rendelt személyzetről (az alkalmazottak számához viszonyítva). **Nyilvánvaló volt, hogy egyes országokban ezek az információk egyszerűen nem álltak rendelkezésre vagy nem voltak hozzáférhetők, míg máshol korlátozottak voltak vagy részleges képet adtak.** A különböző nemzeti megelőzési szolgálatok közötti információcsere hiányát már korábbi tanulmányok is megállapították. Az információk összeállításával járó kihívások mellett ez korlátozhatja egy átfogó, nemzeti vagy uniós szintű áttekintés lehetőségét is.

A válaszok többsége azt mutatta, hogy a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek mind foglalkoztatott munkavállalóként és/vagy önálló vállalkozóként működnek, Spanyolország kivételével, ahol a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek nem lehetnek önálló vállalkozók (Sánchez-Herrera és Donate, 2019).

Azok a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek, akik önálló vállalkozóként dolgoznak, és külső feladatként vállalatokkal konzultálnak, inkább mikro- és kisvállalkozásokkal (mkv-k) foglalkoznak, mint nagyobb vállalkozásokkal (ahol a belső szolgálatok elterjedtebbek). Érdekességként merült fel, hogy sok esetben **a külső szolgálatok szakosodottabbak, és olyan szakértelemmel és kompetenciákkal bírnak, amelyekkel az általános munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó szakemberek esetleg nem rendelkeznek**, ami azt jelenti, hogy a vállalatok által alkalmazott belső szolgálatokat gyakran további külső megelőzési szolgálatok támogatják, amelyek szükség esetén a szakértelemre összpontosítanak.

Számos különböző munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szerepkört emeltek ki, ami a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberekkel szemben támasztott elvárások és követelmények sokféleségére utal. Az általános munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek mellett voltak a foglalkozás-örvostanra, a foglalkozás-egészségügyi ápolásra, az ergonómiára, a higiéniára, a biztonságra és a pszichoszociológiára szakosodott szakemberek is. A belső munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek általában általános munkavédelmi szakemberek voltak, akiket elsősorban gyakran egy biztonsági és higiéniai szakember vagy ritkábban más munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek, mint például foglalkozás-egészségügyi orvosok, foglalkozási ápolók, ergonómusok, foglalkozási higiénikusok, biztonsági szakértők, pszichológusok stb. támogattak. Hangsúlyozni kell, hogy **az általános munkavédelmi szakemberek és az egyéb munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértők kompetenciái országokként nagyon különböznek a képzés és a szakmai gyakorlat eltérései miatt.** Dániában például nincsenek követelmények a munkavédelmi szakemberek képzésére vonatkozóan. A vállalat biztonsági képviselőinek és a munkavédelmi belső bizottsága más tagjainak háromnapos általános képzésen, az építőiparban dolgozó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi koordinátoroknak pedig négynapos képzésen kell részt venniük. Alapképzésben nincs munkavédelmi oktatás, de a munkahelyi biztonság és egészségvédelem a mesterképzésben a „munkával töltött élet” egyik témája. Emellett van egy új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi mesterképzés, mint továbbképzés a több mint 2 éves munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakmai gyakorlattal rendelkező munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberek számára. Spanyolországban ahhoz, hogy valaki a legmagasabb szintű munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberként dolgozhasson, olyan mesterfokozatra van szükség, amely lehetővé teszi, hogy a biztonság, az ipari higiénia, az alkalmazott ergonómia és a pszichoszociológia területén szakosodjon.

Úgy tűnik, hogy a külső megelőzési szolgálatok is nagymértékben támaszkodnak az „általános munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberekre”, még akkor is, ha a különleges szakértelemmel rendelkező munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértők köre szélesebb. Az összegyűjtött információk összhangban vannak az „Analysis of findings from ESENER 2019 on cover and contribution of prevention services to supporting OSH in establishments in Europe” (A megelőző szolgálatoknak az európai létesítmények munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének

támogatásához való lefedettségéről és hozzájárulásáról szóló 2019. évi ESENER megállapításainak elemzése) (Walters és Wadsworth, 2022) című kiadvány megállapításaival.

Összességében kiemelték a munkavédelmi szakemberek és a szabályozó hatóságok – különösen általában a nemzeti hatóságok és kifejezetten a munkaügyi felügyelőségek – közötti kommunikációs csatornák hiányát, valamint **nyilvánvaló, hogy jobb szinergiákra és kommunikációs mechanizmusokra van szükség.**

A szolgálatok piacosításának és a szolgálatnyújtás iránti keresletnek a növekedése számos országban a külső megelőző szolgálatok számának növekedését eredményezte, és **bár a megelőző szolgálatok piacosítása általános az EU-ban**, hatásai nem mindig egyeznek meg (ami főként a nemzeti háttér és a kortárs kontextusok különbségeivel magyarázható): egyes országokban ez a **piacosítás gyakran a vállalatok munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányításának javulásával jár együtt**, míg más országokban ez nem érezhető. Egy Spanyolországban végrehajtott kutatási projekt (Sánchez-Herrera és Donate, 2019) már azonosította ezt a piacosítási tendenciát. A felmérésben szereplő országok között nincs közös kép vagy felfogás erről a piacosítási tendenciáról.

Bár a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszer, valamint a belső és külső megelőző szolgálatok működése országonként eltérő volt, érdemes megjegyezni, hogy a válaszadóknak majdnem a fele – függetlenül attól, hogy melyik országban dolgozik – jelezte, hogy a **munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi (belső vagy külső) megelőző szolgálatok igénybevételének és egy jó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszer megvalósításának költségei, különösen a kkv-k és az mkv-k számára megfizethetetlenek lehetnek.**

Ami a munkavédelmi szakemberként való elhelyezkedéshez szükséges képzettségi szintet illeti, **az uniós országok között óriási különbségek vannak, és nem lehet közös alapot teremteni a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberként végzett munkához szükséges minimális tanulmányok tekintetében.** A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakemberként végzett munkához szükséges képzés és a szükséges órák száma mindvégig eltérő volt. Hasonlóképpen, nem volt következetesen megjegyezve, hogy a munkavédelmi szakemberektől elvárják, hogy folyamatos szakmai fejlődés révén naprakészen tartsák tudásukat, ismereteiket és tapasztalataikat. Az egyik megfontolandó szempont a munkavédelmi szakemberek által végzett képzésre utaló nevek és tipológiák sokfélesége, ami nagyon megnehezíti egy közös keret meghatározását, illetve áttekintés vagy összehasonlítás biztosítását. Ezt megerősíthetik az „Analysis of findings from ESENER 2019 on cover and contribution of prevention services to support OSH in establishments in Europe” (Walters and Wadsworth, 2022) című kiadvány megállapításai.

A résztvevők számos tényezőt javasoltak a munkavédelmi szakemberek szervezeteken belüli hatásának javítása érdekében. A leggyakrabban említett tényezők a következők voltak:

- részletesebb technikai tudásbázis;
- a humán készségek (például a meghallgatási és kommunikációs készségek) fejlesztése; valamint
- a változásmenedzsment terén szerzett tapasztalat.

A ritkábban említett tényezők közé tartoztak a következők:

- a tisztán munkavédelmi kockázatokon túlmutató átvilágítás tudatosítása (például jogi, pénzügyi és kereskedelmi átvilágítás beépítése a gyakorlatukba); és
- a szervezet felelőssége és a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kritériumok betartása (például az, hogyan méri a szervezet a hatását ezen intézkedésekhez képest, illetve mennyire átlátható és elszámoltatható).

Ami a jelenlegi rendszert illeti, függetlenül attól, hogy a rendszer hatékonyságát pozitívnak vagy negatívnak tekintették-e, a válaszadók nagy többsége egyetértett abban, hogy **a meglévő rendszer főbb gyenge pontjai a munkavédelmi szakemberek száma, kapacitása és képességei.** A leggyakoribb ajánlás ennek enyhítésére az volt, hogy **az országoknak nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a jogszabályokra és a jelenlegi munkavédelmi, valamint a részben ezzel foglalkozó szakemberek képzésére.**

A Covid19-világjárvány idején a vizsgált országok közül csak néhányban konzultáltak a megelőzési szolgálatokkal a világjárványra való reagálásért felelős nemzeti hatóságok; bár nem vettek részt a konzultációban, minden országban ők voltak felelősek az elfogadott intézkedések végrehajtásáért. A Covid19 a munkahelyi gyakorlatok megváltozását, a távmunka mértékének és a távoli munkahelyek számának növekedését, valamint a munkavédelmi szakemberek fontosságának és a velük szemben támasztott elvárások változását eredményezte. A munkavédelmi szakemberekkel szemben elvárás, hogy ne csak a különféle munkakörülmények, munkahelyek és munkamódszerek kezelésében legyenek jártasak, hanem a munkavállalók jóllétének és mentális egészségének kezelésében, valamint a kockázatértékelés helyes végrehajtásában is.

A nemzeti szövetségek képviselőivel készített interjú

Az EU-ban igen változatosak a megelőzési szolgálatok, amint az a munkavédelemmel foglalkozó szakmai szervezetek legfontosabb képviselőivel folytatott interjúkból is kiderül.

A munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó nemzeti jogszabályi kontextustól a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendelkezésekig minden ország arról számolt be, hogy a társadalom egészében nagy hangsúlyt fektetnek a munkavédelemre. A munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos fontos kérdések és elvek nemzeti jogszabályokba történő integrálása, valamint a különböző szereplők és a munkavédelemre vonatkozó szervezeti struktúra meghatározása terén elért eredmények leggyakrabban 1989-re és a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 89/391/EGK európai keretirányelv elfogadására vezethetők vissza. Mindvégig elismerték, hogy ez jelentős mérföldkő volt a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javításában: Európa-szerte minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket garantált, míg a tagállamok szigorúbb intézkedéseket tudtak fenntartani vagy bevezetni.

Összességében elmondható, hogy elfogadását követően **a munkavédelem koncepciója és annak támogatása széles körben elterjedt, azt kiterjedten szabályozták, és a biztonságtudatosság mind az üzleti világban, mind a szélesebb társadalomban sokat javult.** Ez abban nyilvánul meg, hogy a szervezetek és a munkavállalók felismerhetően áttértek a nem biztonságos cselekményekre adott intuitív reakcióról a helyzet strukturáltabb kezelésére. Ugyanakkor azt is elismerték, hogy minden országban még mindig van mit javítani a helyzeten.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi megelőzési szolgálatokról és az általuk kínált szolgáltatásokról szóló vélemények Európa-szerte eltérőek voltak. Konkrétan, ami a megelőzési szolgálatok megfelelőségét illeti, az európai munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi foratókönyv változatos képe **nem volt kielégítő a hatékonyság, az erőforrások és a nyújtott szolgálatok minősége tekintetében.** A megkérdezettek arról számoltak be, hogy a **megelőzési szolgálatok nem tudnak megfelelni a helyi igényeknek a kompetencia, a mennyiség és a kapacitás tekintetében, és gyakran nem rendelkeznek kellő szakismeretekkel ahhoz, hogy számos ágazatra és körülményre reagáljanak.**

A válaszok azt mutatták, hogy a jelentős erőfeszítések ellenére a megelőzést általában véve még mindig **inkább felszínes hozzáállásnak tekintik,** mint a szervezetek kultúrájába és stratégiájába teljesen beágyazott gondolkodásmódként (mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára), és a hatás mérésére kevés adatot gyűjtenek vagy egyáltalán nem gyűjtenek adatokat.

A helyzetek összehasonlítását megnehezíti a különböző tagállamok megelőzési szolgáltató szervezeteinek eltérő profilja, valamint a szakmai piac struktúrájának különbségei (belső kontra külső erőforrások). Mindazonáltal a megkérdezettek több, a legtöbb országra jellemző gyengeségről számoltak be:

- Az első a munkavédelmi szakemberek **képzettségi szintjének bizonytalansága,** vagyis inkább az, hogy nem létezik olyan egyértelmű és elismert minősítés, amely jelezné (vagy akár tanúsítaná) az alkalmazott szakemberek kompetenciáját.
- A külső munkavédelmi szakemberek, akik egy nagy szervezet tagjai, magasabb szintű megbízhatóságot és kompetenciát biztosítanak. Azonban **a külső szolgáltatók a legtöbb esetben (4–5 fős) kisvállalkozások vagy önálló vállalkozók,** ami az eredmények és a megbízhatóság eltérő szintjéhez vezet.
- A munkavédelmi képzésbe befektetni kívánó szervezetek számára **a jelöltek által elvégzett képzés minősége gyakran nehezen értékelhető,** illetve a **költség/haszon és a hatás szempontjából nehezen bizonyítható. A kötelező képzést gyakran árucikknek tekintik:** az

értékelési folyamat gyengeségét mutatja, hogy a fő mutató, amelyet általában használnak, egyszerűen a „nyújtott képzési órák száma”, amelyet a következetesség érdekében a törvény által előírt mennyiséggel hasonlítanak össze.

A válaszadók megítélése ismételten azt mutatta, hogy a **munkavédelmi szakemberek szerepe egy hagyományosabb műszaki profilnak felel meg**. Korlátozott bizonyíték volt arra is, hogy a munkavédelmi szakemberek szerepéről jelenleg is vita folyik.

A megelőzési szolgálatok piacának legnagyobb részét gyakran a kkv-k és különösen az mkv-k képviselik, amelyek a költségek vagy a rendelkezésre álló erőforrások miatt gyakran nehezen tudnak a nemzeti szinteknek megfelelő eredményeket elérni a munkahelyi biztonság és egészségvédelem végrehajtása és munkamódszereikbe történő beépítése, valamint a nyújtott szolgálatok lefedettsége és minősége terén.

A kkv-k körében a megelőzés javítására vonatkozó közös javaslat az volt, hogy a kkv-kat hatékony megelőzési szolgáltatásokkal kell ellátni, az irányítási rendszerek fejlesztésére és a munkavédelmi érettség megfelelő szintjének elérésére irányuló nemzeti ösztönzőkkel együtt. Amennyiben a kkv-k a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szolgálatok piacosítása miatt nem kapnak megfelelő támogatást a munkavédelmi megelőzéshez, a válaszadók megítélése szerint egyre inkább költségmegtakarítási megközelítést követnek ahelyett, hogy a bevált gyakorlatokra és a tényleges munkahelyi biztonságra összpontosítanának – ez nagyon káros lehet a valódi biztonsági kultúra EU-n belüli bevezetésére nézve.

A válaszadók a következő (nemzeti szinten irányított) főbb tényezőket említették, amelyek javíthatják a megelőzési szolgálatokat:

- A kompetencia és a relevancia biztosítása érdekében mind a belső, mind a külső munkavédelmi szakembereknek strukturált és irányított szakmai továbbképzési rendszerben kell részt venniük.
- A nemzeti biztosítási díjakat a biztonsági teljesítményhez lehetne és kellene kötni, hogy növeljék a munkavédelmi intézkedések betartását és a munkahelyi megbetegedések és sérülések következményeinek tudatosítását.
- A munkavédelmi szakértelem garantált szintjének biztosítása érdekében meg kell fontolni a tanúsított munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képesítések rendszerének bevezetését, amelyet az uniós tagállamokban tudatosítanak és betartanak.
- A megbízható adatok országokénti összegyűjtése magában foglalhatná a szolgáltatók számát; a gazdasági ágazatok és szolgáltatástípusok szerinti felosztást; az általuk támogatott munkavállalók számát; a szolgálatokkal kapcsolatban bekövetkezett balesetek, halálesetek vagy váratlan események statisztikáját; a munkaügyi felügyelőség által hozott intézkedések számát és típusát; valamint a biztonsági és egészségvédelmi szakemberek nyilvántartását.
- A munkavédelmi felügyelők és a munkavédelmi szakemberek közötti együttműködési kapcsolat kialakítása és előmozdítása.
- A képzés minőségének javítása az etikai és szakmai színvonal növelése érdekében, a megfelelő kompetenciamutatók kiválasztása (nem csupán a jelenlét mérése), valamint az alapvető munkavédelmi képzések (például kockázateértékelés) online biztosítása.
- A piaci korlátok felszabadítása (például Spanyolországban, ahol önálló vállalkozók nem láthatnak el munkavédelmi feladatokat), hogy a munkavédelmi szakemberek nagyobb szabadsággal nyújthassák szolgáltatásaikat ügyfeleiknek, és szélesebb körben és hatékonyabban fejleszthessék a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kultúrát.
- Munkavédelem központú képzések kidolgozása a munkaadók és a munkavállalók számára egyaránt, kiemelve a munkavédelem kulturális és stratégiai előnyeit.
- Strukturált ösztönzők felajánlása a biztonságirányítási rendszer kkv-k (és különösen mkv-k) általi bevezetésének előmozdítására.
- Növelni kell a munkavédelmi felügyelők számát, hogy legalább egy év alatt eljussanak a legtöbb vagy az összes kkv-hoz (különösen a mikro- és kisvállalkozásokhoz).

Az egész EU-ban változni látszik a kép, és a munkavédelmi megelőzési szolgálatok és a munkavédelmi szakemberek a középpontba kerülnek. **A nagyobb szervezetek egyre inkább beépítik a munkavédelmet a vezetői szerepekbe, illetve a helyszínek és/vagy a vállalatok felső vezetésén keresztül.** Ez különösen ígéretes: a szervezetek a környezeti, társadalmi és irányítási, valamint a

környezetvédelmi, biztonsági és egészségvédelmi szakemberekre összpontosítanak, és a környezetvédelmi, biztonsági és egészségvédelmi szempontok beépülnek a szervezetek stratégiai elképzeléseibe.

Ezzel párhuzamosan a munkavédelmi szakemberek gyakrabban vesznek részt a helyi önkormányzatokkal vagy más érdekelt felekkel (például szakszervezetekkel, munkaadókkal, szövetségekkel és szabályozókkal) folytatott párbeszédben, és a munkavédelmi szakmai szövetségek a legfontosabb támogatók közé tartoznak. A munkavédelmi felügyelőségekkel való (valódi értelemben vett) együttműködés azonban még mindig ritka, ami a felügyelőségek korlátozott létszámából, az ellenőrzések merevségéből és a legsúlyosabb munkahelyi károkozással kapcsolatos gyakori érintettségükből adódik, ami sajnos inkább védekező vagy konfrontatív, mint együttműködő kapcsolatokat eredményez a felügyelőségek és a munkavédelmi szakemberek között. Ez egy olyan terület, amelyet nemzeti szinten jobban lehetne támogatni, mivel közös hangsúlyt fektetnek a munkahelyi biztonság javítására irányuló közös célkitűzésre.

Végezetül a válaszadók megjegyezték, hogy a megelőzési szolgálatok növekvő piacosításának hatása a biztonsági koncepció pozitív előrelépésének tekinthető, és lehetővé teszi a munkavédelmi ajánlások és a helyes gyakorlat szélesebb körű megismertetését. A nagyobb hatást azonban nagy valószínűséggel a kkv-k fogják érezni, ami sajnálatos módon növeli a „költségmegtakarítás és a szolgálatok rossz minősége” helytelen megközelítésének kockázatát, ahelyett, hogy a biztonság megfelelő bevezetése révén előmozdítaná a „legjobb gyakorlatok, a jóllét és a versenyelőny” értékét.

Következtetések

A kérdőívek és a nemzeti szakmai szervezetek kulcsfontosságú képviselőivel folytatott interjúk során szerzett adatok és információk alapján ez a vitaanyag a munkavédelmi szakemberek nézőpontját mutatja be a megelőzési szolgálatok megfelelőségének támogatásával, mint a biztonsági és egészségvédelmi szereplők gyakorlati és aktív szerepével kapcsolatban. Míg a tudományos kutatás alapvető fontosságú bármely téma megismerésének megközelítéséhez, ugyanilyen fontos a megelőzési kultúra előmozdításáért felelős szakemberek nézőpontja, valamint a jogalkotók és a szabályozók által meghatározott elemek kidolgozása és gyakorlati megvalósítása.

A válaszokból számos következtetés vonható le.

A munkavédelmi szakemberek oktatását és képzését össze lehetne hangolni

Amint az a munkavédelmi szakemberek oktatására és képzésére adott különböző válaszokból, valamint az ENSHPO-nak a tagjai általi saját értelmezéséből kitűnik, különböző szakmai szövetségek, valamint az oktatási és képzési típusok széles és változatos skálája teszi lehetővé a munkavédelmi szakemberek számára, hogy saját országukban dolgozzanak.

A munkavédelmi szakemberré válás követelményei országonként jelentősen eltérnek az egyes országok által meghatározott követelmények a szakmai tapasztalat évei, a folyamatos szakmai továbbképzés órái és a szakma gyakorlásának kritériumai tekintetében. Az uniós szintű harmonizáció hiánya azt jelenti, hogy lehetetlen meghatározni a munkavédelmi szakemberek kompetenciaszintjét és elvárt jártassági szintjét. Málta és Szlovénia kormányzati nyilvántartást vezet a munkavédelmi szakemberekről, míg Spanyolország, Dánia, Írország, Lengyelország és Lettország nem. Ha a nyilvántartás vezetése általános gyakorlat lenne, az ENSHPO szerint ez alapul szolgálhatna a szakmán belüli visszaélések kiküszöböléséhez, és jobb minőségű szolgáltatásokat és a piacok között átvihető szintű garanciát biztosítana. Jelenleg a munkavédelmi szakemberek országok közötti mozgása nehéz vagy lehetetlen, és az EU-n belül tevékenységüket áthelyezni kívánó szervezetek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem tekintetében akadályokba ütköznek.

Annak ellenére, hogy a 89/391/EGK európai keretirányelv 7. cikke kifejezetten a megelőzési szolgálatokra összpontosít, az egyes országok között még mindig nyilvánvalóak a különbségek. Ilyen különbségek például a munkavédelmi szakemberekre vonatkozó minimumkövetelmények vagy elvárások, valamint a munkavédelmi szakemberek valamely országban történő munkavégzésének feltételei.

A munkavédelmi szakemberek jelenleg általános profillal rendelkeznek, de szerepük alapvető fontosságú a megelőzési szolgálatokban, legyen szó akár belső, akár külső szolgálatokról. Ismereteiknek és tapasztalataiknak köszönhetően könnyen meg tudják határozni azokat a helyzeteket

és/vagy környezeteket, amelyekben szükség van szakember jelenlétére, és egyértelmű, hogy sok esetben megbízzák őket a feladatok elvégzésével.

A bizonyítékok rámutatnak arra, hogy uniós tagállami szinten a munkavédelmi szakemberekkel együttműködésben végzett tudományos kutatásra van szükség, hogy két kulcsfontosságú szempontra összpontosítva megvitassák a munkavédelmi szakma jövőjét. Ezek a szempontok a képesítésre vagy képzésre vonatkozó minimumkövetelmények, valamint a szakma gyakorlására vonatkozó minimumkövetelmények. Ez a kutatás alapul szolgálhatna egy arra vonatkozó iránymutatáshoz, hogyan lehet európai szinten olyan modelleket alkalmazni, amelyek jobban megfelelnek az új munkakörnyezeteknek, ahol a mobilitás, a szervezeti rugalmasság és az újonnan felmerülő kockázatok globális jövőképet és közös elveket igényelnek.

Nem szabad megfeledkezni arról sem, hogy a munkavédelmi szakemberek európai szintű harmonizációja lehetővé tenné a különböző európai országokban egyidejűleg működő vállalatok számára a jobb biztonsági és egészségvédelmi irányítást, a munkavállalók munkakörnyezetének javítását, valamint a munkavédelmi szakemberek európai szintű szabad mozgását.

Jobb kommunikációs csatornákra van szükség

A munka világa általában véve, és különösen a munkavédelem területe egy több érdekelt felet magában foglaló szféra, amelyben minden fél értékes szerepet játszik. A munkavédelmi szakembereknek, a munkavédelmi felügyelőségeknek, a munkavállalói szakszervezeteknek, a munkáltatóknak és a szabályozó hatóságoknak együtt kell működniük, és közös nyelvet kell beszélniük arról, hogy milyen a jó munkahelyi biztonság és egészségvédelem, és hogyan kell azt megvalósítani. Ez a párbeszéd számos uniós országban hiányzik, vagy legalábbis kezdetleges: a koordináció és az együttműködés ebből eredő hiánya megnehezíti a munkakörnyezet javításáról és a jogszabályoknak való tényleges megfelelésről szóló konstruktív párbeszéd előmozdítását.

Ezzel a ténnyel szembeesülve a javaslat olyan új kommunikációs és együttműködési csatornák létrehozására irányul, amelyek sokkal hatékonyabbak és az összes javasolt érdekelt fél részvételén alapulnak, akár közös kampányok, a munkavédelmi kérdésekkel kapcsolatos döntéshozatalban való részvétel, akár a megfelelés alkalmazásával kapcsolatos ismeretek és gyakorlatok cseréje révén, akár azon túl. Ezt azzal az alapvető céllal kell megvalósítani, hogy javítsák a munkakörnyezetet, és előmozdítsák és integrálják a biztonságot és az egészségvédelmet, mint a vállalatok fenntarthatóságának meghatározó értékét.

A nemcsak az érintett munkavédelmi szervezetek, hanem maguk a gazdasági és oktatási szférák által is támogatott kampányok növelnék a biztonsági kultúra értékét, és ezáltal jobban tudatosítanák a biztonság és az egészségvédelem által képviselt értéket.

A szervezeteken belül eltérő a munkavédelmi szakemberek véleménye

A munkavédelmi szakemberek szerepe számos helyzetben – még a kkv-k esetében is – technikai jellegű, és konzultációs és tanácsadási forrást jelentenek, de nem vesznek részt a döntéshozatalban. A nagyvállalatok részét képező vagy nagyvállalatoknak szolgáltatásokat nyújtó szakemberek fontosabb, vezetői szerepet töltenek be a szervezeten belül.

Ennek a szinte minden országban jellemző helyzetnek az az oka, hogy nem vagy csak kevésbé ismerik el a munkavédelemnek, mint a szervezetek növekedése fontos hajtóerejének értékét. A biztonságirányítási rendszer bevezetését és a munkavédelmi szakemberek alkalmazását gyakran pontatlanul inkább költségnek, mint nyereséges befektetésnek tekintik. A megkérdezettek kiemelték, hogy nemzeti szinten javítani lehetne a munkavédelmi beruházások hatásának a szervezetek körében történő népszerűsítésén.

Ezen okok miatt úgy tűnik, hogy még mindig sok javítanivaló van a megelőzési kultúra terén, nemcsak a szervezeteken belül, hanem magában a társadalomban is. A biztonsági kultúra társadalmi szinten, a munka világán túlmutatóan, európai szinten is figyelembe veendő értékek közé történő felvétele – hasonlóan az egyenlőség és a sokszínűség beépítéséhez – kiindulópontot jelentene a biztonsági és egészségvédelmi irányítás javításához annak teljes, széles spektrumában, a szervezeteken túlmutatóan. Ez kétségtelenül hatással lenne az európai bruttó hazai termékre (GDP), mivel a munkahelyi balesetek és megbetegedések költsége jelenleg a bejelentett GDP 3,3%-át teszi ki, amint

azt az Európai Bizottság munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó, 2021–2027-es időszakra szóló stratégiai kerete is jelzi.

A belső megelőzési szolgálatok magukban foglalhatják az általános irányítást és a szakemberek bevonását is

A kapott válaszok azt mutatják, hogy a belső megelőzési szolgálatokban dolgozó munkavédelmi szakemberek többsége bizonyos fokú szakértelemmel rendelkező, általános munkavédelmi szakember, akik rugalmasan alkalmazhatnak szakembereket, ha egy adott kérdésben részletesebb ismeretekre van szükség, ami gyakran előfordul.

Az általános munkavédelmi szakemberek fontos szerepet játszanak a megelőzési kultúrában: jó alapfokú oktatással és képzéssel rendelkeznek, és a szervezeti munkavédelmi követelményeket holisztikus szemszögből szemlélve az egészség és a biztonság hajtóerejét jelentik.

Különbség van a belső és a külső megelőzési szolgálatok, valamint az általános és a szakosodott munkavédelmi szakemberek által kínált szolgálatok között – és mindegyik hozzájárulás értékes. Ez egy olyan modellre utal, amely lehetővé teszi és támogatja mindkettőt, és amelyet az EU országokban lehetne és kellene alkalmazni, hogy minden szervezet számára az ágazatának, méretének és költségvetésének megfelelő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási modellt kínáljon.

A kkv-k mindenütt jelen vannak a munka világában – és növekszenek

Egy olyan európai piacon, ahol a kkv-k teszik ki az üzleti szövet több mint 90%-át, a biztonsági és egészségvédelmi irányítás és a megfelelés támogatása messze nem valósul meg hatékonyan.

A kkv-k sok esetben nehezen férnek hozzá a megfelelő megelőzési szolgálatokhoz, főként a gazdasági erőforrások és az eltérő munkamódszerek miatt. Az egyes európai országokban létező különböző formulák szempontjából szükséges rámutatni, hogy a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 89/391/EGK közös európai keretirányelv meglelte ellenére jelenleg 27 különböző modell létezik ezen irányelv átültetésére, és elismerjük, hogy egyik sem rendelkezik a tökéletes megoldással az ilyen típusú szervezet számára.

Ezen kisebb vállalkozások számára lehetőségként kínálkozik egy meglévő alkalmazottnak vagy akár maguknak a tulajdonosoknak a bevetése a belső biztonság és egészségvédelem, a tudatosság növelése, valamint a munkavállalók és a munkamódszerek biztonságának irányításáért való felelősségvállalás területén. Ehhez átfogó és hatékony belső kommunikációra van szükség, amely elősegíti a különböző felmerülő helyzetek megoldását, de képessé teszi az egyéneket arra is, hogy tudatában legyenek saját cselekedeteiknek és biztonságuknak. Bár ez a megoldás néhány országban létezik, nem mindig hatékony, mivel néha nagyon kevés a rendelkezésre álló forrás, és az egyén alapvető felelősségi köreit gyakran kiegészítik a munkavédelemmel kapcsolatos felelősségi körökkel.

Viszonylag nagy mennyiségű tudományos szakirodalom áll rendelkezésre arról, miként lehet valódi és hatékony munkavédelmi irányítást beépíteni a kkv-kba, és ezáltal támogatni a megfelelést, beleértve a fent említett biztonsági kultúra értékebe való nagyobb mértékű beruházást is. Ennek ellenére úgy tűnik, nincs gyakorlati ismeretük arról, hogy a kkv-k milyen akadályokkal szembesülnek a biztonság és az egészségvédelem terén, és hogy szerintük milyen megoldások lennének a leghatékonyabbak méretük, termelési ágazatuk és munkaerőpiaci realitásuk alapján.

A válaszadók szerint több, helyszíni tanulmányokkal kiegészített kutatásba kellene beruházni, hogy megértsük a kkv-k valóságát és hangot adhassanak véleményüknek a munkavédelmi kérdésekben.

Hasonlóképpen, az egyre digitalizáltabb piacon, valamint az új, magasabb technológiai profillal rendelkező generációk munkaerőpiacra való beilleszkedésével szükség van a különböző tagállamok által kifejlesztett digitális és interaktív eszközök (BeSMART³ Írországból, vagy PREVEN10.es⁴ Spanyolországból) és az OIRA⁵ európai szinten, az EU-OSHA-n keresztül történő népszerűsítésére.

³További információ: <https://besmart.ie/>; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/besmartie-business-electronic-safety-management-and-risk-assessment-tool>

⁴További információ: <https://www.prevencion10.es/>; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/prevencion10es>

⁵További információ: <https://oiraproject.eu/en/>; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/online-interactive-risk-assessment-oiraproject>

A megelőzési szolgálatokra vonatkozó adatoknak hozzáférhetőnek kell lenniük

A munkavédelmi megelőzési szolgálatok státuszával, részletességével és hatásával kapcsolatos adatokhoz való hozzáférés nehézségét illetően országoként jelentősen eltértek a nézőpontok. A legkeresettebbek a szolgálatok száma, az egyes szolgálatokhoz rendelt emberi erőforrások vagy a kiszolgált alkalmazottak száma. Ez nem azt jelenti, hogy ezek az információk nem léteznek – vannak olyan nemzeti nyilvántartások, amelyek ezeket az információkat tartalmazzák – de nem nyitottak konzultációra, és ezért nem hozzáférhetőek.

Az országspecifikus munkavédelmi rendszerek ismerete és a fent említett adattípusokhoz való hozzáférés megkönnyítené a tudományos kutatást az olyan kulcsfontosságú területeken, mint például:

- a szolgálatnyújtás hatékonysága;
- a munkabalesetekre és foglalkozási megbetegedésekre vonatkozó statisztikákkal kapcsolatos szolgálati típusok;
- a különböző munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási piaci modellek erősségei és gyengeségei; és
- az aktív munkavédelmi szakemberek száma és profilja országoként (ezt megkönnyítheti egy nemzeti nyilvántartás).

Ez mind a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszerek, mind a jogszabályok javításának meghatározásához és a javításra vonatkozó ajánlásokhoz vezethet. Röviden, a munkavédelmi megelőzéssel kapcsolatos adatok átláthatósága – azok formája, hatóköre és hatékonysága – alapvető fontosságú a megelőzési szolgálatok helyzetének megértéséhez, valamint ahhoz, hogy miként javítható a megelőzési szolgálatok szerepe az uniós vállalkozások és szervezetek megfélemlésének támogatásában.

A Covid19 megváltoztatta a munkavédelmi szakemberek szerepét

Bár az uniós tagállamokban nem mindenhol volt tapasztalható konzultáció a világjárvány elleni nemzeti védekezés irányításáról, a munkavédelmi szakemberek szerves részét képezték a munkavédelmi intézkedések végrehajtásának; tudásukra és szakértelmükre szükség volt, és a szervezetek számára szükségszerű volt.

A válaszadók a következő tanulságokat vonják le a Covid19-világjárványt követően:

- A világjárványok, és általában a közegészségügyi kérdések mélyrehatóan érintik a munkahelyeket, ezért a munkavédelmi szakembereket kezdettől fogva be kell vonni a vezetésbe mint a munkakörnyezet kezelésével és a munkavállalók gondozásával kapcsolatos döntéshozókat.
- A Covid19 rávilágított azokra az új kockázatokra, amelyeket most figyelembe kell venni.
- A világjárványra adott válaszlépések megmutatták, hogy a pszichoszociális kockázatok kezelése és az új munkamódszerek (táv munka, digitális platformok stb.) beépítése a szervezeteken belüli kockázatok újraértékelését és a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítás új formáit igényli.
- A szervezeteknek rugalmasabbnak és reziliensebbnek kell lenniük, ami agilisebb és nyitottabb irányítási rendszerekhez vezet.
- Prioritásként kell kezelni a megelőzési szolgálatok és a közegészségügyi szolgálatok közötti kommunikációt, különös tekintettel az intézkedésekre, az eljárásokra stb.

Következésképpen, annak ellenére, hogy a megelőzési szolgálatok nyilvánvalóan elősegítik a szabályok betartását, sok lehetőség van a javításra, például a belső irányításban, a munkaerőpiacon belüli funkciójukban, a más érdekelt felekkel vagy a mkv-kkal való kommunikáció csatornáiban, valamint a munkavédelmi szakemberekre vonatkozó egységes minimális kritériumoknak szükségességében.

Folyamatosan emelkedik a megelőző szolgálatok piacosítása

Általánosságban elmondható, hogy növekedett a megelőzési szolgálatok piacosítása, különösen a külső megelőzési szolgálatok esetében.

Bár ez a növekedés magának a piacnak is köszönhető, azt megfelelően nyomon kell követni és ellenőrizni kell, mert nagy a kockázata annak, hogy a munkavédelem elveszíti a védelem és biztonság belső értékét, és ehelyett eladható árucikké válik. Ez azt jelentené, hogy nehéz lenne meghatározni az értékét – amely számos tényezőhöz, többek között a szolgálat minőségéhez, hatékonyságához és eredményességéhez kapcsolódik – a gazdasági értékével szemben.

Meg kell jegyezni, hogy ez a piacosítás egyes országokban hangsúlyosabb, mint másokban, és hogy a leginkább érintett vállalkozások jellemzően kkv-k, és különösen az mkv-k.

Javítani kell a megelőzési szolgálatok hatékonyságát

Függetlenül attól, hogy a munkavédelmi megelőző szolgálatok jelenlegi nyújtását pozitívan vagy negatívan ítélik-e meg, a modell két gyengeségét kell orvosolni:

1. A szolgáltatásokat nyújtó személyek képesítése, azaz a munkavédelmi szakemberek eltérő oktatása és képzése, legyen szó akár a tartalomról, a képzési órák számáról vagy a tapasztalat éveiről.
2. A rendelkezésre álló erőforrások (szakemberek vagy pénzeszközök) hiánya ahhoz vezethet, hogy egy szervezet a munkavédelmi válaszlépéseken spórol, vagy a meglévő munkavédelmi szakemberek szolgálataik nyújtása során túlterheltek lesznek. Az erőforrások ilyen hiánya aztán nagyobb keresletet eredményezhet a külső munkavédelmi szakemberek iránt, akik olyan vállalkozásokat támogatnak, amelyek nem tudnak belső szakembert alkalmazni, és lehetővé teszik az ad hoc vagy részmunkaidős szolgálatokat, ami a kereslet és az árak növekedését eredményezi.

A megelőzési szolgálatok jelenlegi modelljének javítására vonatkozó legtöbb válasz a jogalkotásra összpontosított. Ennek oka, hogy az túl átláthatatlan és nehezen alkalmazható, nem úgy fejlesztették ki, hogy az lefedje az összes szükségletet, vagy a bürokrácia – egyéb lehetséges okok mellett – elsőbbséget élvez a gyakorlatiasabb és hatékonyabb irányítással szemben.

Összességében a válaszadók egyértelműen a szervezeteken belüli megelőzési szolgálatok általi megfelelést támogatták, de elismerték, hogy a rendszer profitálhat a fejlesztésekből. A szervezeteknek például javítaniuk kell a munkavédelemre irányuló humán és pénzügyi befektetéseiket, és meg kell érteniük a munkavédelemben való befektetés üzleti előnyeit. Hasonlóképpen, a megelőzési szolgálatoknak népszerűsíteniük kell a munkaerőpiacon betöltött szerepüket, kommunikációs csatornákat kell nyitniuk más szereplőkkel (például munkavédelmi felügyelőkkel, szakszervezetekkel, nemzeti hatóságokkal), és harmonizálniuk kell a munkavédelmi szakemberek képzettségére és tapasztalatára vonatkozó minimumkövetelményeket.

Többet kell fektetni a kutatásba, beleértve a meglévő realitások megértésére irányuló kiterjedt terepmunkát is, valamint a munkavédelmi megelőzést és az információterjesztést elősegítő kampányokba. Európai szintű vitát kell indítani arról is, hogy milyen fejlesztésekre van szükség a munkavédelmi szakma és a megelőzési szolgálatok munkájának összehangolásához, a munkavédelmi piac jobb megértéséhez, valamint a mindenki számára biztonságosabb és egészségesebb munkakörnyezet eléréséhez.

Bibliográfia

Európai Szakszervezeti Intézet (2014). Occupational health services in the EU – Special Report, *HESA Magazine*, 10.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. (2021a). *A munkavédelmi szabályozásnak való megfelelés javítása: átfogó elemzés*<https://osha.europa.eu/en/publications/literature-review-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-0>

- Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. (2021b). *A munkavédelmi szabályozásnak való megfelelés javítása: átfogó elemzés*<https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>
- Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (2021c). *A munkavédelmi szabályozásnak való megfelelés javítása: átfogó elemzés*<https://osha.europa.eu/en/publications/summary-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-overarching>
- Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (2022). *Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló harmadik európai vállalati felmérés(ESENER 2019): Áttekintő jelentés* – <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>
- Európai Bizottság (2021. június 28.). *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja* (COM/2021/323. sz. jelentés). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Frick, K. (2011). Worker Influence on Voluntary OHS management systems - A review of its ends and means, *Safety Science*, 49(7):974-987.
- Delfanti, A. (2019). From national to European frameworks for understanding the role of occupational health and safety (OHS) specialists, *Safety Science*, 115:435–445. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.007>
- Hale, A.R., & Booth, R. (2019). The safety professional in the UK: Development of a key player in occupational health and safety, *Safety Science*, 118:76–87. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.015>
- Hale, A.R., & Ytrehus, I. (2004). Changing requirements for the safety profession: roles and tasks, *Australia and New Zealand Journal of Occupational Health and Safety*, 20(1):23–35.
- Hämäläinen, R., & Lehtinen, S. (2001). *Felmérés a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok minőségéről és hatékonyságáról az Európai Unióban, Norvégiában és Svájcban*. Finn Foglalkozás-egészségügyi Intézet, Helsinki.
- Hasle, P., & Limborg, H.J. (2006). Review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises, *Industrial Health* 44(1):6–12.
- Holden, J., & Vassie, L. (2010). *Becoming an effective occupational safety and health professional in the 21st century* (Session No. 730 ASSE Professional Development). <https://aeasseincludes.assp.org/proceedings/2010/docs/730.pdf>
- Madsen, C.U., Hasle, P., & Limbourg, H.J. (2019). Professionals without a profession: Occupational safety and health professionals in Denmark, *Safety Science*, 113:356–361. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.12.010>
- Marcelissen, F.H.G., & Weel, A.N.H. (2002). Certification and quality assurance in Dutch occupational health services, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 15(2):173-177.
- Plomp, H.N. (2008). The impact of the introduction of market incentives on occupational health services and occupational health professionals: experiences from The Netherlands, *Health Policy*, 88(1):25–37. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2008.02.003>
- Sánchez-Herrera, I.S., & Donate, M.J. (2019). Occupational safety and health (OSH) and business strategy: the role of the OSH professional in Spain, *Safety Science*, 120:206-225. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.037>
- Walters, D., Johnstone, R., Bluff, E., Limborg, H.J., & Gensby, U. (2022). Prevention services for occupational safety and health in the European Union: anachronisms or supports for better practice? *Safety Science*, 152:105793. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105793>

- Walters, D., & Wadsworth, E. (2019). Participation in safety and health in European workplaces: framing the capture of representation, *European Journal of Industrial Relations*, 26(1):75–90. <https://doi.org/10.1177/0959680119835670>
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2022). Az európai munkahelyeken az egészségvédelmet és a biztonságot támogató megelőzési szolgálatokról szóló ESENER 2019 jelentés megállapításainak elemzése (OSHWiki cikk).
- Weel, A.N.H., & Plomp, H.N. (2007). Developments in occupational health services in the Netherlands: from a professional to a market regime. P. Westerholm és D. Walters (Eds.) *Supporting Health at Work: International Perspectives on Occupational Health Services*. IOSH Services Ltd, Wigston, Egyesült Királyság.

Szerzők: Mireya Rifá Fabregat - ENSHPO; Claudio Munforti - ENSHPO; Alison van Keulen - ENSHPO (<https://www.enshpo.eu>).

Együttműködők: Cornelia Bohalteanu - IMMRS (<https://www.imrss.ro>) (Románia); Luka Bratec - DVJ Ljubljana (<https://www.dvilj.si/dvi3>) (Szlovénia); Dagmara Polowczyk - OHSPSP (<https://ospsbhp.pl>) (Lengyelország).

Résztevő egyesületek: AEPSAL (<https://www.aepsal.com>) (Spanyolország); AIAS (<https://www.aias-sicurezza.it>) (Olaszország); AM-PRO (<https://am-pro.dk>) (Dánia); DPALV (<https://www.dpalv.lv>) (Lettország); ESOSH (<https://esosh.net>) (Ukrajna); IOSH (<https://iosh.com>) (Egyesült Királyság); MMA (<https://hosha.eu>) (Magyarország); MOSHPA (<https://mt.linkedin.com/company/moshpamalta>) (Málta); NISO (<https://niso.ie>) (Írország); VDSI (<https://vdsi.de>) (Németország).

Projektvezetők: Lorenzo Munar és Ioannis Anyfantis – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA).

Ez a vitairat az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, a benne megfogalmazott véleményekért és/vagy következtetésekért a szerzők felelnek, és ezek nem feltétlenül tükrözik az EU-OSHA vagy azon munkahelyek álláspontját, ahol a szerzők dolgoznak.

Sem az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, sem az Ügynökség nevében eljáró bármely személy nem vállal felelősséget a fenti információk felhasználásáért.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2024

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

Bármely fénykép vagy egyéb anyag felhasználása vagy sokszorosítása esetén, amelynek szerzői joga nem az EU-OSHA-t illeti meg, közvetlenül a szerzői jog jogosultjához kell fordulni engedélyért.