
A munkavédelmi szakember tevékenységének jelentősége a szervezett munkavégzés során

Mádi Sarolta*

1. Előzmények

Az Európai Unióban a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fejlődésének egyik legfontosabb mérföldköve a *89/391/EGK keretirányelv* elfogadása, amely jelentős hangsúlyt helyez a prevencióra. A keretirányelv célja, olyan intézkedések bevezetése, amelyek ösztönzik a munkáltatókat azon intézkedések megvalósítására, amelyek a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének a javítását szolgálják.

Ebből a célból az irányelv általános elveket tartalmaz a foglalkoztatás azon elveinek végrehajtására, amelyek a foglalkoztatási kockázatok megelőzését, a biztonság és egészség védelmét, a kockázati és baleseti tényezők kiküszöbölését, a munkavállalók és képviselőik nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelő tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt, kiegyensúlyozott részvételüket és oktatásukat érintik.

A fenti elvek megvalósulása érdekében az irányelv többek között előírja, hogy *minden munkáltatónál legyen kijelölt vagy szerződött munkavédelmi szakember, aki ellátja az adott munkáltatónál a munkavédelmi tevékenységet.*

Az irányelvet alkalmazni kell az Európai Unió valamennyi, magántársaságánál vagy állami intézményénél/szervezeténél foglalkoztatott munkavállaló vonatkozásában. A keretirányelv azonban nem vonatkozik az önálló vállalkozókra és a háztartási alkalmazottakra.

A keretirányelvvvel harmonizál a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.), amelynek 2004. május 1.-én hatályba lépett módosítása az irányelvvvel összhangban előírja valamennyi munkáltató számára munkavédelmi szakember alkalmazását, amennyiben a szervezett munkavégzés keretében munkavállalót foglalkoztat.

A Mvt. végrehajtására kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (Vhr.) a munkáltatókat három veszélyességi osztályba sorolja, úgymint: I. legveszélyesebb, II. közepesen veszélyes, III. legkevésbé veszélyes. A jogszabály az egyes veszélyességi osztályokon belül a munkáltatók által foglalkoztatott állományi

* Mestertanár, Debreceni Egyetem, Egészségügyi Kar, Alkalmazott Társadalomtudományi Tanszék.

létszámtól függően írja elő, hogy a munkavédelmi szakképesítésű szakembert minimálisan hány órában kell foglalkoztatni.

Az alábbi 1. számú táblázat bemutatja, az egyes veszélyességi osztályokhoz tartozó munkáltatóknál, a jogszabály által megkívánt munkavédelmi szakember számát, a foglalkoztatás időtartamát és képesítés követelményét.

1. számú táblázat

Létszám Csoportok	VESZÉLYESSÉGI OSZTÁLYOK								
	I. LEGVESZÉLYESEBB VÉKENYSÉGŰ MUNKAKÖR			II. LEGVESZÉLYESEB B TEVÉKENYSÉGŰ MUNKAKÖR			III. LEGVESZÉLYESE BB TEVÉKENYSÉGŰ MUNKAKÖR		
	fő	végzettség szint	munkaidő	fő	végzettség szint	munkaidő	fő	végzettség szint	munkaidő
50 -500 fő	1	kf.	4 óra/nap	1	kf.	2 óra/nap	1	kf.	1 óra/nap
501-1000 fő	1	ff.	teljes	1	kf.	teljes	1	kf.	4 óra/nap
1000 fő <	1	ff.	teljes	1	ff.	teljes	1	ff.	teljes
	+1	kf.	teljes	+1	kf.	teljes			
		minden megkezdett max. 600 mv. után)			minden megkezdett max. 800 mv után				

A Vhr. azonban kiemeli, hogy a munkáltató mindig a konkrét feltételekhez igazodóan köteles a tevékenységéhez elegendő, de legalább a rendeletben előírt időtartamokra az előírt létszámú munkavédelmi szakembert foglalkoztatni. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató számára nem feltétlenül biztosíték a rendeletben foglalkoztatott, létszám minimum a jogszerű teljesítésre, amennyiben a konkrét cég szakmai feladatai, területi tagoltsága, munkavédelmi feladatainak a mennyisége a jogszabályban előírt létszámnál magasabb létszámot tesznek indokolttá. Minden esetben a munkáltató felelőssége, hogy az összes körülményt

figyelembe véve döntsön, hogy elegendő-e az előírt (valójában javasolt) létszám, vagy többre van szükség.

Mikrovállalkozás,¹ továbbá kisvállalkozás² esetén, ha a munkáltató a tevékenysége alapján a II. vagy III. veszélyességi osztályba tartozik, akkor külön szakember foglalkoztatása helyett kijelölt munkavállalójával vagy természetes személy munkaadóként maga is elláthatja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatait, amennyiben a kijelölt személy vagy ő maga rendelkezik az azok ellátásához a munkáltató tényleges szakmai tevékenységére tekintettel szükséges, ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

Tanulókat, hallgatókat abban az arányban kell a munkavállalói létszámhoz számítani, amilyen arányt, a gyakorlati képzésük képvisel a teljes oktatási idő tartamához képest. A munkavédelmi hatósági ellenőrzés során a munkáltatónak kell bizonyítani a besorolás helyességét, az alapul vett adatok valóságát.

Magyarországon, már a munkavédelmi törvény elfogadását megelőzően, komoly hagyományai voltak a munkavédelmi szakemberképzésnek. Szakszervezeti kezdeményezésre 1959-ben megindult a munkavédelmi szakemberképzés Felsőfokú Munkavédelmi Tanfolyam elnevezéssel, amely 1976-ban SZOT Munkavédelmi Továbbképző Intézetté, 1984-ben Országos Munkavédelmi Képző és Továbbképző Intézetté alakult át, és 1997-től Kft. gazdálkodási formában működik. 1998-tól a társaság székhelye a Budapesti Műszaki Gazdaságtudományi Egyetem területén belül működik, és ez lehetővé teszi a teljes egyetemi infrastruktúra (laboratóriumok, könyvtár) igénybe vételét. Képzésüket a szakmailag kapcsolódó OKJ szakképzések egészítik ki.³ A rendszerváltozás óta tart egy kedvezőtlen tendencia a cégek munkavédelmi szakember ellátottsága területén. A munkáltatók nem tartják be a jogszabályban előírt kötelezően foglalkoztatandó munkavédelmi szakemberek minimális számára, a foglalkoztatás minimális idejére és a képzésére vonatkozó előírásokat. A szerződés keretében foglalkoztatott szakemberek esetében a tevékenység idejét⁴ elvétve határozzák meg és tartják be, holott a Vhr. ezt is előírja.

¹ A legfeljebb 9 fő munkavállalót foglalkoztató munkáltató.

² Az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató.

³ Országos Munkavédelmi Képző és Továbbképző Kft. Tevékenysége, <http://www.omkt.bme.hu/cimlap/tevenyseg> (letöltés ideje: 2011. augusztus 11.)

⁴ Nem csak a munkáltatóknak, hanem a munkavédelmi szakembereknek is jól felfogott érdeke, hogy a szerződésben rögzítésre kerüljön tevékenységük minimális ideje. A kormányhivatalok felállásával, a hivatalok, mint a szakigazgatási szervek jogutódjai több esetben megtagadták a munkavédelmi szakemberek vállalozási díjának teljes kiegyenlítését mondván, azokon a napokon, amelyeken igazoltan nem történt részükről tényleges feladat ellátás a munkavédelmi szakember „csak készenlétben állt” a vállalozói szerződésben vállalt feladat ellátásra.

2. A munkavédelmi szakemberek feladatai az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés megvalósulásában

Az Mvt. meghatározza a munkavédelmi szakember ún. „minimál”kötelezettségét, és egyben előírja, hogy a munkáltató a szakszerű feladatellátás érdekében köteles a munkavédelmi szakember részére megadni valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt (általános informálás), és köteles biztosítani a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket.

Mindemellett a munkáltató köteles a munkavédelmi szakembert tájékoztatni a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a munkavédelmi felügyelektől⁵ kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól (speciális informálás).

A munkavédelmi szakember kötelezettségei az alábbi pontokban foglalhatók össze:

2.1. A munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése.⁶ A vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia, munkavédelmi szempontból megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek, és rendelkezik az adott munkaeszközre, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott gyártói munkavédelmi megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal. A munkavédelmi előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó munkavédelmi megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyek, az üzemeltetéshez szükséges munkavédelmi utasítások.

2.2. Az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése.⁷ A biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonni a veszélyes technológiát, a veszélyes munkaeszközt, továbbá azt a munkaeszközt, amelynek időszakos biztonsági felülvizsgálatát jogszabály, szabvány, vagy a rendeltetészerű és biztonságos üzemeltetésre, használatra vonatkozó dokumentáció előírja.

2.3. Közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében.⁸ Az üzemeltető munkáltatónak, a munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát, soron kívül ellenőriznie kell:

⁵ Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, Magyar Bányászati és Földtani Hivatal

⁶ Mvt. 21. § (3) bekezdés

⁷ Mvt. 23. § (1) bekezdés

⁸ Mvt. 23. § (2) bekezdés

ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be, illetőleg rendkívüli körülmények (különösen átalakítás, baleset, természeti jelenségek vagy műszaki okból 30 napot meghaladó használaton kívüli időszak) bekövetkezése esetén.

2.4. Közreműködés mentési terv készítésében.⁹ Rendellenes körülmények kialakulása esetére – amikor a szabályos üzemvitelre vonatkozó biztonsági előírások nem tarthatók be – a munkahely jellegére, helyzetére, kiterjedésére, valamint a veszélyforrások hatására, továbbá a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel mentési tervet kell készíteni, és a mentéshez szükséges személyeket ki kell jelölni. A mentési terv feladata, hogy összehangolja a munkáltató beavatkozó tevékenységét a rendellenes állapot, illetve a veszélyhelyzet felszámolásában. A mentési terv elkészítése a munkáltató feladata, aki a mentési terv elkészítésébe a munkavédelmi szakembert bevonja. A mentési tervet - a jogszabályokban foglaltak alapján - minden olyan munkáltatónál el kell készíteni, ahol a kialakult veszélyes állapot fokozott szervezettséget igényel, személyi és eszközfeltételeket kell biztosítani. A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell.

2.5. A megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása.¹⁰ Olyan egységes és átfogó megelőzési stratégiát kell kialakítani, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre és a munkakörnyezeti tényezők hatására.

2.6. Közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében.¹¹ A kockázatértékelés a meglévő munkavédelmi követelmények szisztematikus ellenőrzését, a hiányosságok megszüntetési lehetőségeinek felmérését jelenti. Annak gondos áttekintését, hogy az adott munkahelyen mi károsíthatja, veszélyeztetheti a munkavállalókat, és milyen óvintézkedések szükségesek az egészségkárosodás megelőzésére. A kockázatértékelés fő célja egyrészt a megteendő intézkedések meghatározása, és fontossági szempontból történő rangsorolása, másrészt a kockázatok elhárítása, illetve elfogadható mértékűre csökkentése.

Habár az Európai Unió tagállamaiban a kockázatértékelés elkészítését jogszabályok teszik kötelezővé a munkáltatók számára, az elemzés elkészítésének módját nem szabályozzák. Ez a körülmény lehet az egyik oka, hogy a munkavédelmi szakemberek nem ritkán egyoldalú elemzéseket készítenek, például csak a munkahelyi balesetekre fókuszálva, mások pedig csak formálisan, valós tartalom nélkül készítik el azokat. Nem tartalmazzák az adott munkahelyre vonatkozó tényleges veszélyeket és nem térnek ki valamennyi a munkahelyen előforduló kóroki tényezőre. Így a munkahelyi rákkeltő és egyéb veszélyes

⁹ Mvt. 45. § (1) bekezdés

¹⁰ Mvt. 54. § (1) bekezdésének g) pontja

¹¹ Mvt. 54. § (2) bekezdés

anyagokra, készítményekre, amennyiben mégis, úgy a kockázatértékelés kimerül a biztonsági adatlapok „R”¹² és „S”¹³ mondatainak felsorolásában. A kémiai kockázatbecslés sok esetben el sem készül.

A 10 fő alatti vállalkozások különösen veszélyeztetettek, hiszen jobbra nem rendelkeznek megfelelő munkavédelmi ismeretekkel, képzettséggel bíró alkalmazottal, külön erre a célra pedig nem tudnak munkavédelmi szakembert alkalmazni. Ugyanakkor a legsúlyosabb balesetek a mikro vállalkozásoknál következnek be.

2.7. Közreműködés a munkavédelmi oktatásban.¹⁴ Az Mvt. a munkavégzés személyi feltételeivel kapcsolatban előírja, hogy "A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal."

A munkavédelmi oktatás célja az egészséges és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteinek biztosítása a munkavállaló részére. A munkavédelmi oktatás nem minősül munkavédelmi szaktevékenységnek, ennek ellenére célszerű azt munkavédelmi szakembernek megtartania.

Megkülönböztetünk előzetes, ismétlődő és rendkívüli munkavédelmi oktatást. Az előzetes oktatás elméleti és gyakorlati részből áll. Azt a dolgozót, aki 6 hónapot meghaladó időtartamot töltött munkahelyétől távol, az oktatás szempontjából új dolgozónak kell tekinteni. Az oktatást munkaidőben kell megtartani és a „Munkavédelmi Oktatási Napló”-ban célszerű dokumentálni.

A munkavédelmi oktatás főbb témáit a következőkben lehet összefoglalni:

- a munkavédelemmel kapcsolatban a jogszabályok által, a munkavállaló számára biztosított általános jogok és kötelezettségek;
- munkahelyi belső előírásoknak, utasításoknak a munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit;
- azon utasítások, amelyek a munkavállaló munkája egészséges és biztonságos végzéséhez szükségesek (technológia, gépkezelési, karbantartási stb.);
- a jogszabályoknak azon előírásait, amelyek a munkavállaló beosztásával illetve munkájával függnek össze;
- munkavégzéssel járó, helyi körülményekből adódó veszélyeket, ártalmakat – mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében, azok elhárításának módját, a rendkívüli helyzetekben tanúsítandó magatartást;
- az alkalmazott eszközök, anyagok, továbbá védőeszközök helyes használatát;
- a munkájával kapcsolatos közlekedésbiztonsági, tűzvédelmi, elsősegélynyújtási ismereteket.

¹² A veszélyes anyagok kockázataira utaló rövid, egy mondatos, szabványosított információkat *R mondatok*nak nevezik

¹³ A veszélyes anyagokkal kapcsolatos óvintézkedésekre az *S mondatok* utalnak

¹⁴ Mvt. 55. §

Az ismétlődő oktatás gyakoriságát a munkáltató, vagy a munkavédelmi szakember dönti el. Az oktatás keretében nem csupán a szükséges ismeretek átadását kell biztosítani, hanem meg kell győződni annak elsajátításáról. Célszerű a munkavédelmi oktatás keretében a kockázatértékelés által feltárt hiányosságokat is ismertetni. Rendkívüli oktatást kell tartani:

- a munkahely vagy a munkakör megváltozásakor;
- a munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor;
- új technológia bevezetése.

A munkabalesetek hátterében gyakran húzódik meg az a körülmény, hogy a munkavédelmi oktatás színvonala alacsony színvonalú, hiányos, elmarad az ismeretek számon kérése. Itt kell szólni arról a körülményről is, hogy a munkáltatók szakmunkáshiány miatt, megfelelő végzettség nélkül gyakran alkalmaznak segédmunkásokat, akiknek gyakorlatlansága, a szakmai ismeretek hiánya nem ritkán balesetek forrása.

2.8. Az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása.¹⁵ A munkáltató által folytatott tevékenységgel kapcsolatos kockázatok kiértékelését követően belső szabályzatban kell rendezni a munkakörönként felmerülő kockázatok hatásainak csökkentése érdekében szükséges egyéni védőeszközöket, azok kiadásának és az elhasználódott védő eszközök cseréjének rendjét.

A munkavédelmi felügyelők évek óta visszatérő megállapítása, hogy a munkáltatók jelentős része elmulasztja írásban szabályozni, az egyéni védőeszközök juttatásának rendjét, ami nélkül a munkavállalók megfelelő védelmi képességű védőeszközökkel történő ellátása sem lehetséges. Sok esetben a szabályozás ugyan megtörténik, az azonban nem biztosítja a munkavállalók teljes köre részére a szükséges védőeszközöket.

A munkavédelmi felügyelők által ellenőrzött munkáltatók között – ahol szabadtéri foglalkoztatás folyik – még mindig vannak olyan munkáltatók, akik nem tesznek eleget a hideg, illetve a meleg munkakörnyezetben történő munkavégzésre vonatkozó jogszabályi előírásoknak. Télen a foglalkoztatottak számára nem biztosítják a hideg ellen védőöltözetet, meleg teát, pihenő, melegedő, illetve szociális helyiséget. Nyáron eltűrik, hogy a munkavállalók a nagy meleg miatt nem használják az egyéni védőeszközöket. Mindemellett nem biztosítják megfelelő hőmérsékletű ivóvizet, illetve nem alakítanak ki olyan pihenőhelyeket, ahol a munkavállalók pihenőidejüket hűvös helyen tudnák eltölteni. Sok esetben a tisztálkodási lehetőségek csak egy kerti csapra korlátozódnak, illetve nem adják ki – a meleg időszakban járó - óránkénti 10 perc pihenőidőt a munkavállalóknak.

A védőeszköz kínálat bővülésének ellenére a mulasztások hátterében egyrészt anyagi érdekeltség, másrészt az anyagi források hiánya húzódik meg. Az elmúlt évben ismételten az építőipari ágazatban volt a legrosszabb a helyzet, ahol a szabálytalanság túlnyomórészt a munkáltatók szabályozási és ellenőrzési kötelezettségének elmulasztására vezethető vissza.

A forgalmazott egyéni védőeszközök körében jellemző a magyar nyelvű tájékoztató hiánya, és a gondot növeli, a szakképzetlen eladókkal rendelkező

¹⁵ Mvt. 56. §);

forgalmazók jelenléte. Mindezek a hiányosságok, indokolttá tennék a fokozottabb piacfelügyeleti tevékenységet az egyéni védőeszközök forgalmazása területén.

2.9. A súlyos és tömeges munkabalesetek kivizsgálása.¹⁶ A kivizsgálás célja annak megállapítása, hogy hogyan lett volna elkerülhető a baleset, és ennek figyelembevételével, valamennyi lehetséges javító intézkedés megtétele, a hasonló balesetek elkerülése érdekében.

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség éves munkabeszámolóiban visszatérő megállapítás, hogy nem tapasztalható javulás a bekövetkezett munkabalesetek nyilvántartása, bejelentése terén. Továbbra is a munkabalesetek mintegy 30-40 százalékában nem történt meg a balesetek kivizsgálása. A jegyzőkönyvekben gyakori a munkabalesetek leírásának és a hozott intézkedések összhangjának hiánya, amely a *gazdaságban jelen lévő feketegazdaságra és a társadalombiztosítási szerv megtérítési igényétől való félelemre vezethető vissza*. Ebből következik, hogy a jegyzőkönyvekben nem a valós tényállás került rögzítésre, és a valótlan tényállás alapján a sérült dolgozó kizárólagos felelőssége került megállapításra. Sok esetben elmarad a sérült és a baleset tanúinak meghallgatása. A munkáltatótól anyagilag függő munkavédelmi szakemberek sajnos sok esetben partnerek a munkabalesetek, munkáltató „elvárásainak” megfelelő kivizsgálásban.

2.10. A külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok teljesítésében való közreműködés. Ezek például a biztonsági és egészségvédelmi koordinátor közreműködése az építési munkálatokban, a robbanásvédelmi dokumentáció és vizsgálat elkészítése a potenciálisan robbanásveszélyes munkahelyeken.

A munkáltató a munkahelyen a munkavédelmi szakfeladatok ellátását két módon tudja biztosítani. Az egyik lehetőség, hogy a munkáltató vagy maga alkalmaz ilyen képesítésű személyt, a másik megoldás, hogy térítés ellenében külső szolgáltatót vesz igénybe.

Hangsúlyozni kell azonban, hogy a munkavédelmi szakember tevékenysége nem érinti a munkáltató felelősségét. *Az már más kérdés, hogy a szolgáltatóval kötött szerződés alapján, a munkáltató érvényesítheti az esetleges kárát, ha a megbízott szolgáltató nem megfelelően járt el a szakfeladatok ellátása során. Ha a munkavédelmi szakember munkaviszonyban állóként járt el, úgy a munkajogi felelősség szabályai szerint áll fenn a felelőssége.*

A munkavédelmi szaktevékenységet ellátó vállalkozók esetében felmerülő további probléma, hogy a munkáltatók nyilvánvalóan, az olcsóbb vállalkozókat bízzák meg a munkavédelmi tevékenység ellátásával, és csak az ellenőrzések során, szembesülnek azok szakszerűtlen tevékenységével. Mindemellett nincs megoldva a munkabiztonsági szakemberek intézményes továbbképzése.

Dr. Dudás Katalin, az OMMF volt elnöke, felhívta a figyelmet, hogy „a recesszióra a munkáltatók a termelés visszafogásával és elbocsátásokkal reagáltak. Ez magában hordozza azt, hogy a munkavédelemre figyelő gondolkodás háttérbe

¹⁶ Mvt. 64. §

szorul, ezért 2010-ben nagy erőpróbát jelent a munkavédelmi hatóság számára, hogy ezt megakadályozza. Az elbocsátások sajnos érzékenyen érintették a foglalkoztatott munkavédelmi szakemberek létszámát. Egyes munkáltatók a túlélés reményében először a termelésben közvetlenül részt nem vevő munkavállalókat építik le. Közéjük tartoznak a munkavédelmi szakemberek is. Ez a szemlélet hosszú távon megbosszulja magát, mert a munkavédelmi szakértelem nélkül maradt vállalatoknál romlik a munkaeszközök biztonsági állapota, nem költenek egyéni védőeszközökre, elmarad a munkavédelmi kontroll”.¹⁷

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a szervezett munkavégzés során a munkavédelmi szakemberek tevékenységének komoly szerepe van a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésében. Magyarországon, bár megoldott a munkavédelmi szakemberek képzése, de intézményes továbbképzésük nem. Emellett a rendszerváltozás óta tart egy kedvezőtlen tendencia a cégek munkavédelmi szakember ellátottsága területén. A munkáltatók nem tartják be a jogszabályban előírt kötelezően foglalkoztatandó munkavédelmi szakemberek minimális számára, a foglalkoztatás minimális idejére és a képzésére vonatkozó előírásokat. A munkavédelmi szakemberek munkáltatótól való függése sok esetben azt eredményezi, hogy a munkáltató partnereivé válnak a munkabalesetek eltitkolásában. A gazdasági recesszióra a munkáltatók elbocsátásokkal reagáltak, melyek érzékenyen érintették a munkavédelmi szakemberek számát. A szakemberek arra figyelmeztetnek, hogy ez a szemlélet a cégek munkavédelmi helyzetének romlását eredményezi, mivel a munkavédelmi szakértelem nélkül maradt munkáltatóknál romlik a munkaeszközök biztonsági állapota, nem költenek egyéni védőeszközökre, és elmarad a munkavédelmi kontroll.

3. Nemzetközi tapasztalatok

Az Európai Unió valamennyi tagállamában végrehajtják a keretirányelv azon előírását, hogy minden munkáltatónál legyen kijelölt vagy szerződött munkavédelmi szakember, aki ellátja az adott munkáltatónál a munkavédelmi tevékenységet. A munkáltatók jellemzően külső szolgáltatókkal szerződnek a munkabiztonsági szolgáltatások igénybe vételére, saját szolgálatot csak nagyvállalatok működtetnek. *Németországban* a munkavédelmi szakemberek képzését, továbbképzését elsősorban a balesetbiztosítók, továbbá a szövetségi és magánszervezetek végzik. *Ausztriában* munkavédelmi szakember az lehet, aki elvégzi a társszervezetek (AUVA, WIFI, BFI, Tüv) által ajánlott és elfogadott tréninget. *Olaszországban* a 15 főnél nagyobb létszámú vállalatoknál a munkáltatónak gondoskodnia kell munkavédelmi szakember igénybevételéről. Itt

¹⁷ Munkaügyi jogsértések: a feketemunka vezet,

http://www.8-ora-munka.hu/munka_allas_hirek/?aid=b9077f005e80a8399ce97f5&cat=23 (letöltés ideje: 2011. augusztus 11.)

is az jellemző, hogy külső szolgáltatókkal szerződnek a munkavédelmi szolgáltatások elvégzésére.
