

**THE ROLE OF OCCUPATIONAL SAFETY
AND HEALTH REPRESENTATIVES IN
PERFORMING OCCUPATIONAL SAFETY
AND HEALTH DUTIES****A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK
SZEREPE A MUNKAVÉDELMI
FELADATOK ELLÁTÁSÁBAN**LEISZTNER Péter¹**Abstract**

One of easily accessible forms of occupational safety and health advocacy is the occupational safety and health representative system. In addition to being dependent on the will of employers and employees, the conduct and success of the election also depends on the candidate's acceptance and ability. In order to effectively contribute to the representation of the rights and interests of employees, it is essential that they want to do something for them. During the research, we examined the acceptance of representatives, the company's role in occupational safety and health, their skills beyond the qualifications required to perform the task, and their professional knowledge of occupational safety and health from the perspective of professionals. The aim of the research is to examine the tasks of Hungarian occupational safety and health representatives, their location within the occupational safety and health organization, and their acceptance during qualitative research with the involvement of occupational health and safety specialists with the help of in-depth expert interviews, using the methodology of content analysis.

Keywords

occupational health and safety, occupational health and safety representative, efficiency, soft skill, consultation

Absztrakt

A munkavédelmi érdekképviselőt egyik legkézenfekvőbb, legkönnyebben elérhető formája a munkavédelmi képviselői rendszer. A munkavédelmi képviselő választás megtartása és eredményessége, azon felül, hogy a munkáltatók és a munkavállalók akaratán múlik, nagyban függ a jelölt elfogadottságától és rátermettségétől. Ahhoz, hogy hatékonyan tudjon közreműködni a munkavállalók jogainak és érdekeinek képviselésében, elengedhetetlen, hogy tenni akarjon értük. A kutatás során munkavédelmi szakemberek szemszögéből vizsgáltuk meg a munkavédelmi képviselők elfogadottságát, szerepüket a vállalkozás munkavédelmében, a feladat ellátásához szükséges szakmai képzettségen felüli készségeiket, és munkabiztonsági szakmai tudásukat. A kutatás célja a magyarországi munkavédelmi képviselők feladatainak, a munkavédelmi szervezeten belüli elhelyezkedésüknek, és elfogadottságuknak vizsgálata kvalitatív kutatás során, munkabiztonsági szakemberek bevonásával szakértői mélyinterjúk segítségével, tartalom elemzés módszertanával.

Kulcsszavak

munkavédelem, munkavédelmi képviselő, hatékonyság, soft skill, konzultáció

¹ leisztner.peter@uni-obuda.hu | 0000-0001-5302-5832 | PhD Student, Óbudai University Doctoral School for Safety and Security Sciences | Doktorandusz, Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskola

BEVEZETÉS

Tájékoztatás és konzultáció. Két szó, mégis mindennapjaink során számtalanszor találkozhatunk velük, alkalmazhatjuk ezeket. Mikor szakemberhez fordulunk egy-egy problémánkkal, máris konzultálunk, és amikor a kérdésünkre adott válasza ismeretanyagot, illetve adatot tartalmaz, akkor tájékoztat minket. Egyszerűnek tűnik, még akkor is, ha e két szó jelentését esetleg nem is ismerjük. De mi a helyzet, ha munkavédelmi környezetben helyezük el azokat? Munkabiztonsági szakemberként tanultuk, tudjuk, és adaptáljuk eme fogalmakat, tisztában vagyunk vele, hogy a munkavédelem szerves részét képezik. Már a Lisszaboni Szerződés, mely az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződést módosítása, a 153. cikkében foglalkozik munkavédelemmel, és ezen belül is a munkavállalók tájékoztatásával, és véleményük meghallgatásával[1]. A Tanács Irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (89/391/EGK) (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.) (továbbiakban irányelv) 1. cikkének (2) pontja többek között általános elveket, továbbá általános iránymutatásokat tartalmaz a munkavállalók és képviselőik nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelő tájékoztatásáról, a velük folytatott konzultációról[2]. Az irányelv a további cikkek során részletesen kifejti az ezekkel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, melyek a magyar szabályozásban az 1993. évi XCIII. törvény a Munkavédelemről című, és a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről című törvényekben jelenik meg.

Azt láthatjuk, hogy jogok és kötelezettségek vannak a tájékoztatással, és konzultációval kapcsolatban, de a munkavállalók, képviselőik és a szakemberek élnek-e vele. A munkavédelmi képviselők munkavédelemben jártas személyeknek tekinthetőek-e, és megválasztásuk esetén (amennyiben igény merül fel a munkavállalók részéről részt venni a jelölési folyamatban, és a választáson) valóban részt tudnak-e venni ezekben az eljárásokban. Jelen tanulmány célja a tájékoztatás és konzultáció folyamatának megismerése volt a munkavállalók képviselőinek, azaz a munkavédelmi képviselőknek létjogosultságának, elfogadottságának és szerepének elemzésével, a munkabiztonsági szakemberek szemszögéből vizsgálva, különböző szektorokhoz tartozó magyarországi vállalkozások körében.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

„Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” (Magyarország alaptörvénye XVII. cikk (3) pont)[3]. Azonban a tripartizmus elve szerint, ami az állam, a munkáltató és a munkavállalók jogain és kötelezettségein alapul[4], a munkavállalónak nem csak jogai, hanem feladatai is vannak, ezen munkafeltételek eléréséhez.

A munkavállalók a munkavédelmi tájékoztatáshoz, illetve konzultációhoz való jogukat érvényesíthetik saját maguk, vagy képviselőik által. A munkavédelmi törvény 70/A. § (1) pontja szerint jogosultak az érdekeik, és jogaik képviseletére maguk közül munkavédelmi képviselőt választani és a 70/A. § (1) a) pontja szerint választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 20 fő[5]. Ez a törvény nem tesz különbséget a vállalkozási formában, pusztán a munkavállalók létszáma számít sarokpontnak. A KSH adatait a regisztrált vállalkozások száma létszám-kategória szerint megoszlásban az 1. táblázat tartalmazza.[6] Az adatok tanulsága szerint Magyarországon

~17 000 munkáltató kötelezett munkavédelmi képviselő választás megtartására. Ez nem azt jelenti, hogy a fennmaradó ~1,8 millió munkáltató esetén nem lehet munkavédelmi képviselőt választani, illetve azt sem, hogy megszűnik a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége.

Létszám-kategóriák	2021
0 fős és ismeretlen létszámú	896 967
1–9 fő	921 155
10–19 fő	21 735
20–49 fő	11 077
50–249 fő	4 943
250 fő és több	982
Összesen	1 856 859

1. Táblázat: A regisztrált vállalkozások száma létszám-kategória szerint, saját szerkesztés, https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0004.html (2022.10.21)

A törvény nem számszerűsíti a munkavédelmi képviselő választások számát sem a dolgozói létszám, sem a telephelyek függvényében, és arra már nem találunk adatot, valójában a vállalkozásoknál mennyi munkavédelmi képviselő került megválasztásra, hányan lettek oktattva és mennyien töltik ki a választási ciklusukat.

A magyarországi munkabalesetek számát és annak létszám szerint megoszlását az elmúlt négy és fél év vonatkozásában, illetve az ezekből halállal végződötteket a 2. táblázatban mutatjuk be[7]–[11].

Év	2018		2019		2020		2021		2022 első félév	
	Összes	Halálos	Összes	Halálos	Összes	Halálos	Összes	Halálos	Összes	Halálos
Létszám kategóriák										
1-9 fő munkavállaló	2 490	34	2 604	38	2 231	29	2 342	40	1 125	19
10-49 fő munkavállaló	6 555	28	6 829	30	5 985	20	6 330	22	2 898	13
50-249 fő munkavállaló	7 984	14	8 108	13	6 723	11	7 397	14	3 407	4
250-449 fő munkavállaló	2 549	1	2 426	1	2 048	1	2 094	4	959	1
500 fő, vagy több munkavállaló	4 093	2	3 992	1	3 338	3	3 355	4	1 372	0
A munkavállalók száma ismeretlen	67	0	96	0	41	0	73	0	15	1
Összesen	23 738	79	24 055	83	20 366	64	21 591	84	9 776	38

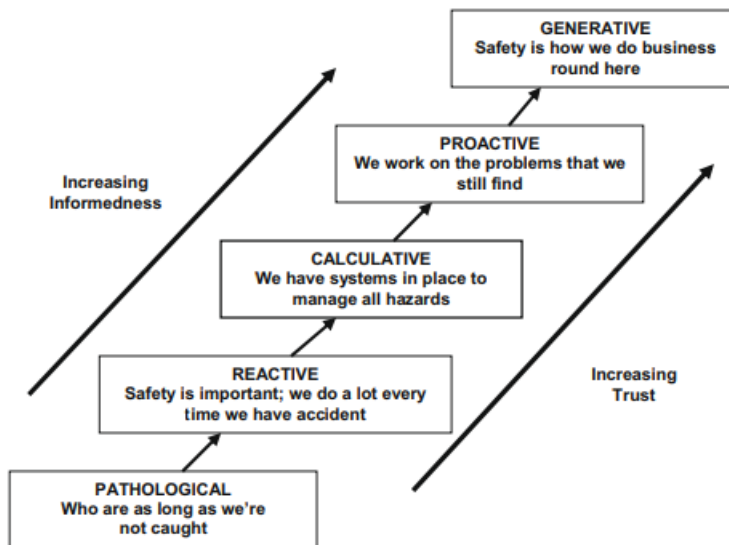
2. Táblázat: Balesetek és baleseti halálozások száma létszám-kategória szerint 2018-2022 első félév, saját szerkesztés, http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223 (2022.10.21)

A munkabaleseti statisztikák alapján nem lehet egyértelműen meghúzni a határt a munkavédelmi képviselő választás megszervezésére kötelezett, és nem kötelezett munkáltatók között. Ennek ellenére megállapíthatjuk, hogy 2018-2022 első féléve között, a munkabalesetek 10-12%-a az 1-9 főt foglalkoztató munkáltatóknál, 88-90%-a a 10 fő feletti munkavállalót foglalkoztatóknál következik be, míg a halálos balesetek közel fele-fele, 43-50% és 50-57% arányban oszlanak meg[7]–[11].

A balesetek számának folyamatos emelkedése miatt (a 2020-as visszaesésétől eltekintve), valamint a 2022 első félévében tapasztalt halálos munkabalesetek rendkívül magas

számát látva (2017 első féléve után a második legmagasabb szám 2017-2022 között vizsgálva), a munkabiztonsági szakemberekben felmerülhet a kérdés, mit tehetnek azért, hogy az általuk képviselt munkáltatónál milyen módon lehet a munkavállalókhoz közelebb hozni a munkabiztonságot. Ennek egyik módja, a munkavállalók által és közül választott munkavédelmi képviselő. Ezt támasztja alá az Országos Munkavédelmi Bizottság 2022.07.05-i „Tájékoztatása és Ajánlása”, mely a Munkavédelmi Törvény paragrafusai szerint tekinti át a munkavédelmi képviselő választástól, a bizottságaik megalakításán keresztül az oktatásukig való feladatokat[12]. Ilyen tananyagok és segédletek, szinte ágazatonként jelentek, jelennek meg, érhetőek el[13]–[16].

Az Európai Szakszervezeti Intézet 2006-ban indította az EPSARE (European Project on Safety Reps) programját, melyben elsődlegesen azt próbálták feltérképezni, hogy a munkahelyi egészségvédelem szempontjából mennyire hatékony a munkavédelmi képviselők által végzett tevékenység[17]. Ez leginkább a munkavédelmi teljesítmény mérése, valamint a szervezeti kultúra feltérképezése során mérhető[18], melynek szerves részét képezi a vállalkozás pozíciója a biztonsági kultúra modelljén[19], melyet az 1. ábra mutat be. Látható, hogy a biztonsági szint növekedésével együtt emelkedik a tájékozottság és a bizalom.



1. Ábra: A Hudson féle biztonság kultúra modell, Patrick Hudson, „Aviation safety culture,” in *Safeskie*, 2001, pp. 1–23.

Ez a modell az alábbi szintekből áll:

- „Patológiai” szint – amíg el nem kapnak minket szemlélettel
- „Reaktív” szint – már fontos a biztonság, és mindent megteszünk, mikor bal esetet szenvedünk.
- „Kalkulatív” szint – már vannak rendszereink az összes veszély kezelésére
- „Proaktív” szint – dolgozunk a még mindig feltárt problémákon
- „Generatív” szint – a biztonság köré épül a vállalkozásunk

A munkavédelmi szakemberek célja természetesen a legfelső, a „Generatív” szint elérése kell, hogy legyen, melyben a kockázatkezelés, a kockázat értékelés és ezek kommunikációja a dolgozókkal vagy képviselőikkel folytatott konzultáció nyújt segítséget[20]. Ebben a folyamatban a munkavédelmi képviselőkre fontos feladat hárul, hiszen, ha „maradandó élményt” nyújtanak a munkavállalóknak, tehát emlékezetessé teszik a probléma megoldását, legyen az munkavédelmi, munkahelyi vagy magánéleti, akkor a választóik a tapasztalataik alapján szívesen fogják egymásnak ajánlani őket[21].

KUTATÁSMÓDSZERTAN

A kutatás célja feltárni a munkavédelmi képviselők elfogadottságát a munkabiztonsági szakemberek körében, megismerni véleményüket a munkavédelmi képviselők szervezeten belüli elhelyezkedéséről, a szervezet munkavédelmi teljesítményére gyakorolt hatásokról, és rávilágítani a munkavédelmi konzultációban és tájékoztatásban betöltött szerepükre. További célkitűzés megismerni a munkabiztonsági szakemberek véleményét a munkavédelmi képviselők képzésének, képzettségének a gyakorlatban történő hasznosíthatóságáról.

Kutatásunk során munkabiztonsági szakemberek körében az alábbi kutatási kérdésekre keressük a választ:

- Kutatási kérdés 1 – Milyen legyen a munkáltató munkavédelmi szervezetének felépítése?
- Kutatási kérdés 2 – Mi a munkavédelmi képviselők szerepe a vállalkozás munkavédelmi szervezetében?
- Kutatási kérdés 3 – Milyen hatása van a munkavédelmi képviselőnek a szervezet munkavédelmi teljesítményére, a szervezet biztonsági kultúrájára?
- Kutatási kérdés 4 – Milyen tevékenységet folytat a munkavédelmi képviselő a munkavédelmi tájékoztatásban és konzultációban?
- Kutatási kérdés 5 – Mennyire használható a gyakorlatban a munkavédelmi képviselők felkészültsége és képzettsége?

Szeretnénk a gondolataikat megismerni a munkavédelmi képviselők választásával, képzésével, szükségességével kapcsolatban. Célunk eléréséhez, a problémák, a folyamatok, és az emberi viselkedés mélyebb megértéséhez[22] kvalitatív technikát választottunk. Ez a kutatási módszer általában alkalmas mélyebb, árnyaltabb ismeretek megszerzésére, viszonylag kis elemszámú mintán történő adatfelvétel mellett[23], mely mintákban nem volt célunk a reprezentativitás.[22] Kutatásunkat kvalitatív kutatási módszer mentén végeztük, interjú és szövegelemzés által nyert kvalitatív adatokra alapoztuk[24]. Szakértői mélyinterjúk lefolytatása mellett döntöttünk, mivel interjú alanyaink személyes motivációira vagyunk kíváncsiak, és az interjúkat a munkabiztonsági terület szakértőivel végeztük.[23]. Módszertanát tekintve a kvalitatív kutatás tartalom elemzés módszerét választottuk, a szakértői mélyinterjúkat, mint közleményeket szisztematikusan objektív módszerrel vizsgáltuk[25]. A választásunkat támasztja alá, hogy az interjúk készítése során célunk az egyéni szempontok alapos megértése[26]. A kutatási kérdéseket figyelembe vettük az interjú vezérfonalának elkészítésekor, de a tartalomelemzés során az interjúk alapján készített átiratok szövegére fókuszáltunk[27].

Az interjúk készítéséhez a távolság és az interjú alanyok korlátozott elérhetősége miatt, az Óbudai Egyetem által biztosított BBB (BigBlueButton), illetve Microsoft TEAMS felületeken online egyénenkénti megkeresést választottuk, így egy-egy beszélgetésen, csak az interjúalany és az interjú készítője vett részt[26].

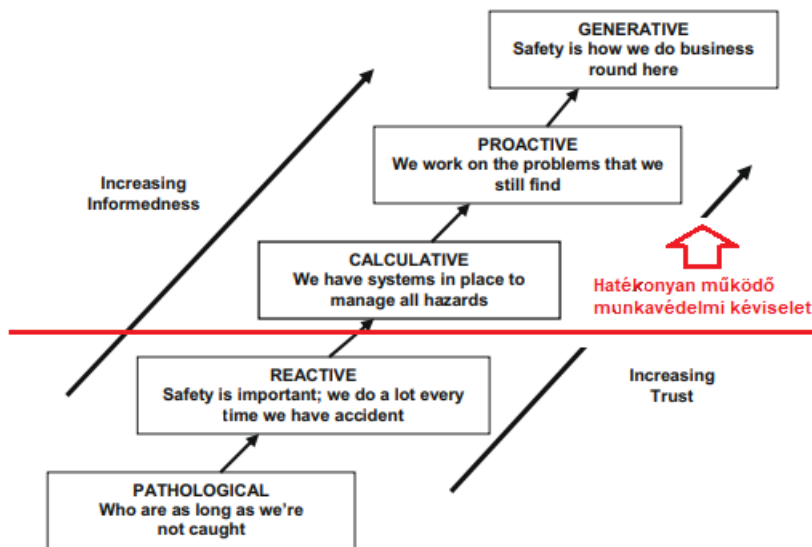
A mintavételezés során törekedtünk olyan szakértők megkeresésére, kiknek munkahelyén, illetve szolgáltatási területén, az általuk munkavédelmi képviselt szervezetek munkavédelmi képviselő választás megtartására kötelezettek, illetve munkájukkal összefüggésben jelentős ismeretekkel rendelkeznek a munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos jogszabályi háttérrel, és annak gyakorlati alkalmazásával. A mintavételezés úgynevezett kényelmes mintavételezés, hiszen a mintába olyan szakértőket választottunk, akiket a legkönnyebben elértünk[23]. Ezen szempontok alapján 8 fő tapasztalt munkabiztonsági szakembert (1 nőt és 7 férfit) választottunk ki multinacionális, nagyvállalati, KKV (Kis és közepvállalkozás) és állami környezetből.

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A szakértői mélyinterjúk elemzése során megállapítható, hogy a munkabiztonsági szakemberek számítanának rá, elvárják a munkavállalók és képviselőik részvételét a munkáltatók munkavédelmi szervezetében. Ezt a részvételt elsősorban a vállalkozás méretéhez kötik, és bár éles határ nem húzható, de „néhány fő” munkavállalóig III. veszélyességi osztályba sorolás esetén nem ragaszkodnak a munkavédelmi képviselőkhöz, viszont nagyobb méretű vállalkozások esetén, már előnyösnek látnák akár több (telephelyenként, és műszakonként) munkavédelmi képviselőt választani. Hangsúlyozottan megjelenik, hogy a vállalkozások elsősorban a jogszabályoknak kívánnak megfelelni, mind a munkavédelmi szakemberek (beleértve a munkabiztonságot és a foglalkozásegészségügyet is), mind a munkavédelmi képviselők esetén is, bár ennek többen látták pozitív irányú változását. A munkavédelmi szervezet, illetve a munkavédelem felépítése során fontosnak látják, hogy a szakemberek közvetlen a legfelső vezetéshez legyenek kapcsolva, és a hierarchikus szervezeti felépítéstől függetlenül, minden munkavállalónak részt kell, részt kellene vennie benne. „...ez szerintem egy kulcskérdés, hogy a legfelsőbb vezetők is legyenek a témában elhivatottak és közvetlen kapcsolatuk legyen a munkavédelmi szervezettel”

Az interjúalanyokat erősen megosztotta a munkavédelmi képviselők hatékony részvételének feltétele a munkáltató munkavédelmi szervezetében. Részben elmondható, hogy elsősorban az akarat a fontos, tehát, hogy részt akarjanak benne venni. Másrészt néhányan a hatékony részvételt a tudásukhoz kötötték. Ez a tudás nem feltétlenül munkavédelmi tudás, hanem elegendő lehet azzal tisztában lenniük, hogy kihez fordulhatnak az egyes problémáikkal, kérdéseikkel. Jól növeli a hatékonyságukat, ha nem a munkáltatóval, illetve a munkavédelmi szakemberekkel szemben próbálnak tevékenykedni, hanem velük párhuzamosan, munkájukat segítve tenni a munkahely egészségessé és biztonságossá tételéért. „...az ideális esetet kiegészítem azzal, hogy ebben az ideális világban a munkavállalók illetőleg a középvezetők tisztában vannak a munkavédelmi felelősségükkel és maguktól részt is vesznek a szervezet munkavédelmi kultúrájának a fenntartásában vagy építésében” Mindenképpen árnyékot vet a kutatási eredményeinkre, hogy többen véleménye szerint is bevált gyakorlat, a munkavédelmi képviselők, vezetők általi kijelölése és megválasztatása. Szintén a hatékonyságot csökkenti a munkavállalók és képviselőik féltelme a közvetlen, illetve felső vezetőktől, és bár ez jellemzően nem hangzott el, de egyáltalán nem fordulhatna elő.

Abban egyetértenek az interjúalanyok, hogy az 1. Ábrán bemutatott Hudson féle biztonság kultúra modell minden szintjén működhet a munkavédelmi képviselő, de többségük véleménye szerint a hatékony megjelenését a Kalkulatív, illetve Proaktív szint körül lehet elképzelni, amit a 2. ábra szemléltet. Hatékonyságuk gyakorlatilag a munkáltató biztonság kultúrájával együtt fejlődik, azzal szorosan összefügg.



2. Ábra: A hatékonyan működő érdekképviselet a Hudson féle biztonság kultúra modellen, saját szerkesztés

A munkavédelmi teljesítmény méréséhez kapcsolódó kérdésünk során egyetlen esetben érkezett a munkavédelmi képviselők teljesítmény mérésével kapcsolatos, a konzultációk számát vizsgálható KPI (Key Performance Indicator – fő teljesítménymutató) meghatározása, de ez a szakértő elég jól ismeri a kutatási területünket, így ezt nem tekinthetjük eredménynek. Viszont megállapítható, hogy az interjúalanyok ismerik és alkalmazzák az úgynevezett „leading indikátorokat”, vagyis a jövőbe mutató teljesítménymutatókat, melyek közül több a munkavállalók és képviselőik teljesítmény mérésére alkalmasat is felsoroltak. Ezek közé tartoznak az oktatások, az auditok, a hatósági ellenőrzések, de ide sorolhatjuk a dolgozók által elhárított rendellenességek számát, például egy mozgó kilincs csavarjának a meghúzását is.

A munkavédelmi képviselők feladatainak elemzése során az interjúkból levonható, hogy a megkeresett szakértők mindannyian jól ismerik a jogszabályi előírásokat, melyektől a későbbiek folyamán el tudtak vonatkoztatni, és a valós véleményüket, vágyaikat fogalmazták meg. A kötelező feladatokon felül kiemelték a kapcsolattartást, a kommunikációt, a megelőzést, a közvetítést. A felsorolt tevékenységeken túl egy esetben itt is megjelenik egy negatív felhang, miszerint egyes helyeken csak azért van munkavédelmi képviselő, hogy a munkáltató reprezentálni tudja a jogszabályi megfeleléseit. Egy másik interjú során, viszont rendkívül jól írja le az interjúalany a feladatot, miszerint a munkavédelmi képviselőnek egy úgynevezett „szeizmográfznak” kell lennie, és a vállalkozáson belüli legapróbb rezgést, származzon az a munkatársaktól, vezetőktől vagy beosztottaktól, észre kell, vagy észre

kellene vennie és annak esetleges a munkabiztonságra, illetve egészségvédelemre való negatív hatása előtt szükséges cselekednie, illetve beavatkoznia. A feladatok elemzése során kíváncsiak voltunk, vajon milyen soft skillekkel, azaz szakmai tudáson felüli képességekkel kell rendelkezzenek a munkavédelmi képviselők. Ennek eredményét a 3. táblázatban foglaljuk össze, mely alapján jól látható, hogy a szakértők a hangsúlyt a kommunikációra helyezték, de véleményük szerint nem elhanyagolható a közvetítő, kapcsolatteremtő, vagy empatikus készség, a nyitottság, illetve a műszaki érzék megléte sem.

Említett képesség	Említések száma
Legyen jó közvetítő	2
Legyen jó kapcsolatteremtő	2
Legyen nyitott	2
Legyen asszertív	3
Jól kommunikáljon	3
Legyen rugalmas	1
Legyen türelmes	1
Legyen önbecsülése	1
Legyen empatikus	2
Legyen műszaki érzéke	2
Legyen mosolygós	1
Legyen emocionális	1
Legyen nagyfokú diplomáciai érzéke	1
Legyen influenszer	1
Legyen kompromisszumkész	1
Legyen nyugodt	1

3. Táblázat: A munkavédelmi képviselők „soft skilljei”, saját szerkesztés

A munkavédelmi képviselők munkavédelmi tudását feltáró kérdések megosztják az interjúalanyokat. Többségük úgy gondolja, hogy az ilyen jellegű ismeretük semmire nem, vagy csak minimális feladatokra elegendő, de ennek ellenére hasznos segítői lehetnek a munkavédelmi szakembereknek, amennyiben a megszerzett tudást támogatólag és nem támadólag hasznosítják. „...egy tudás mindig arra elegendő, amire használom” Itt is fontosnak tartják, hogy a megválasztott munkavédelmi képviselők akarjanak tenni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésért, és érdeklődjenek, képezzék magukat, ha kell forduljanak szakemberhez vagy az adott terület szakértőjéhez. „... azt mondom, hogy a munkavédelmi képviselőknek egyébként joguk van munkavédelmi szakértőkhöz fordulni, tehát igazából a munkáltatónak ezt biztosítani kell a számukra”. Egy másik vélemény szerint, a több cikluson át tartó megbízatás során nagyon nagy szakmai fejlődés figyelhető meg, illetve a multinacionális vállalati környezetben a munkáltató által szervezett képzésekkel is jelentős fejlődés érhető el. „...ahogy elmondtam, hogy nekünk egy nagyon pozitív helyzetünk van, illetve nekem a munkahelyemen multinál, illetve én a gondozásomba is vettem ezt a témát, és képezzük a mi munkavédelmi képviselőinket” A közép vagy felsőfokú képzésüket nem gondolják megoldásnak, illetve úgy vélik, hogy akit mélyebben érdekel a munkabiztonság, az magától is elvégzi legalább a technikus vagy új nevén a munkavédelmi előadói tanfolyamot.

KÖVETKEZTETÉSEK

A vizsgálat rávilágított, hogy hatékonyan működő munkavállalói érdekképviseletet csak akkor lehet létrehozni, ha a tulajdonosokban, a vezetőkben és a munkavállalókban is megvan az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés iránti vágy. Ennek felbresztése már gyermekkortól szükséges lehet, és ebben segíthet az úgynevezett biztonság-tudatos nevelés. Fontos feladatunk, hogy a munkakezdő fiatalok az első munkába lépéskor, már tisztában legyenek a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikkal és kötelezettségeikkel, és az állásinterjúkon ne a fizetés és a juttatások legyenek az egyedüli szempontok, hanem jusson eszükbe az is, hogy majdan a nyugdíjas éveiket is szeretnék egészségileg magas minőségben megélni. Ebben a folyamatban a munkavédelmi szakemberekre nagy felelősség hárul, hiszen a munkahelyek biztonságkultúrájának fejlődése, valamint a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos tudása és ismerete jelentős mértékben a munkájuk gyümölcse.

ÖSSZEFOGLALÁS

Jelen kutatás célja a Magyarországon megválasztott munkavédelmi képviselők szakemberek általi elfogadottságának felmérése, a munkabiztonsági tudásuk használhatóságának vizsgálata, valamint a feladat ellátásához szükséges szakmai tudáson felüli késések feltárása volt. A kvalitatív kutatás eredményei rámutattak, hogy a hatékonyan működő munkavédelmi képviselő mélyreható munkavédelmi ismeretek nélkül is fontos szerepet tölthet be egy vállalkozás munkavédelmében.

Az első kutatási kérdésben azt vizsgáltuk, hogy a munkavédelmi szakemberek véleménye szerint milyen a felépítése a hatékonyan működő munkavédelmi szervezetnek. Az interjúalanyok szerint legfontosabb, hogy legyen a munkavédelem irányába elkötelezett menedzment, ehhez közvetlenül kapcsolódó munkavédelmi szakemberek, és a saját biztonságuk érdekében tenni akaró munkavállalók. A munkavédelmi képviselők választását a munkavédelmi szervezetben a vállalkozás méretéhez kötötték.

A második kutatási kérdésben arra kerestük a választ, hogy milyen szerepe lehet a munkavédelmi képviselőknél a munkavédelmi szervezetben. A mintába bevont szakemberek gondolatai alapján, a megválasztott képviselők akkor tudnak hatékonyan részt venni ebben a szervezetben, ha rész akarnak venni, de ehhez a részvételhez nem magas szintű munkavédelmi tudással, hanem helyismerettel, és megfelelő érzékenységgel kell rendelkezzenek.

A harmadik kutatási kérdés a munkavédelmi képviselők a szervezet munkavédelmi teljesítményére, a szervezet biztonsági kultúrájára való hatását vizsgálta. Az interjúalanyok többségükben a Hudson féle biztonság kultúra modellen a kalkulatív illetve proaktív szinten tudták elképzelni a hatékony munkavédelmi képviseletet. A munkavédelmi képviselők teljesítmény mérését viszont nem tartották fő teljesítménymutatónak.

A negyedik kutatási kérdésben a munkavédelmi képviselő munkavédelmi tájékoztatásban és konzultációban betöltött szerepét tártuk fel. A szakemberek gondolatainak elemzése során megállapíthattuk, hogy a soft skilliek között hangsúlyosan jelenik meg a kommunikáció, így fontosnak tartják ezeket a feladatokat.

Az ötödik, egyben utolsó kutatási kérdésben a munkavédelmi képviselők szakmai tudásának gyakorlati alkalmazhatóságát vizsgáltuk. Az interjúk alapján ez a tudás szinte

sem mire nem elég, de a szakemberek szerint nem is munkabiztonsági szakemberekké, hanem egy hatékonyan működő kapoccsá kell váljanak, a munkáltatók és munkavállalók között.

A szakértői mélyinterjúk elemzése során megállapítható volt, hogy az interjúalanyok szívesen látnának hatékonyan működő munkavédelmi képviseleti rendszereket, melyek a munkájukat támogatják, és segítségükkel elkerülhetik az úgynevezett „szakmai vak-ság” következményeit.

A kutatás során az alábbi hipotézisek fogalmazódtak meg bennünk, melyeket további vizsgálatoknak kívánunk alávetni:

- Hipotézis 1 – A vállalkozások biztonsági kultúrájának növekedésével arányosan fog növekedni a munkavédelmi képviselők magasabb szintű képzésének az igénye
- Hipotézis 2 – A munkavédelmi képviselők nem a munkavédelmi szakmai tudásuk, hanem a szakmai tudáson felüli képességeik fejlesztésével válhatnak hatékonyá
- Hipotézis 3 – A munkavédelmi képviselők kiválasztása során segítséget nyújthat a jelöltek konfliktuskezelési stratégiájának vizsgálata
- Hipotézis 4 – A biztonságtudatos nevelést már a gyermekkorban el kell kezdeni, hogy munkába álláskor már igénye legyen a munkavállalónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre

FORRÁSOK

- [1] Az Európai Unió Hivatalos Lapja, “Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata,” *Az Európai Unió Hivatalos Lapja*, vol. 55, pp. 0001–0390, 2012, [Online]. Available: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.
- [2] *A Tanács irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (89/391/EGK)*. 2010, pp. 1–89.
- [3] *Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)*. 2011, pp. 1–49.
- [4] Dudás Katalin; Koch Mária; Spiegel István, *Munkavédelmi jog és eljárások*. Akadémiai Kiadó, 2018.
- [5] *1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről*, no. 10. 1993.
- [6] “Foglalkoztatottság.” <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2103.html> (accessed Oct. 25, 2022).
- [7] “Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján 2018. év,” 2018. [Online]. Available: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223.
- [8] “Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján 2019. év,” 2019. [Online]. Available: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223.
- [9] “Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján 2020. év,” 2020. [Online]. Available: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223.
- [10] “Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján 2021. év,” 2021. [Online]. Available:

- http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223.
- [11] “Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján 2022. év I. félév,” 2022. [Online]. Available: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223.
- [12] “Országos munkavédelmi bizottság tájékoztatása és ajánlása a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről,” 2022. [Online]. Available: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857.
- [13] Kisgyörgy Sándor, *Munkavédelmi képviselői rendszer működése*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája, 2021.
- [14] Bartos Szabolcs; Nagy József, *A munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalása*. Magyar Iparszövetség (OKISZ), 2018.
- [15] Benda Máté, *A munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalása 6. Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája*, 2019.
- [16] Mandrik István; Lukács Péter, *Munkavédelmi képviselők tananyaga és segédlete szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban dolgozó munkavállalók részére*. X-TRA Média Kft., 2018.
- [17] M. Menéndez, J. Benach, and L. Vogel, “The impact of safety representatives on occupational health: A European perspective,” 2009. [Online]. Available: https://www.google.co.kr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CEAQFjAC&url=http://www.etui.org/content/download/2248/24742/file/Report_107_EN.pdf&ei=Tji_UfWQCovVkwXyj4DoBg&usg=AFQjCNFoxkSRZ8zdN2l5qdXMhSeLiHYBeg&bvm=bv.47883778,d.dGI&cad=rjt.
- [18] Faragó Ferenc, “Munkavédelmi teljesítménymérés és szervezeti kultúra kvalitatív felmérése közép- és nagyvállalati környezetben,” *Biztonságtudományi Szle.*, vol. 4, no. 1, pp. 131–141, 2022.
- [19] Patrick Hudson, “Aviation safety culture,” in *Safeskie*, 2001, pp. 1–23.
- [20] Szabó Gyula, “A munkavédelmi kockázatkezelés sajátosságai,” *Bánki Közlemények*, vol. 3, no. 1, pp. 5–12, 2020.
- [21] Kelemen-Erdős Anikó; Mitev Ariel Zoltán, “Eszképizmustól az ajánlásig – Élményfokozatok és hatásai a romkocsmákban = From Escapism To Recommendation – Experience Stages and Their Impact on Guests in Ruinpubs,” *Tur. Bull.*, vol. 20, no. 2, pp. 14–21, 2020, doi: 10.14267/turbull.2020v20n2.2.
- [22] Boncz Imre, *Kutatásmódszertani alapismeretek*. 2015.
- [23] Hunkár Márta, *A kutatás módszertana*. Debrecen, 2013.
- [24] Hornyacsek Júlia, *A tudományos kutatás elmélete és módszertana*. 2014.
- [25] Antal László, *A tartalomelemzés alapjai*. Budapest: Magvető Kiadó, 1976.
- [26] Gyulavári Tamás at al., *A marketingkutatás alapjai*. Akadémiai Kiadó, 2017.
- [27] Kelemen-Erdős Anikó; Mitev Ariel, “Holisztikus szolgáltatásélmény - vendég-utazás és kölcsönös értékteremtés dimenziói az art- és romkocsmák példáján,” *Mark. Menedzsment*, vol. 50, no. 3–4, pp. 88–101, 2016.