

MUNKAVÉDELMI AKTUALITÁSOK

- A jó minőségű munkahelyek lehetővé teszik az emberek számára, hogy hosszabb és jobb munkával teli életet éljenek, hozzájárulva a fenntartható munkához és a pozitív munka-magánélet egyensúlyhoz.
- A munkavégzés pszichoszociális kockázatait leginkább a munkahelyi stressz, az időnyomás, a nehéz ügyfelek kezelése, a munka és a magánélet határai megvonásának nehézsége, valamint a mesterséges intelligencia (MI) munkában való alkalmazása hordozzák.
- Az EU [Egészséges Munkahelyek Kampánya 2023–2025](#) a digitalizáció és a mesterséges intelligencia munkahelyi biztonságra és egészségre (OSH) gyakorolt hatásait helyezte középpontba.
- Az [OSH Barometer](#) egy több forrásra támaszkodó nyilvános információs rendszer, amely a munkahelyi biztonság és egészségvédelem legfontosabb tényeiről és adatairól nyújt tájékoztatást uniós szinten.
- Magyarországon a munkabalesetek száma 2021 óta csökkent, a halálos balesetek száma 2024-ben az előző évi 62-ről 75-re nőtt ([NGM Tájékoztatók](#)).

Jelen Infojegyzet a [T/12803.](#) számon benyújtott törvényjavaslathoz kapcsolódóan mutat be szakpolitikai és jogi újdonságokat, amelyek a munkavédelem területén jelentek meg a korábban e témában készített háttéranyag (Infojegyzet [2023/41.](#)) publikálása óta. A javaslat a [2023/2668/EU](#) irányelvet kívánja átültetni.

EURÓPAI UNIÓS HELYZETKÉP ÉS PRIORITÁSOK

Az Európai Bizottság előkészítés alatt lévő [Minőségi Munkahelyek Útiterve](#) (Quality Jobs Roadmap) címet viselő kezdeményezése Ursula von der Leyen (EB elnöke) ötéves [politikai programjának](#) szociálpolitikai elemeként jelenik meg. Célja a méltányos munkafeltételek előmozdítása a szociális partnerekkel (szakszervezetek és munkaadói szervezetek) történő együttműködésben, középpontban a tisztességes bérek és munkafeltételek, a **magas szintű biztonsági és egészségügyi előírások** és a méltányos munkahelyváltás támogatásával. A kezdeményezés véleményezése 2025. július 29-én zárult le, a Bizottság általi elfogadása az év negyedik negyedévében várható. A stratégiai keret az érdekeltek széleskörű bevonása révén kívánja biztosítani, hogy a jövő európai munkahelyei egyszerre legyenek versenyképesek és méltányosak. A kezdeményezés kapcsolódik a [Tisztaipar-megállapodáshoz](#) (Clean Industrial Deal) is, amelyben a Bizottság elkötelezte magát a [Készségek Uniója](#) (Union of Skills) és azon belül a minőségi munkahelyek teremtése mellett.

Az **Eurofound**-nak (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) az **európai munkavégzési feltételeket** felmérő legfrissebb kutatása ([European Working Conditions Survey 2024](#)) során 35 ország közel 50 ezer dolgozóját (munkavállalók és önfoglalkoztatók) kérdezték meg a munkavégzés feltételeit jellemző hét szempont, ezek között a fizikai és szociális környezet, a munkaintenzitás és a munkaidő minősége alapján. A felmérés feldolgozása jelenleg is zajlik, adatokat várhatóan 2025 végén publikálnak. [Előzetes értékelések](#) szerint a legutóbbi vizsgálat ([2021](#)) óta eltelt időszak egyik jellemzője, hogy az otthonról történő munkavégzés tartósan beépült a munkavégzési formák közé (a dolgozók 20 százaléka ma is hibrid módon dolgozik és még többen szeretnének így dolgozni). A home office pozitív hatásai (munkába járási idő megtakarítása, nagyobb dolgozói autonómia) mellett olyan negatív hatások is jelen vannak, mint a munkavégzés és a családi élet közti éles határ meghúzásának nehézsége és ennek fizikai, pszichés következményei. A munkavégzés egyes klasszikus fizikai kockázatait (pl. zajterhelés) csökkentek, de mások, mint például az ismétlődő kézkarmozgatás, monotonitás továbbra is megmaradtak, vagy más kockázatok, mint például a hosszan tartó ülésből fakadó váz-és izomrendszeri megbetegedések kockázatai súlyosabbakká váltak.

Javuló tendencia tapasztalható a munkaidő minősége és rugalmassága tekintetében, ami pozitív hatással lehet a pszichoszociális kockázatok vonatkozásában. A [klímaváltozás](#) miatt nőtt a hőségnek való kitettség és az abból fakadó egészségügyi kockázatok előfordulása. Az EU-OSHA ([Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség](#)) részben e témában végzett felmérésében például a megkérdezett munkavállalók egyharmada jelezte, hogy a munkahelyén legalább egy klímaváltozással kapcsolatos kockázati tényezőnek (pl. hőség, rossz levegőminőség, UV-sugárzás) van kitéve ([OSH Pulse 2025](#)). Az éghajlatváltozással kapcsolatos kockázati tényezőknek való kitettség [magyarországi](#) érzékelése jelentősen nem tér el az uniós átlagtól.

Az Európai Bizottság 2021 és 2027 közti időszakra vonatkozó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete ([COM/2021/323 final](#)) három horizontális célkitűzést fogalmaz meg, amelyek:

- a munka új világában a zöld és digitális átállás, illetve a demográfiai átmenet által előidézett változások előrejelzése és kezelése;
- a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésének javítása;
- az esetleges jövőbeli egészségügyi válságokra való felkészültség javítása.

Új jogszabályok

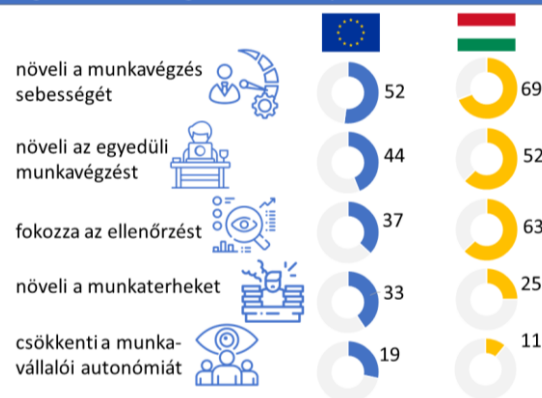
Az azbeszttel dolgozó munkavállalók védelmének megerősítését szolgáló [2023/2668/EU](#) irányelv értelmében az azbeszttel dolgozóakra jelentősen alacsonyabb expozíciós határérték (expozíció=veszélyes anyagok hatásának való kitettség) vonatkozik, és a kitettség szintjét érzékenyebb mérési technológiával kell mérni. Jelen törvényjavaslat ezen irányelvet átültetését valósítja meg, és – többek között – munkavédelmi hatósági engedélyhez köti az azbesztbontási vagy -mentesítési tevékenység végzését. 2024-ben módosították az **ólomnak, szervesetlen vegyületeinek és a diizocianátoknak való kitettség** határértékeit ([2024/869/EU](#) irányelv). Az átültetés határideje 2026. április 9.

A dinamikusan terjedő egyik újtípusú munkavégzési formáról, a **platform alapú munkavégzésről** szóló szabályozás ([2024/2831/EU](#) irányelv) célja a digitális platformokon dolgozók munkajogi biztonságának és munkakörülményeinek javítása. A jogszabály megkönnyíti e dolgozók munkavállalóvá történő átsorolását, jobban védi személyes adataikat (például az algoritmusok nem használhatnak fel biometrikus vagy érzelmi állapotra utaló információkat), és átláthatóvá teszi az algoritmusok használatát (felvétel, értékelés, fizetés meghatározása). Az átültetés határideje 2026. december 2.

A MUNKAVÉDELEM ÉS A MUNKA VILÁGÁNAK DIGITALIZÁLÓDÁSA

Az [Egészséges munkahelyek kampánya 2023–2025](#) fókuszába a digitális technológiák és az MI munkahelyi alkalmazásának új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi vonatkozásait helyezték. E területek és néhány új, a munkavédelmet érintő következmény a következők: A [digitális platformalapú munkavégzés](#) során a dolgozókat érintő kockázatok számos ok (gyenge alkupozíció, hosszú munkaidő, fokozott kontroll stb.) miatt növekedhetnek. A [feladatok automatizálása](#) egyre több fizikai és kognitív feladat átadását jelenti, s ennek nyomán stresszforrás lehet az önállóság csökkenésétől, a készségek elvesztésétől, vagy az átképzéstől való félelem. A [távoli helyről történő munkavégzés és a hibrid munkavégzés](#)

A munkavállalók hány százaléka ért egyet azzal, hogy a digitális technológiák munkahelyi használata ...



Forrás: [Infoszolg/OSH Barometer Digitalisation Risks, 2022](#)

pszichoszociális kockázatai többek között az elszigeteltségből, a munkaintenzitás növekedéséből, a munka és a magánélet elválasztásának nehézségeiből fakadnak. Szintén pszichoszociális kockázatokat hordoz [a munkavállalók irányítása az MI-n keresztül](#), amely során a dolgozók az önállóság, a bizalom és a döntéshozási kapacitás csökkenését élhetik meg. A munkahelyeken használható [intelligens digitális rendszerek](#) (olyan okoseszközök, érzékelők, amelyek valós időben felismerik és mérik a lehetséges biztonsági és egészségügyi kockázatokat, megelőzik vagy minimalizálják a következményeket) pozitív és újszerű munkavédelmi szerepük mellett felvetnek rendszerhibából fakadó, vagy a technológiába vetett túlzott bizalom miatt felmerülő következményeket, valamint adatvédelmi vonatkozásokat is.

Szintén az EU-OSHA vizsgálata az [Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés](#) (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks ([ESENER 2024](#))), amelyben 30 európai ország több mint 41 ezer, legalább öt főt foglalkoztató munkaadójánál azt vizsgálták, hogy **hogyan kezelik a biztonsági és egészségügyi kockázatokat az európai munkahelyeken**. A **főbb megállapítások** a következők. A kockázattertelékek az uniós országok munkahelyeinek 43 százalékában fedik le a digitális technológiák használatát is. A leggyakrabban megemlített kockázatok a hosszan tartó ülésből (64%) és az ismétlődő kézmozdulatokból (63%) fakadó kockázatok, a problémás ügyfelekkel, diákokkal, páciensekkel való foglalkozás (56%), vagy az időnyomásból fakadó (43%) pszichoszociális kockázat. A munkáltatók 76 százaléka foglalkozik rendszeresen munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatelemzéssel. A munkavállalók bevonása a kockázatkezelésbe országonként eltérő, leginkább munkavédelmi képviselő bevonásával történik ([ESENER 2024](#)).

A már említett [OSH Pulse 2025](#) felmérésben a munkavállalók közel fele jelezte, hogy **a digitális technológiák használata meghatározza a munka sebességét és ütemét**, 30 százalékuk mondta, hogy a technológiák

elszigetelt munkavégzéshez vezetnek, és 28 százalékuk megnövekedett munkaterhelést jelentett.

HAZAI JOGI VÁLTOZÁSOK

A **Munkavédelem Nemzeti Politikája 2024–2027** című [dokumentumban](#) megfogalmazott hazai stratégiai célok az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretével ([COM/2021/323 final](#)) összhangban kerültek megfogalmazásra ([1003/2024. \(I. 11.\) Korm. határozat](#)). Az átfogó célok:

- A munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzése.
- A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése.
- Az egészségben eltöltött életek növelése, a termelékenység és a versenyképesség javítása.
- A klasszikus és az újonnan megjelenő kockázatok (digitalizáció, robotizáció, globalizáció, járványok) felismerése és kezelése.

Mindezeket 13 konkrét prioritás és feladatcsoport meghatározásával kívánják elérni. Ilyenek például a prevenció erősítése, a pszichoszociális kockázatok kezelése, a digitális eszközök ([OIRA](#)) támogatása a kockázatfelmérésre, vagy a sérülékeny munkavállalói csoportok védelme.

2024. szeptember 1-től **megszűnt a munkára való alkalmasság kötelező orvosi vizsgálathoz kötése**. Főszabályként nem kötelező a vizsgálat, de a jogszabály lehetővé teszi, hogy egyes munkakörök, foglalkozások esetén továbbra is orvosi vizsgálat alapján döntsenek az alkalmassárról. 2024 őszén a Belügyminisztérium rendelete ([44/2024. \(IX.26.\) BM rendelet](#)) és több minisztérium azonos tartalmú rendelete kockázati tényezőkhöz kötötten írta elő a kötelező vizsgálatot; a gyakorlatban az alacsony kockázatú, tipikusan irodai munkakörökben lazult a kötelezettség, míg expozíció esetén megmaradt. Emellett a munkáltató saját hatáskörben is dönthet az orvosi vizsgálat

szükségessége mellett ([1993. évi XCIII. tv. 49.§ \(1a\)](#)). A Magyar Orvosi Kamara foglalkozás-egészségügyi szakértője [szerint](#) a gyors, kevésbé egyeztetett változtatás félreértéseket okozott; a dereguláció kockázatos lehet a magyar lakosság rossz egészségi mutatói mellett. Az MGYOSZ munkavédelmi szakértője azt [emelte ki](#), hogy a munkáltató továbbra is felelős a munkavállaló egészséges és biztonságos munkafeltételeinek megteremtéséért.

A hazai munkavédelem helyzetéről szóló, 2024-re vonatkozó [NGM-jelentés](#) megállapította, hogy bár az összes munkabaleset száma 2021 óta csökkenő tendenciát mutat, a halálos balesetek száma ismét emelkedett. 2024-ben 75, 2023-ban 62 halálos munkabaleset volt. (A részletes adatokat lásd az [NGM munkabaleseti tájékoztatóiban](#).) A legtöbb baleset figyelmetlenségből vagy szabályszegésből adódott, míg a munkáltatói felelősség elsősorban a biztonságos munkafeltételek hiányára vezethető vissza. A nemzetközi cégek által meghonosított szigorúbb biztonsági kultúra pozitív hatással van a hazai gyakorlatokra is. A munkavédelmi hatóság ellenőrzései során több mint 186 ezer munkavállalót ellenőriztek, és a dolgozók több mint 63 százalékánál találtak szabálytalanságot, ami romlást jelent 2023-hoz képest.

Az Állami Számvevőszék jelentése a munkavédelem területéről ([ÁSZ/25079, 2025](#)) többek között azt állapította meg, hogy a munkavédelem rendszere alapvetően működőképes, és hozzájárul a biztonságosabb munkakörnyezethez. A hatóság prevenciós, tájékoztatói és képzési tevékenysége hasznosnak bizonyult. A hatékonyság növelése érdekében **az adatkezelés, a képzés, az ellenőrzési gyakorlat és az utóellenőrzések terén javításokra van szükség.**

További hazai jogszabályi változások

2024. február 1-től a munkavédelmi oktatás az oktatási tematikának a munkavállaló részére történő átadásával is teljesíthető. 2024. március 1-től létrehozták a munkavédelmi szakemberek önkéntes regisztráción alapuló nyilvántartását, a **Munkavédelmi Szakemberek Adatbázisát**. 2025. január 1-től **nem munkabaleset** a tanulóbalet, és bizonyos kivételeket leszámítva nem számít munkabalesetnek a munkába való utazás során elszenvedett baleset. A munkáltató a **kockázatértékelést** öt évenként köteles elvégezni a korábbi három helyett. 2025. július 1-től a szakorvosi képesítések mellett a közegészségügyi-járványügyi ellenőri, felügyelői szakképzettséggel rendelkezők önállóan, orvosi jóváhagyás nélkül is elláthatnak egyes munkaegészségügyi szaktevékenységeket.

Források:

- [European Working Conditions Survey 2024](#), Eurofound
- The Evolution of working conditions in Europe, Eurofound Talks, [30 June 2025](#)
- First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks ([ESENER 2024](#)), EU-OSHA, 2024
- [OSH Pulse 2025](#): Occupational safety and health in the era of climate and digital change, EU-OSHA
- [1993. évi XCIII. törvény](#) a munkavédelemről
- Jelentés a nemzetgazdaság 2023. évi munkavédelmi helyzetéről, NGM, Budapest, [2024. szeptember 10.](#)
- [Munkavédelem 2024. Emelkedő bírságok, megújult oktatás és tudatos hatósági ellenőrzés](#) – kpmg.com
- Azt hallotta, hogy megszűnik a kötelező munkaköri alkalmassági vizsgálat? Akkor félrevezették /Mészáros Márton Balázs – [hvg.hu, 2024. november 26.](#)

Készítette: Kardos Krisztina
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Telefon: (1) 441-6486