

**A magyar munkavédelem jelenlegi helyzete és jövője**  
**Tényfeltárás és javaslatok**  
**2026. június**

A munkavédelem gyengítése látszólagos versenyképesség-növelés, valójában gazdasági veszteség. Szükséges lépés lenne a munkavédelem stratégiai szintre emelése és rendszerszintű megerősítése.

**I. Helyzetértékelés**

1. A munkaképes korú ember életének jelentős részét munkavégzéssel, munkahelyén tölti, amely biztosítja saját és családja megélhetését.

Természetes tehát az az egyéni és társadalmi igény, hogy a munkavégzésre az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények között kerüljön sor. A munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakterületeket ötvöző **munkavédelem alapvető célja** a munkabalesetek és a foglalkozási eredetű egészségkárosodások (megbetegedések) megelőzése.

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV., az alapellátásról szóló 2015. évi CXXIII., valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvények, továbbá a hatályos-, illetve Magyarország teljes jogú EU tag-ságából következő, a munkavédelem területét is érintő harmonizált jogszabályok biztosítják az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételrendszerét, megteremtve ezzel **minden munkavállalónak alapvető alkotmányos jogát a munkavédelemhez**.

Számos, a **munka világában végbemenő jelenlegi változás**, - úgy mint a munkaszervezés (táv munka, platformalapú munka), a demográfiai helyzet változása (idősödő munkavállalók-, nők arányának-, idült betegségben szenvedő munkavállalók számának növekedése), a fiatalok egészségi állapotának romlása, a technológiai fejlődés (zöld és digitális átállás), klímaváltozás – egyre jobban az egészségkárosító kockázatok prioritásként való kezelését teszi szükségessé.

2. Az egészségügyi és jól-léti érvek mellett erős **gazdasági érvek** is a munkavállalók magas szintű védelme mellett szólnak. Az EU-OSHA és az ILO becslése szerint a munkával összefüggő megbetegedések és balesetek költsége az Európai Unióban a GDP mintegy 3,3%-át teszi ki, ami éves szinten megközelítőleg 460–480 milliárd eurót jelent.<sup>1</sup>

Bár az e számok mögött meghúzódó jól-léti költségek nem számszerűsíthetők, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén alkalmazott bevált gyakorlatok hozzájárulnak ahhoz, hogy a vállalkozások termelékenyebbek, versenyképesebbek és fenntarthatóbbak legyenek. A becslések szerint a munkáltató számára minden egyes, a munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba befektetett euró körülbelül kétszeres megtérülést eredményez.

**3. Népegészségügyi érdek** az is, hogy érdemben javuljon a helyzet a preventív beavatkozással megelőzhető és az időben megkezdett, adekvát terápiával elkerülhető halálozások, a rosszindulatú daganatok miatti halálozás, és a krónikus betegek körében bekövetkező korai halálozás területén.

A munkavégzés sajátos, szabályozható kockázati szintéreként kiemelt szerepet játszik a lakosság egészségi állapotának alakulásában, mivel a megfelelő munkafeltételek és biztonságos munkakörülmények biztosítása közvetlenül befolyásolja a foglalkozási és a munkával összefüggő megbetegedések kialakulását. A prevenció intézkedések erősítése ezért nemcsak munkavédelmi, hanem népegészségügyi érdek is, amely érdemben hozzájárulhat a teljes betegségteher csökkentéséhez. Különös jelentőséggel bírnak a foglalkozási eredetű daganatos megbetegedések, amelyek a nemzetközi epidemiológiai becslések szerint a daganatos halálozás mintegy 3,5–5%-áért felelősek, miközben egyes daganattípusok és

---

<sup>1</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI\\_EESC:EESC-2019-02545-AS](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_EESC:EESC-2019-02545-AS)

## Országos Munkavédelmi Bizottság Munkavállalói oldal

fokozott expozíciónak kitett munkavállalói csoportok esetében ez az arány ennél magasabb is lehet. E körülmények egyértelműen alátámasztják, hogy a munkavédelmi szabályozás és a kockázatmegelőzési rendszer fejlesztése a daganatos megbetegedések megelőzésének is hatékony eszköze lehet, indokolva a célzott szabályozási és intézményi beavatkozások szükségességét.<sup>2</sup>

4. A munkavállalói oldal tapasztalata az is, hogy az utóbbi 4-5 évben **kiüresedett az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos érdemi szakmai tripartizmus**. A jogalkotási gyakorlat az elmúlt években több esetben a munkáltatói szempontokat helyezte előtérbe, miközben a megelőzés elve háttérbe szorult. A munkavédelem alapelvét, a megelőzés elvét figyelmen kívül hagyta, egyes munkáltatói kötelezettségeket egyszerűen adminisztratív jellegűnek minősítette és jogi, gazdasági versenyképesség „növelése” égisze alatt csökkentette a munkavédelem minimális szintjét. Ez sérti Magyarország nemzetközi szerződéseiben (Európai Unió, ILO, WHO) vállalt kötelezettségeinek teljesítését, a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos jogainak érvényesülését.

### II. Javaslatok

#### **1. A nemzeti munkavédelmi stratégia soron kívüli felülvizsgálata, egy nemzeti munkavédelmi profil elkészítése**

Az ILO nemzeti munkavédelmi profil egy olyan átfogó, országos helyzetkép lenne, amely bemutatja egy adott állam munkavédelmi rendszerének jogi, intézményi, statisztikai és stratégiai állapotát. Célja, hogy objektív, összehasonlítható és naprakész alapot adjon a nemzeti munkavédelmi politika újragondolásához és stratégia megújuláshoz, átláthatóvá teszi a munkavédelmi rendszer működését, segíti a tripartit párbeszédet, megmutatja a kockázati trendeket, amelyekre stratégiai válaszokat kell adni, mindez a munkavédelem szakmai megújulásának alapja lehet. Erre egy újonnan létrejött iparág, az akkumulátoripar munkavédelmi és környezetvédelmi értékelése miatt is különösen szükség lenne.

A nemzeti munkavédelmi profil elkészítése nem adminisztratív feladat, hanem a megalapozott, korszerű és számonkérhető munkavédelmi stratégia előfeltétele.

#### **2. Átlátható munkavédelmi szabályozás**

Elengedhetetlen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) és végrehajtási rendeleteinek átfogó szakmai felülvizsgálata. A szabályozást a megváltozott munkakörülményekhez, technológiai folyamatokhoz és egészségügyi kockázatokhoz igazodva szükséges újragondolni. Indokolt továbbá azoknak a munkabiztonsági és munkaegészségügyi jogszabályoknak a felülvizsgálata is, amelyek szakmai viták mellett, a munkavállalói oldal kritikája ellenére léptek hatályba.

#### **3. A munkavédelem komplex, munkabiztonsági és munkaegészségügyi szemléletének minden területen történő helyreállítása**

A kormányzati munkamegosztás – így a jelenlegi sem – szolgálja a munkavédelem komplex szemlélete szerinti jogalkotás előkészítését, a megoldások keresését, továbbá a hozzárendelt hatósági eljárás kialakítását. Ennek kialakítása kormányzati feladat, a munkavállalói oldal csak jelezni tudja, hogy az eddigi érdekegyeztetés tapasztalata szerint egységes kormányzati álláspont a munkavédelem területén nem tudott megjelenni. Véleményünk szerint nem kezelhetők külön a baleseti és az egészségkárosító kockázatok, hiszen az európai és hazai – e tárgykörrel foglalkozó – törvény és végrehajtási rendeletei is egyként kezelik. (Azaz pl. nem lehet csak a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatáshoz való hozzájutást átalakítani, míg a munkabiztonsági szolgáltatások változatlanul maradnak.)

#### **4. Önálló, erős és felkészült munkavédelmi hatóság**

Hatékony munkavédelem nem létezik erős, szakmailag autonóm és látható hatóság nélkül.

<sup>2</sup> Weiderpass et al., 2024; GBD 2016 Occupational Carcinogens Collaborators, 2020

## **Országos Munkavédelmi Bizottság** **Munkavállalói oldal**

A munkavédelmi hatóság kormányhivatalba való betagozódása miatt elvesztette függetlenségét. A „felügyelők” konkrét létszáma, életkora és végzettsége hosszú ideig nem volt ismert. Ezen helyzeten részben változtatott az Állami Számvevőszék jelentése a munkavédelem területének ellenőrzéséről 2021-2023.<sup>3</sup> A hatóság, mint a kormányhivatal egyik osztálya alkalmatlan a komplex (munkabiztonsági és munkaegészségügyi) hatósági feladatok ellátására. Ez különös súllyal esik a latba az akkumulátoripari cégek esetében. Nincs erős ellenőrző hatóság, ennek következtében számos vállalkozásnál gyakorlatilag nincs jogkövetés.

### **5. Foglalkozás-egészségügyi szolgálatok helyzete áttekintése és megfelelő intézkedések meghozatala**

A foglalkozás-egészségügyi szakterületet az elmúlt időszak - NGM által vezérelt jogalkotási gyakorlata, különösen az ellátandó primer prevenciós és az alkalmassági vizsgálatokhoz kapcsolódó orvos-szakmai feladatait tekintve - igen súlyosan érintette. A szakterület fejlesztésére a szakterület számos javaslatot fogalmazott meg. Ezek lényege, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot javasolt úgy átalakítani, hogy képes legyen a munkavállalók egészségének nyomon követésére, és az egészséget nem veszélyeztető munkahely megteremtésében való közreműködésre, a munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzésére. Az ellátás szakmai feladatainak következetes és maradéktalan betartása egységes központosított szakmai irányítást és felügyeletet, a kapacitáskorlátozás szigorú betartását, a finanszírozásuk rendezését teszi szükségessé.

### **6. Munkabiztonsági szakemberek képzése, továbbképzése**

Jelenleg a munkabiztonsági szakemberek megfelelő-szintű alap- és továbbképzése nem megoldott. Az online formában megtartott tréningek, valamint a kizárólag elméleti tudásra épülő képzések nem alkalmasak arra, hogy biztosítsák a korszerű technológiai ismeretek és a szükséges gyakorlati tudás elsajátítását. A felnőttképzési rendszer reformációjára lenne szükség, így a technológiai alapképzés, a gyakorlati oktatások megvalósításával és a kor fejlődésének folyamatos nyomonkövetésével.

A munkavédelmi továbbképzési rendszer látszólagossága, érdemi hiánya a szakmai fejlődés és tudáscsere legnagyobb akadályaként jelenik meg. A regisztrációs rendszer önkéntes, csak a szakemberek töredéke tagja jelenleg. Mivel nincs kötelező továbbképzési rendszer, ezért a szakemberek egy része nem rendelkezik megfelelő, aktualizált tudással. Ennek a helyzetnek a felszámolását szolgáló TÁMOP 2.4.8. keretében ez a rendszer finanszírozott módon kialakításra került, de a bevezetésére mind a mai napig nem került sor. Ennek oka nem ismert. Az Mvt. módosítása során a „kötelező” továbbképzés helyébe önkéntes továbbképzést vezettek be. Ezzel szemben az egészségügyi szakemberek (orvosok, szakdolgozók) részére 5 évenként, a jogászok részére évente több alkalmas kötelező képzési, kreditrendszeres periódus abszolválása kötelező.

### **7. A munkaegészségügy és munkavédelem oktatása a középiskolától**

Munkavédelmi tudatosság fejlesztés, felkészítés a munka világára. Elvárás az 50 óra közmunka pl. az érettségihez, de semmilyen felkészítést sem kapnak, a fiatalok. Teljeskörű reformálás lenne szükséges az egészségügyi és biztonság tudatosság növelésére. Az EU-ban a krónikus betegségek közül a szív- és érrendszeri betegségek jelentik a legnagyobb terhet: évente mintegy 1,7 millió haláleset köthető hozzájuk. A második leggyakoribb halálok a daganatos betegségek. Az elhízással, a cukorbetegséggel 17 millió fiatalkorú fiú és 11 millió lány érintett. A gyerekek 21%-a túlsúlyos, elhízott. Ne legyen Magyarország egy olyan ország, ahol 20 év múlva az a korosztály több, mint a fele, akiknek a munka világában kellene dolgozniuk, beteg lesz és ez által fenttarthatatlan lesz az egészségügyi és munkavállalói rendszer.

### **8. Párhuzamos felelősségi formák átgondolása – a halmozott vizsgálatok megszüntetése**

Felesleges erőforrás és költségpazarlás, ha a munkáltató, a munkavédelmi hatóság és a társadalombiztosítási szerv is ugyanazt a balesetet vizsgálja, a munkajogi kártérítési eljárásokat nem is említve. Az

---

<sup>3</sup> <https://www.asz.hu/dokumentumok/25079.pdf> - 27.o.

## Országos Munkavédelmi Bizottság Munkavállalói oldal

EU célkitűzése: pl. az adminisztratív terhek csökkentése, a digitalizáció és a mesterséges intelligencia alkalmazásához való fejlődés, melynek keretében ennek megvalósítása is kidolgozásra kerülhetne. Ismételten napirendre kell tűzni az önálló balesetbiztosítási ág kialakítását.

### 9. Vállalati transzparencia

A vállalatok munkavédelmi adatainak transzparencssé tétele elengedhetetlen. A transzparencia korábban elsősorban a cégjog által diktált követelmény volt, mára azonban szinte minden szakterület – az energiatiktától a környezetvédelemig – bevezette saját átláthatósági rendszereit.

A vállalati kultúra érettségét ma már az adatok és beszámolók transzparenciája jelzi. A modern jelentési kötelezettségek jelentősen meghaladják a hagyományos vállalatokkal szemben korábban támasztott elvárásokat.

### 10. Munkavédelmi kutatás és fejlesztés

Szükséges lenne egy egyetemi bázisközpont, ahol államilag is támogatott munkavédelmi kutató központot lehetne létrehozni, mely a nagyvállalatokkal együttműködve, a kor megfelelő színvonalához mérten, magas szintű szakmai tudással rendelkező munkaegészségügyi és munkabiztonsági, szükség esetén orvosszakmai bevonású kutatásokban vehetnének részt és a fejlesztéseket támogatnák.

Az EU új, 2028–2034-es költségvetési irányai a versenyképesség erősítésére és a stratégiai technológiák fejlesztésére épülnek. Ennek részeként a biotechnológia kiemelt területként jelenik meg, nemcsak az egészségügyben, hanem az ipari és technológiai alkalmazásokban is. A technológiák összekapcsolódása, a digitális és biotechnológiai innovációk integrációja az EU hosszú távú növekedési és ellenállóképességi céljait szolgálja. A tagállami egészségügyi rendszerek modernizálása és hatékonyságának javítása szintén hangsúlyos elem, mivel a krónikus betegségek és a demográfiai változások növekvő terhet jelentenek Európa számára.

Minél tovább várunk ez a szakadék a magyarországi társadalmi rendszerek a munkavilága és a tudomány között egyre nagyobb szakadék lesz. Nem hagyatkozhatunk kizárólagosan arra, hogy a külföldi nagyvállalatok által behozott, náluk már elavult technológiák után kullogunk.

### 11. A pszichoszociális kockázatok elismerése és kezelése

A szervezeti szintű mentális zaklatás a szakszervezetek tapasztalatai alapján ma már nem kivételes jelenség, hanem egyre gyakoribb, rendszerszintű probléma, amely a munkavállalók egészségét és biztonságát közvetlenül érinti. A jelenlegi szabályozás elsősorban az egyéni jogsérelmek kezelésére alkalmas, ezért nem képes megfelelően kezelni a szervezeti működésből eredő pszichoszociális kockázatokat, nincs a pszichés megterhelés módszertanának kidolgozása.

Munkavédelmi szempontból indokolt olyan komplex szabályozás kialakítása, amely a megelőzésre és a szervezeti működés vizsgálatára épül, és amely – a nemzetközi példákhoz igazodva – szükség esetén a büntetőjogi felelősség érvényesítését is lehetővé teszi. A nemzetközi gyakorlat is inkább ebbe az irányba mozdult el: a hangsúly a megelőzésen, a kockázatértékelésen, a szervezeti működés vizsgálatán és a munkáltatói kötelezettségeken van, nem pusztán az utólagos egyéni jogorvoslaton. Ezt jól alátámasztja az ILO C190, amely a munka világában előforduló erőszakot és zaklatást a pszichológiai egészséget is érintő munkavédelmi kérdésként kezeli.

### 12. Érthető munkavédelem program bevezetése

A munkavédelem ma túl gyakran papíron létezik: az információk széttagoltak, nehezen értelmezhetők, a jogszabályok gyakorlati alkalmazása bizonytalan. Az állami tájékoztatás nem jut el oda, ahol valóban szükség lenne rá – a munkahelyek mindennapi működésébe. Az Érthető Munkavédelem Program célja az lenne, hogy a szabályokat valódi, használható tudássá alakítsa. Egységes, közérthető és célzott iránymutatásokkal támogatja a munkáltatókat a jogkövetésben, és kézzelfoghatóvá teszi a biztonságos munkavégzést a munkavállalók számára. Ez nem kommunikációs kérdés, hanem működési feltétel: érthető szabályok nélkül nincs megelőzés, nincs biztonság, és nincs hatékony állami szerepvállalás. A program

**Országos Munkavédelmi Bizottság**  
**Munkavállalói oldal**

bevezetése gyors, alacsony költségű beavatkozás, amely rövid időn belül mérhető javulást hozhat a munkavédelmi gyakorlatban.

### **13. Érdemi érdekegyeztetés**

A munkavédelmi szabályozás előkészítésének feltétele az érdemi tripartit érdekegyeztetés helyreállítása, amelyben a munkavállalói, munkáltatói és kormányzati oldal egyenrangú partnerként vesz részt. A formális egyeztetés helyett valódi partnerségen alapuló tripartit működés szükséges, ahol az érintetti álláspontok ténylegesen beépülnek a döntésekbe, és nem utólagos legitimációs eszközként jelennek meg.

#### **Összegezve a javasolt stratégiai vezérelveket:**

- **Megelőzés a reakció helyett**
- **Integráció a széttagoltság helyett**
- **Végrehajthatóság a formális szabályok helyett**
- **Érthetőség a túlszabályozottság helyett**
- **Partnerség a formális egyeztetés helyett**

Budapest, 2026. június 25.

Dr. Dudás Katalin  
ügyvivő

**Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés**  
képviselésében  
Dancsecz Balázs

**Független Szakszervezetek Demokratikus  
Ligája** képviselésében  
Miskéri László

**Magyar Szakszervezeti Szövetség**  
képviselésében  
Kovács László

**Munkástanácsok Országos Szövetsége**  
képviselésében  
Dr. Felszeghy Sára

**Szakszervezetek Együttműködési Fóruma** képviselésében  
Szabóné Würth Boglárka

#### **Az anyag elkészítésében közreműködtek az OMB megbízott állandó és felkért szakértői:**

György Károly nemzetközi szakértő

Dr. Nagy Imre elnök, Egészségügyi Szakmai Kollégium Foglalkozás-orvostan Tagozat

Dr. H. Nagy Judit igazgató, BME Közlekedésmérnöki és Járműmérnöki Kar, Műszaki Továbbkép. Központ

Prof. Dr. Kártyás Gábor egyetemi tanár

Sörös István munkabiztonsági szakértő (honvédelmi ágazat, villamosság bizt. techn.)

Dr. Szikora Szidónia munkavédelmi - és környezetvédelmi szakmérnök, szakvizsgázott jogász

PhD Dr. Tóth Kinga munkabiztonsági szakértő, szakvizsgázott jogász

Dr. Váró György igazságügyi munkavédelmi szakértő, címzetes egyetemi docens