

# Megjegyzések a magyarországi helyzethez az ILO 2024-es jelentési mechanizmusa keretében

MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG (MASZSZ)  
SZAKSZERVEZETEK EGYÜTTMŰKÖDÉSI FÓRUMA (SZEF)

2024. AUGUSZTUS 30.



## ELŐZETES MEGJEGYZÉSEK

Az ILO-tagállamoknak az ILO alapszabálya szerint számos alapvető fontosságú információt kell szolgáltatniuk az egyezmények végrehajtásával kapcsolatban. Ezen általános kötelezettség részeként a magyar kormánynek rendszeresen jelentést kell küldenie a Hivatalnak az ILO Egyezmények alkalmazásáról. A munkaadói és munkavállalói szervezeteknek joguk van észrevételeket tenni e jelentések tárgyával és az ILO Egyezményekből eredő különböző kötelezettségek teljesítésével kapcsolatban. Ezzel összefüggésben a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ), a legnagyobb hazai szakszervezeti konföderáció a Szakszervezetek Együttműködési Fórumával (SZEFE), a közszféra legnagyobb szakszervezeti konföderációjával együtt közös észrevételeket terjeszt elő a magyar jognak a jelentéstételi kötelezettség alá tartozó normáknak való megfelelésével kapcsolatban 2024-ben.

Mivel ez utóbbi kötelezettség 27 egyezményre és a kapcsolódó CEACR megjegyzésekre terjed ki, ez a dokumentum a munkavállalók szempontjából a jelentéstételi időszak két legfontosabb változását, jogi reformját kívánja kiemelni, nem pedig egy széles körű és átfogó kormányzati jelentés helyettesítésére szolgál.

Előzetes megjegyzésként fontos kiemelni, hogy a magyar jelentésekkel kapcsolatos konzultációk nem kezdődtek meg időben. A Nemzeti ILO Tanácson belüli konzultációt csak 2024. szeptember 13-ra ütemezték be 2024 szeptember 13-ra. A jelentések első tervezeteit augusztus 22-én küldték el a szociális partnereknek augusztus 22-én. Ezen túlmenően a jelen dokumentum lezárásáig a jelenlegi jelentéstételi időszak 27 egyezménye közül 12 esetben (nevezetesen a C013, C019, C024, C026, C095, C098, C115, C132, C144, C161, C175, C183, C024, C026, C095, C098, C115, C132, C144, C161, C175, C183) nem került sor jelentéstervezetek terjesztésére. A nemzeti konzultációs folyamat elhúzódása ellenére a MASZSZ és a SZEFE, mint az Nemzeti ILO Tanácsának képviselői szervezetei a nemzeti szintű konzultációk részeként további észrevételeket tesznek a nemzeti jelentésekhez.



### **A jogi keret leírása:**

Magyarországon a munkavédelmi keretrendszer a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényen alapul. Ez a törvény tartalmazza többek között a munkáltató általános kötelezettségét arra vonatkozóan, hogy munkavállalóit a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kérdésekben tájékoztassa és folyamatosan tájékoztassa. Az 55. § (1) bekezdés szerint a munkáltató köteles gondoskodni olyan képzésről, amely biztosítja, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt elsajátítsa és fenntartsa a biztonságos és egészséges munkavégzésre vonatkozó elméleti és gyakorlati ismereteket, a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. A képzést a rendes munkaidőben kell biztosítani, és szükség szerint rendszeresen meg kell ismételni, figyelembe véve a megváltozott vagy új kockázatokat és megelőző intézkedéseket. A képzés elvégzését írásban kell rögzíteni, megjelölve a tárgyat és a résztvevők aláírásával. Ezt a képzést többször kell megismételni: a) a munkába álláskor, b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor, c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor, és d) új technológia bevezetésekor.

Azonban egy új 55. § (2a) bekezdés 2024. február 1-jén lépett hatályba amely eltér az általános kötelezettségektől. Az új rendelkezés szerint a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott tevékenységek, munkakörök és állások esetében az 55. § a) és b) pontja szerinti képzés a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott általános képzési anyag/tananyag átadásával is történhet. Ez történhet a képzési tartalomnak a munkavállaló számára hozzáférhető belső elektronikus hálózaton történő egyszerű közzétételével is.

Ezt a felhatalmazást a miniszter már gyakorolta, mivel a 6/2024. (II. 8.) NGM rendelet felhatalmazza a munkáltatókat az 55. §-ban leírt eltérés alkalmazására két esetben: a) az informatikai és számítástechnikai eszközökkel végzett irodai munkatevékenység, munkakör vagy beosztás, vagy b) az informatikai és számítástechnikai eszközökkel végzett távmunka esetén. Bár az eltérés egyelőre csak erre a két munkavállalói kategóriára korlátozódik, a miniszter számára nyitva marad a lehetőség, hogy az eltérést egyszerűen további, az eltérési klauzula személyi hatályának kiterjesztését célzó rendeletek megalkotásával kiterjessze.



## **A jelentéstételi kötelezettség hatálya alá tartozó vonatkozó Nemzetközi munkaügyi sztenderdek:**

A foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról szóló 1985. évi Egyezmény (161. sz.) 13. cikke:

"Minden munkavállalót tájékoztatni kell a munkájával kapcsolatos egészségügyi veszélyekről."

A 171. ajánlás 22. cikkének (1) bekezdése:

"Minden munkavállalót megfelelő és célszerű módon tájékoztatni kell a munkájával járó egészségügyi kockázatokról, az elvégzett egészségügyi vizsgálatok eredményeiről és egészségi állapotának értékeléséről."

A munkakörnyezetről (levegőszennyezés, zaj és rezgés) szóló 1977. évi 148. sz. Egyezmény 13. cikke:

"Az összes érintettet kellőképpen és alkalmas módon -

- (a) tájékoztatni kell a munkahelyen légszennyezés, a zaj és a rezgés által okozott esetleges foglalkozási kockázatokról; és
- (b) ki kell oktatni az ilyen kockázatok megelőzésére, ellenőrzésére és az azok elleni védekezésre rendelkezésre álló eszközökről."

Az 1988. évi építésügyi biztonsági és egészségvédelmi Egyezmény 33. cikke (167. sz.):

"A munkavállalókat kielégítő és megfelelő módon kell -

- (a) tájékoztatni a lehetséges baleseti vagy egészségkárosodási kockázatokról, amelyeknek a munkahelyükön ki lehetnek téve;
- (b) ki kell oktatni, és ki kell képezni azon rendelkezésre álló intézkedésekkel kapcsolatosan, amelyek arra szolgálnak, hogy megelőzzék, ellenőrzés alatt tartásuk, és leküzdjék ezeket a kockázatokat."

## **A Nemzetközi munkaügyi sztenderdeknek való meg nem felelés:**

Az egyezmények fent említett rendelkezései minden munkáltatót köteleznek arra, hogy minden munkavállalót megfelelően és célszerűen tájékoztasson a lehetséges munkahelyi veszélyekről. Véleményünk szerint ez a megfelelés és célszerűség a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 55. § (1) bekezdése hatálya alatt teljesül. Ealapján: (1) a tájékoztatást célzottan erre a célra szervezett oktatások alkalmával kell közölni; (2) ezeket az alkalmakat a rendes munkaidő részeként kell megszervezni; (3) a munkáltatónak a



munkavállalók aláírásával ellátott írásos dokumentációval kell biztosítani és igazolni az oktatás elvégzését; (4) az oktatást időről időre meg kell ismételni a munkavállalók folyamatos tájékoztatása érdekében. Az 55. § (2a) bekezdésében előírt eltérést jelentő kivétel alkalmazásával azonban ezt a megfelelést és célszerűséget már nem garantálja a jogi keretrendszer. Az a tény, hogy a munkáltatók jogi kötelezettségüknek úgy is eleget tehetnek, hogy egyszerűen átadják a munkavállalónak az általános képzési tematikát, vagy a tartalmat közzéteszik a belső elektronikus hálózaton, azt jelenti, hogy (1) a munkavállalók számára már nem szükséges a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdésekkel kapcsolatos külön képzési események szervezése; (2) az egészségvédelmi és biztonsági kérdésekkel kapcsolatos tájékoztatás a rendes munkaidőn kívülre kerül; (3) a képzés teljesítése kérdésessé válik; (4) a rendszerből eltűnik az információátadás garantáltan ismétlődő jellege, ami kérdésessé teszi, hogy a munkavállalók idővel folyamatosan tájékozottak maradnak-e (ha egyáltalán megfelelően tájékoztatták őket korábban). A munkavállalóknak a foglalkozási kockázatokról való megfelelő tájékoztatáshoz való alapvető jogának ilyen mértékű deregulációja a munkavállalók egyetlen csoportja esetében sem indokolható. A távmunkások és az irodai dolgozók nagymértékben ki vannak téve ergonómiai és pszichoszociális kockázatoknak, és a mentális zavarok kockázata is fennáll náluk.

Véleményünk szerint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 55. § (2a) bekezdése és a 6/2024. (II. 8.) NGM rendelet a fenti nemzetközi munkaügyi normák megsértését jelentik, ezért a magyar jognak az ILO Egyezményekkel való összeegyeztethetlenségéhez vezetnek.



### **A jogi keret leírása:**

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok általános keretrendszere kettős alapon nyugszik. Először is, A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 49. § (1) bekezdése szerint a munkakör betöltéséhez a munkavállaló alkalmasságáról/egészségügyi állapotáról orvosi vizsgálat alapján kell dönteni. Másodszor, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (4) bekezdése szerint a munkáltatónak a munkavállaló részére a foglalkoztatás megkezdése előtt és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként ingyenes orvosi vizsgálatot kell biztosítani a munkára való alkalmasságának/egészségügyi állapotának megállapítására.

Egy nemrégiben elfogadott, 2024. szeptember 1-jén hatályba lépő, jogszabály-változtatás nyomán a munkáltatók általános kötelezettsége az ingyenes orvosi vizsgálat biztosítására megszűnik. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény új 49. § (1a) bekezdése alapján csak külön jogszabályi rendelkezés vagy egyedi munkáltatói döntés esetén kell orvosi vizsgálat alapján dönteni a munkavállaló munkakör betöltéséhez szükséges alkalmasságáról/egészségügyi állapotáról. Ugyanezen logika mentén az Mt. 51. § (4) bekezdése is módosul: a munkáltatók csak akkor kötelesek ingyenes és rendszeres orvosi vizsgálatot biztosítani, ha külön jogszabály ilyen kötelezettséget ír elő, vagy ha a munkáltató maga így dönt.

A képzésekkel ellentétben eddig nem született további jogszabályi rendelkezés (pl. kormány- vagy miniszteri rendelet). Augusztus végén azonban miniszteri rendelet-javaslatokat tettek közzé, amelyekhez a civil szervezetek 8 napos határidővel nyújthatták be észrevételeiket. Az Országos Munkavédelmi Bizottság munkáltatói és szakszervezeti oldala egyaránt elutasítja a javaslatokat. A két oldal<sup>1</sup> közös véleménye szerint az 1993. évi XCIII. törvény reformja és a miniszteri rendeletek által létrehozandó rendszer a kiszolgáltatott csoportok (pl. terhes nők, fiatal és idős munkavállalók) kirekesztéséhez vezet. Emellett az ergonómiai és pszichoszociális kockázatok, valamint a túlzott pszichés megterhelés kimarad a fenti szabályozás hatálya alól. Összefoglalva, általános szabályként az ingyenes orvosi vizsgálatok biztosítása a munkáltatók számára egyszerűen fakultatívvá válik, míg ezek a bizonytalan és

---

<sup>1</sup> A közös vélemény elérhető a MASZSZ honlapján magyar nyelven: <https://maszsz.hu/hirek/174/MASZSZ,%20munkav%C3%A9delem,%20rendelet.>



korlátozott miniszteri rendeletek a vizsgálatokat bizonyos ágazatok/dolgozói csoportok/munkakörök esetében kötelezővé teszik.

### **A jelentéstételi kötelezettség hatálya alá tartozó Nemzetközi munkaügyi sztenderdek:**

Az 1985. évi (161. sz.) Foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról szóló Egyezmény 5. cikkének f) pontja:

"Az egyes munkaadó által, az alkalmazásban álló munkavállalók munkahelyi biztonságáért és egészségéért, viselt felelősség csökkentése nélkül, és, megfelelően figyelembe véve annak szükségességét, hogy a munkavállalók részt vegyenek a munkaegészségügyi és munkabiztonsági ügyekben, a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokhoz tartozzanak a következő feladatok közül azok, amelyek a vállalatnál meglévő foglalkozási veszélyek miatt indokoltak és helyénvalók: [...].

(f) a munkavállalók egészségének ellenőrzése a munkavégzéssel kapcsolatosan;"

A foglalkozási rákról szóló 1974. évi 139. számú Egyezmény 5. cikke:

"Minden olyan tagállam, amely ratifikálja a jelen egyezményt, köteles megtenni az intézkedéseket annak érdekében, hogy a dolgozók foglalkoztatásuk alatt és után orvosi, vagy biológiai vizsgálatokban, vagy egyéb tesztekben, vagy kivizsgálásban részesüljenek, ami szükséges ahhoz, hogy értékeljék kitételüket és felügyeljenek egészségi állapotuk felett a foglalkozási ártalmak tekintetében."

Az 1977. évi munkakörnyezeti Egyezmény (levegőszennyezés, zaj és rezgés) 11. cikke (148. sz.):

"A munkahelyen légszennyezés, zaj vagy rezgés által okozott foglalkozási veszélynek már kitétt vagy valószínűleg a jövőben kitétt munkavállaló egészségi állapotát az illetékes hatóság által meghatározott módon és feltételek mellett megfelelő időközönként felül kell vizsgálni. Az ilyen vizsgálatnak magában kell foglalnia egy előzetes alkalmassági orvosi vizsgálatot és az illetékes hatóság által meghatározott időszakos vizsgálatokat."

### **A Nemzetközi munkaügyi sztenderdeknek való meg nem felelés:**

Az egyezmények fent említett rendelkezései általános kötelezettséget írnak elő minden munkáltató számára, hogy a munkavállalók egészségének megfelelő és megfelelő felügyeletét



biztosítsák a munkahelyi veszélyekkel kapcsolatban. Véleményünk szerint egyes csoportok és kockázatok esetleges kizárása a szakszerű orvosi felügyeletből a fent említett nemzetközi munkaügyi normák megsértéséhez vezet.





## FINAL REMARKS

To conclude, with this report, we would like to emphasize the urgent need to address the critical issues related to worker health and safety that have been detailed earlier. We strongly recommend that the ILO thoroughly investigate these concerns, as they are essential to ensure a safe and healthy working environment for all employees. The union is committed to advocate for the necessary improvements and stands ready to collaborate with all relevant stakeholders. We trust that the ILO will prioritize these matters and take decisive action to protect the health and well-being of workers worldwide.

Respectfully submitted,

Róbert Zlati  
President

Hungarian Trade Union Confederation  
Unions  
(MASZSZ)

Csaba Csóti  
President

Forum for the Cooperation of Trade  
Unions  
(SZEFE)

