SZAKMAI ÖSSZEFOGLALÓ

Pszichoszociális kockázatok a gyakorlatban – Mit érdemes újragondolni a kockázatértékelés során?

*** Szakmai összefoglaló és módszertani tanulságok az EU-OSHA kutatásai és gyakorlati példái alapján ***

A pszichoszociális kockázatok fogalmával munkavédelmi szakemberként gyakran találkozunk. Szerepel a jogszabályokban, a kockázatértékelésekben, a szakmai továbbképzéseken, és egyre több figyelmet kap az európai munkavédelmi kommunikációban is.

A gyakorlatban azonban a témakör értékelése sokszor a munkahelyi stressz megállapítására vagy néhány általános veszélyeztető tényező felsorolására korlátozódik.

> **Pedig érdemes ennél mélyebbre menni.**

Egy munkahelyen például minden feladat elkészülhet határidőre, a termelés zavartalanul működhet, a teljesítménymutatók is megfelelőek lehetnek. A napi működés alaposabb vizsgálata mégis megmutathatja, hogy az eredményeket rendszeres túlóra, gyakori feladatmegszakítás, hiányzó információk pótlása vagy néhány tapasztalt munkatárs folyamatos többleterőfeszítése biztosítja.

Ilyenkor a munkaszervezésben olyan veszélyeztető körülmények lehetnek jelen, amelyeket a hagyományos, elsősorban műszaki veszélyforrásokra összpontosító szemlélet könnyen figyelmen kívül hagy.

A pszichoszociális kockázatok értékelésére többféle módszertan létezik. Az egyes munkahelyek tevékenysége, mérete és működési sajátosságai miatt nem is lenne célszerű mindenütt ugyanazt az eljárást alkalmazni.

Ez az összefoglaló ezért elsősorban szakmai gondolkodási szempontokat kínál. A módszertan kialakításához adhat támpontokat, illetve segítséget jelenthet a már alkalmazott értékelési gyakorlat finomításához. Az EU-OSHA kutatásai és gyakorlati példái alapján olyan összefüggésekre irányítja a figyelmet, amelyek a mindennapi munkavédelmi tevékenységben is hasznosíthatók.

A stressz következmény is lehet. Érdemes megkeresni, mi áll mögötte.

A munkahelyi stressz kézenfekvő kiindulópont, amikor pszichoszociális kockázatokról beszélünk. Fontos azonban szakmailag különválasztani a munkavégzésből eredő veszélyeztető tényezőket és azok lehetséges következményeit.

A túlzott munkaterhelés, az egymásnak ellentmondó utasítások, a tisztázatlan feladatkörök, a munkavállalói döntési lehetőségek hiánya vagy a rosszul szervezett munkafolyamatok olyan körülmények, amelyek pszichoszociális kockázatot idézhetnek elő.

> **A stressz ezek egyik lehetséges következménye.**

Ennek az elhatárolásnak komoly gyakorlati jelentősége van.

Vegyünk egy munkaterületet, ahol a feladatok mennyisége tartósan meghaladja a rendelkezésre álló kapacitást. A dolgozók feszültek, fáradtak, esetenként koncentrációs nehézségekről számolnak be.

Egy általános stresszkezelési oktatás ilyen helyzetben támogathatja a munkavállalókat, de a túlzott munkamennyiséget önmagában nem csökkenti.

Hasonló helyzet alakulhat ki akkor is, amikor több vezető párhuzamosan ad utasításokat, gyakran változnak a prioritások, vagy a munkavállalónak nincs lehetősége jelezni, hogy az elvárt feladat az adott időkeretben biztonságosan nem végezhető el.

A munkavédelmi értékelés szempontjából ezek már konkrétan vizsgálható munkakörülmények.

Az EU-OSHA szakmai megközelítése is hangsúlyozza a munkaszervezés, a munkakövetelmények, a munkavállalói önállóság, a támogatás és a munkahelyi kapcsolatok jelentőségét.

A módszertani tanulság ebből az, hogy a stressz jelenlétének feltárása mellett a veszélyeztető munkafeltételek azonosítására is megfelelő figyelmet kell fordítani.

Mit mutatnak az európai és a magyarországi adatok?

Az EU-OSHA 2025-ös OSH Pulse felmérése Magyarországon 1004 munkavállaló megkérdezésével készült, míg az uniós vizsgálat összesen 25 688 munkavállaló válaszait dolgozta fel.

A magyar válaszadók 41%-a számolt be túl szoros határidőkről vagy túlzott munkamennyiségről. A hiányos szervezeti kommunikációt, illetve együttműködést 31% jelezte.

Különösen figyelemre méltó, hogy a magyar munkavállalók 46%-a számolt be a megelőző 12 hónapban munkavégzés által okozott vagy súlyosbított általános fáradtságról. Az EU-s átlag 37% volt.

A munkával összefüggő stresszt, szorongást vagy depressziót Magyarországon 32%, az EU egészében 29% jelezte.

Ezek a számok természetesen körültekintő értelmezést igényelnek. A felmérés önbevalláson alapul, az egészségi problémákra vonatkozó válaszok nem tekinthetők klinikai diagnózisnak, és az adatok önmagukban nem bizonyítják a munkaszervezés és az egyes panaszok közötti közvetlen oksági kapcsolatot.

Mégis fontos információt adnak a munkavédelmi szakemberek számára.

A fáradtság és az időnyomás ilyen mértékű előfordulása indokolja, hogy a munkaterhelés értékelése ne maradjon általános megállapítás. Érdemes megvizsgálni, milyen munkakörülmények között jelentkezik, kiket érint, milyen gyakorisággal és mennyi ideig áll fenn.

Az EU-OSHA ESENER 2024 felmérése más nézőpontból vizsgálta ugyanezt a területet. Az európai munkahelyek 43%-a számolt be az időnyomás mint pszichoszociális kockázati tényező jelenlétéről.

A legalább 20 főt foglalkoztató uniós munkahelyek 39%-ában volt a munkával összefüggő stressz megelőzésére intézkedési terv. Ez az arány 2019-ben 33% volt.

A változás kedvező, de a tervek megléte önmagában még nem mutatja meg, mennyire eredményesek az intézkedések.

A kockázatértékelési módszertan szempontjából ezért az intézkedések megvalósulásának és tényleges hatásának követése is figyelmet érdemel.

A munkaterhelés és az időnyomás két külön vizsgálati terület

A két fogalom a napi gyakorlatban gyakran összemosódik, pedig eltérő körülményeket és beavatkozási lehetőségeket takarhatnak.

A munkaterhelést többek között a feladatok mennyisége, összetettsége, párhuzamossága, az információfeldolgozási igény és a szükséges figyelmi teljesítmény határozhatja meg.

Az időnyomás elsősorban a rendelkezésre álló idő, a határidők és az elvárt munkatempó összefüggéseiben jelentkezik.

Előfordulhat, hogy egy feladatmennyiség normál időkeretben megfelelően teljesíthető lenne, rövidebb határidő mellett azonban már túlzott terhelést eredményez.

Más esetben a feladatok összetettsége vagy mennyisége megfelelő határidők mellett is meghaladhatja a ténylegesen rendelkezésre álló kapacitást.

A megkülönböztetés az intézkedések meghatározásánál válik igazán fontossá. Az egyik helyzetben a munkatempó vagy a határidők felülvizsgálata lehet indokolt, a másikban a feladatok újraelosztása, a munkafolyamatok módosítása vagy a kapacitás rendezése.

A túlterhelés mellett ugyanakkor az alacsony munkaterhelést sem érdemes figyelmen kívül hagyni.

Az egyhangú, ismétlődő feladatok, a tartósan alacsony aktivitású felügyeleti munkák vagy a ritka, de gyors beavatkozást igénylő események sajátos figyelmi követelményeket teremthetnek.

Egy automatizált berendezés felügyeleténél például hosszú időn keresztül kevés beavatkozás szükséges, majd egy rendellenesség hirtelen gyors döntést igényel. Ilyen helyzetben a munkaterhelés egyszerű mennyiségi értékelése nem feltétlenül mutatja meg a tényleges követelményeket.

A feladatok jellege, időbeli eloszlása és a munkavégzés feltételei együtt adhatnak megfelelő értékelési alapot.

A megfelelő teljesítmény elfedheti a túlterhelést

A pszichoszociális kockázatok vizsgálatában ez az egyik legérdekesebb szakmai összefüggés.

Egy munkaterület teljesítheti az elvárásokat úgy is, hogy közben a napi működést rendszeres többleterőfeszítések tartják fenn.

Gondoljunk egy termelési területre, ahol a tapasztalt munkatársak folyamatosan segítik a kevésbé gyakorlott kollégákat. Ellenőrzik a munkájukat, javítják a hibákat, szükség esetén helyettesítenek, és gyakran saját feladataik mellett oldják meg a váratlan problémákat.

A termelési eredmény megfelelő. A munkafolyamat azonban egyre inkább néhány ember többletteljesítményétől függ.

Hasonló helyzet állhat elő az adminisztrációban, a karbantartásban vagy a projektvezetésben is. A hiányzó információkat valaki rendszeresen beszerzi, a rosszul működő folyamatot megkerülik, a nem megfelelő ütemezést túlórával ellensúlyozzák.

Ezek az alkalmazkodási megoldások átmenetileg akár hatékonyak is lehetnek. Tartós fennállásuk azonban olyan munkaszervezési hiányosságokra utalhat, amelyek önálló vizsgálatot indokolnak.

> **A szakirodalomban a teljesítmény fenntartásához szükséges ilyen többleterőfeszítéseket kompenzációként is értelmezhetjük.**

Ez módszertani szempontból azért lényeges, mert a teljesített feladatok száma vagy a határidők betartása nem feltétlenül jellemzi megfelelően a munkaterhelést.

Érdemes megismerni, milyen feltételek mellett születnek meg ezek az eredmények.

Azonos munkakör, eltérő kockázatok

A munkakörök szerinti értékelés gyakorlati szempontból jól használható kiindulás. Bizonyos esetekben azonban túl általános képet adhat.

Két azonos munkakörben dolgozó csoport munkaterhelése jelentősen eltérhet.

Az egyik területen megfelelő létszám, kiszámítható ütemezés és egyenletes feladatelosztás működik. A másik területen ugyanazt a munkát rendszeres megszakítások, változó prioritások és létszámhiány mellett végzik.

A munkaköri leírás mindkét esetben azonos lehet.

Az értékelési módszer kialakításakor ezért indokolt lehet figyelembe venni az eltérő munkaterületeket, műszakokat, technológiai állapotokat és terhelési időszakokat.

Különösen érdekesek az ismétlődő terhelési csúcsok.

Egy havi zárás, szezonális rendelésnövekedés, tervezett karbantartási leállás vagy visszatérő projekthatáridő rendszeresen megjelenhet a vállalkozás működésében.

Ezekben az időszakokban a munkakövetelmények és a rendelkezésre álló kapacitás közötti viszony jelentősen eltérhet az átlagos munkanapétól.

A kockázatértékelés számára ezért egyetlen helyszíni megfigyelés vagy egy átlagos munkanap vizsgálata nem minden esetben elegendő.

A rendelkezésre álló kapacitás és a munkavállalói mozgástér

A munkaterhelés megítélésénél két szempontot érdemes elkülöníteni: milyen erőforrások állnak rendelkezésre a feladatok teljesítéséhez, és milyen tényleges lehetősége van a munkavállalónak a kedvezőtlen helyzet kezelésére.

A kapacitásba beletartozhat a létszám, a munkaidő, a szakmai felkészültség, a helyettesíthetőség, az információhoz való hozzáférés és a megfelelő munkaeszközök rendelkezésre állása.

A munkavállalói mozgástér pedig többek között azt jelenti, hogy módosítható-e a feladatok sorrendje, kérhető-e segítség, jelezhető-e a túlzott követelmény, és van-e működő eljárás az egymásnak ellentmondó utasítások rendezésére.

A két terület összefügg, de eltérő természetű.

Megfelelő létszám és eszközállomány mellett is kialakulhat kedvezőtlen pszichoszociális helyzet, amikor az utasítási rend bizonytalan, vagy a munkavállaló nem rendelkezik tényleges döntési lehetőséggel.

A szabályzatokban szereplő segítségkérési vagy munkamegállítási lehetőség megléte fontos, de annak gyakorlati alkalmazhatóságát is érdemes ellenőrizni.

A munkavédelmi értékelés során a formálisan rendelkezésre álló lehetőségek és a mindennapi működésben való tényleges használhatóság közötti különbség lényeges információt adhat.

Hogyan szerezhetünk megbízható információt a tényleges munkaterhelésről?

A pszichoszociális kockázatok értékelése nem feltétlenül igényel bonyolult felmérési rendszert. Egy kisebb vállalkozásnál is kialakítható olyan vizsgálati megközelítés, amely megfelelő információkat biztosít a munkaszervezési veszélyek felismeréséhez.

A munkaidő-beosztások, a túlórák, a helyettesítések, a feladatállomány vagy a visszatérő termelési és működési nehézségek áttekintése hasznos kiindulás lehet.

Ezek az adatok azonban önmagukban nem bizonyítják a túlterhelés fennállását.

A magas túlóraszám mögött állhat kapacitáshiány, szezonális terhelés, rosszul tervezett munkafolyamat vagy más körülmény. Ugyanígy a növekvő hibaszám is többféle okból alakulhat ki.

A munkavállalói tapasztalatok ezért különösen fontos információforrást jelenthetnek.

Egy strukturált beszélgetés során gyakran kiderülhet, mely feladatok okoznak rendszeres időveszteséget, milyen információk hiányoznak, hol ütköznek a munkakövetelmények, vagy milyen nem hivatalos megoldásokkal tartják fenn a működést.

Az ilyen jelzéseket természetesen megfelelő szakmai körültekintéssel kell értelmezni.

A munkavállaló túlterheltségérzete fontos vizsgálati információ, de a kiváltó munkakörülmény azonosításához további adatokra lehet szükség.

A kérdőíves módszerek, a munkavállalói konzultáció, a munkaszervezési adatok és a helyszíni megfigyelés egymást kiegészítve pontosabb képet adhatnak. Az információforrások kiválasztását mindig a munkahely sajátosságaihoz és a vizsgálat céljához kell igazítani.

Fontos szakmai határ, hogy a munkavédelmi kockázatértékelés ne alakuljon át a dolgozók személyes stressztűrésének minősítésévé. A pszichológiai vizsgálatok és az egyéni egészségi állapot értelmezése megfelelő szakági kompetenciát igényel.

Az építőiparban a munkaszervezési és a baleseti kockázatok összekapcsolódhatnak

Az építőipar sajátos működése különösen jól mutatja, miért fontos a pszichoszociális tényezőket a tényleges munkakörnyezetben vizsgálni.

A kivitelezés során több vállalkozás dolgozhat párhuzamosan, a munkaterületek folyamatosan változnak, a munkafázisok egymásra épülnek, és a határidők gyakran szoros együttműködést követelnek meg.

Egy technológiailag megfelelően előkészített munkafeladatnál is jelentkezhetnek olyan szervezési körülmények, amelyek a biztonságos végrehajtást befolyásolják.

Például egy magasban végzett munkánál rendelkezésre állhatnak a megfelelő munkaeszközök és védelmi megoldások, de a végrehajtás során jelentkező időnyomás, a gyakori megszakítások vagy a nem megfelelő pihenési lehetőségek további kockázati tényezőket jelenthetnek.

A fáradtság és a figyelmi teljesítmény változása bizonyos munkaműveleteknél a baleseti kockázatot is befolyásolhatja.

Természetesen egy bekövetkezett munkabalesetből nem lehet automatikusan arra következtetni, hogy annak hátterében stressz vagy túlterhelés állt. Az összefüggést minden esetben az adott munkafolyamat és a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján kell vizsgálni.

Az EU-OSHA 2026 júliusában megjelent építőipari esettanulmánya olyan megelőzési kezdeményezést mutat be, amely a vállalkozások működéséhez igazított szervezeti intézkedéseket oktatással és coachinggal kapcsolja össze.

A program a nagy munkaterhelés, a kommunikációs nehézségek és a munkavállalók támogatásának kérdéseivel egyaránt foglalkozik.

A példa módszertani szempontból azért értékes, mert a megelőző beavatkozások nem kizárólag az egyéni alkalmazkodási képesség fejlesztésére irányulnak. A munkaszervezés és a munkahelyi feltételek módosítása is szerepet kap bennük.

Az intézkedések után érdemes visszatérni a munkaterületre

A pszichoszociális kockázatok értékelésének egyik nehézsége az intézkedések eredményességének megítélése.

Egy stresszkezelési oktatás megtartása, egy belső eljárás bevezetése vagy egy kérdőíves felmérés elvégzése dokumentálható esemény. A veszélyeztető munkakörülmények tényleges változását azonban ezek önmagukban még nem bizonyítják.

> **Érdemes megvizsgálni, mi történt az intézkedés bevezetése után.**

Csökkent-e a rendszeresen szükséges többletmunka? Rendeződött-e a feladatok elosztása? Könnyebbé vált-e a segítségkérés? Javult-e az információátadás? Megszűntek-e azok a kerülőmegoldások, amelyek korábban a napi működés fenntartásához szükségesek voltak?

A vizsgálat során az esetleges kedvezőtlen mellékhatásokra is figyelni kell.

A túlórák csökkenése például önmagában nem feltétlenül bizonyítja a terhelés mérséklődését. Előfordulhat, hogy ugyanazt a feladatmennyiséget rövidebb idő alatt, fokozottabb munkatempóval végzik el.

Hasonlóan, a hibabejelentések számának csökkenése sem feltétlenül jelenti a problémák megszűnését. A változás hátterében a bejelentési hajlandóság csökkenése is állhat.

Az EU-OSHA által bemutatott Swedbank-esettanulmány ebből a szempontból érdekes. A vállalat Sustainable Employee elnevezésű megközelítése rendszeres felméréseket, vezetői intézkedéseket és munkavállalói párbeszédet kapcsol össze.

Az esettanulmány kedvezőbb felmérési eredményekről és csökkenő betegszabadsághoz kapcsolódó mutatókról is beszámol. Ezeket vállalati tapasztalatként érdemes értelmezni, nem általánosan bizonyított, minden munkahelyen várható eredményként.

> **A gyakorlati tanulság ugyanakkor más értékelési módszerek esetében is hasznosítható: a felmérés és az intézkedés mellett az eredményesség vizsgálatának is helyet kell kapnia.**

Új munkaszervezési körülmények: a digitalizáció hatása

A munkaterhelés vizsgálatában a technológiai változások is új szempontokat hoznak.

Egy digitális munkairányítási rendszer például javíthatja a feladatok átláthatóságát, gyorsíthatja az információáramlást és csökkentheti az adminisztrációt.

Ugyanakkor a technológia bevezetése megváltoztathatja a munkatempót, a feladatok elosztását, a munkavállalók önállóságát vagy a teljesítmény ellenőrzésének módját.

A változások hatása nem minden munkakörnyezetben azonos.

Egy automatizált ütemezési megoldás tehermentesítheti a dolgozókat, de kedvezőtlen esetben fokozott időnyomást vagy olyan új követelményeket is létrehozhat, amelyekre a korábbi kockázatértékelés még nem terjedt ki.

A technológiai fejlesztések értékelésekor ezért célszerű figyelembe venni a munkafolyamatok és a munkavállalói döntési lehetőségek változását is.

Mit vár el a magyar munkavédelmi szabályozás?

A pszichoszociális kockázatok kezelése Magyarországon nem új kötelezettség, és nem az EU-OSHA 2026–2028-as kampánya vezette be.

Az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei között az emberi tényező figyelembevételét is előírja.

Az Mvt. 54. § (1) bekezdés d) pontja külön kitér az egyhangú, kötött ütemű munkavégzésre, a munkaidő beosztására és a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére.

Az 54. § (1) bekezdés g) pontja az egységes és átfogó megelőzési stratégia követelményét rögzíti, amely többek között a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre és a szociális kapcsolatokra is kiterjed.

A törvény 87. § 1/H. pontja a pszichoszociális kockázat fogalmát is meghatározza.

A jogszabályi háttér tehát a munkakörülmények és az emberi tényezők vizsgálatát már korábban is a munkavédelmi megelőzés részévé tette.

A konkrét kockázatértékeléshez szükséges munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységi követelményeket természetesen biztosítani kell.

A munkavédelmi szakember feladata a veszélyeztető körülmények feltárása, a kockázatok szakmai értékelése és a szükséges megelőző intézkedések megalapozása a saját kompetenciájának megfelelően. Az egyéni pszichológiai vizsgálatok és diagnosztikai kérdések más szakági közreműködést igényelhetnek.

A szükséges munkaszervezési döntések és erőforrások biztosítása ugyanakkor a munkáltató, illetve az illetékes vezetők feladatkörébe tartozik.

Módszertani tanulságok a mindennapi munkavédelmi gyakorlat számára

A pszichoszociális kockázatok értékelésénél a választott módszer meghatározza, milyen információk kerülnek felszínre.

Egy általános kérdőív jelezheti a munkavállalók által tapasztalt túlterhelést vagy stresszt. A munkaszervezési adatok vizsgálata megmutathatja a rendszeres túlórákat, a visszatérő helyettesítéseket vagy a feladatok egyenetlen eloszlását.

A helyszíni megfigyelés és a munkavállalói konzultáció pedig olyan részleteket is feltárhat, amelyek a dokumentációban nem jelennek meg.

Az értékelés szakmai megalapozottságát ezeknek az információknak a megfelelő összekapcsolása javíthatja.

A különböző módszertanok eltérő eszközökkel dolgozhatnak, de a veszélyeztető munkakörülmények azonosítása, a kitettség értékelése, a megelőző intézkedések meghatározása és azok eredményességének ellenőrzése valamennyi megközelítésnél fontos szakmai szempont.

A módszertani finomítás nem feltétlenül jelent teljesen új értékelési rendszer kidolgozását.

Sok esetben már az is előrelépést hozhat, ha részletesebben vizsgáljuk az eltérő terhelési időszakokat, a munkavállalók tényleges döntési lehetőségeit, a teljesítmény fenntartásához szükséges többleterőfeszítéseket vagy a korábban bevezetett intézkedések gyakorlati eredményeit.

> **A vizsgálat mélységét, az alkalmazott eszközöket és a bevont szakmai kompetenciákat minden esetben az adott munkahely sajátosságaihoz kell igazítani.**

Szakmai zárógondolat

A pszichoszociális kockázatok értékelése sok tekintetben ugyanazokra a munkavédelmi alapelvekre épül, amelyeket más veszélyforrások vizsgálatánál is alkalmazunk.

Azonosítjuk a veszélyeztető körülményeket, értékeljük a kitettséget és a lehetséges következményeket, meghatározzuk a szükséges intézkedéseket, majd ellenőrizzük azok eredményességét.

A különbséget elsősorban a vizsgált körülmények természete jelenti.

A munkaterhelés, az időnyomás, a szervezeti támogatás vagy a munkavállalók döntési lehetőségei nem mindig állandóak. Műszakonként, munkaterületenként, projektenként és időszakonként jelentősen változhatnak.

Ezért a munkaköri megnevezésekből, az általános munkafolyamat-leírásokból vagy egyetlen helyszíni megfigyelésből nem feltétlenül következtethetünk a tényleges pszichoszociális kitettségre.

Az EU-OSHA kutatásai és esettanulmányai alapján érdemes a saját értékelési gyakorlatunkban is figyelmet fordítani ezekre az összefüggésekre.

A szakmai fejlődéshez olykor egy új módszer megismerése szükséges, máskor a meglévő módszertan néhány elemének átgondolása is elegendő lehet.

> **A legfontosabb tanulság talán az, hogy a munkahelyi stressz felismerése még nem feltétlenül jelenti a pszichoszociális kockázatok teljes körű feltárását.**

A munkavédelmi szakember számára az jelent valódi szakmai előrelépést, ha a vizsgálat segítségével pontosabban azonosíthatók a veszélyeztető munkafeltételek, és megalapozottabb döntések születhetnek azok megelőzéséről vagy csökkentéséről.

Szakmai háttér és források

1. EU-OSHA – Pszichoszociális kockázatok és mentális egészség a munkahelyen.
A veszélyeztető munkakörülmények, a stressz és a megelőzés szakmai összefüggései.
https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

2. EU-OSHA – OSH Pulse 2025, Magyarország.
Magyar és uniós munkavállalói adatok a túlterhelésről, fáradtságról, stresszről és munkahelyi intézkedésekről.
https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/sites/hwc/files/hwc/publication/OSH-pulse-2025-mental-health-digitalisation-work-HU_EN.pdf

3. EU-OSHA – ESENER 2024.
Európai munkahelyi kockázatok, munkaszervezési nehézségek és megelőzési gyakorlatok.
https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en/survey/overview/2024

4. EU-OSHA – Improving well-being in construction: tailored prevention measures for psychosocial risks.
Építőipari pszichoszociális kockázatmegelőzés, 2026. július 14.
https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/improving-well-being-construction-tailored-prevention-measures-psychosocial-risks

5. EU-OSHA – How a data-driven framework reduced psychosocial risks at work and strengthened worker well-being.
Swedbank-esettanulmány, 2026. július 14.
https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/how-data-driven-framework-reduced-psychosocial-risks-work-and-strengthened-worker-well-being

6. 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.
Különösen az 54. § és a 87. § 1/H. pontja.
https://njt.hu/jogszabaly/1993-93-00-00

A TILD Üzleti Megoldások Kft. az EU-OSHA 2026–2028-as, „Együtt a munkahelyi mentális egészségért” kampányának szakmai médiapartnereként az európai munkavédelmi kutatások és ajánlások magyarországi gyakorlati értelmezését támogatja.

Az anyag a TILD önálló szakmai feldolgozása, nem az EU-OSHA hivatalos állásfoglalása és nem kötelezően alkalmazandó módszertan. Nem helyettesíti az adott munkahely sajátosságaira épülő, megfelelő szakmai kompetenciákkal végzett munkavédelmi kockázatértékelést.