

# Munkaképesség-vizsgálat a közszolgáltatásban dolgozók körében



A jelentést írta dr. Kudász Ferenc, foglalkozás-egészségügyi szakorvos.  
Statisztikai elemzés: Sinka Soma.

Olvasószerkesztő: dr. Dudás Katalin és Szabóné Würth Boglárka.  
Köszönetünket fejezzük ki dr. Nagy Imrének a szakmai támogatásért.

Kiadja a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) 2025.

# TARTALOMJEGYZÉK

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| ELŐSZÓ                                                | 1  |
| BEVEZETÉS                                             | 2  |
| VÁLASZADÓK JELLEMZŐI                                  | 4  |
| MUNKAKÉPESSÉG ÉRTÉKEK                                 | 6  |
| FIZIKAI MUNKAKÖRNYEZET                                | 8  |
| PSZICHOSZOCIÁLIS MUNKAKÖRNYEZET                       | 12 |
| KARRIER TÉNYEZŐK: LEHETŐSÉGEK, MEGBECSÜLTSG, AGGÁLYOK | 17 |
| MUNKÁVAL ÖSSZEFÜGGŐ EGÉSZSÉGI PANASZOK                | 19 |
| A MUNKÁT BEFOLYÁSOLÓ PROBLÉMÁK (AKADÁLYOK)            | 22 |
| A MUNKAKÉPESSÉGET MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK                | 27 |
| AJÁNLÁSOK                                             | 29 |
| FORRÁSOK, JAVASOLT IRODALOM                           | 32 |

# ELŐSZÓ

A magas színvonalú közszolgáltatások feltétele, hogy az ezekben az ágazatokban dolgozók munkaképessége alapján is megfelelő legyen. Az Országos Munkavédelmi Bizottság (OMB) Munkavállalói Oldala (MVO) számtalanszor szembesült olyan kérdésekkel, melyeket adatok hiányában nem tudott megválaszolni. Csak hipotéziseink voltak annak kapcsán, milyen összefüggések lehetnek a közszférára egyes ágazatainak alacsonyabb bérezése és a másodállások vállalása miatti többletterhelés okozta egészségromlás, vagy épp a pszichoszociális kockázati tényezőknek erősebben kitett csoportok munkaképességének romlása között.

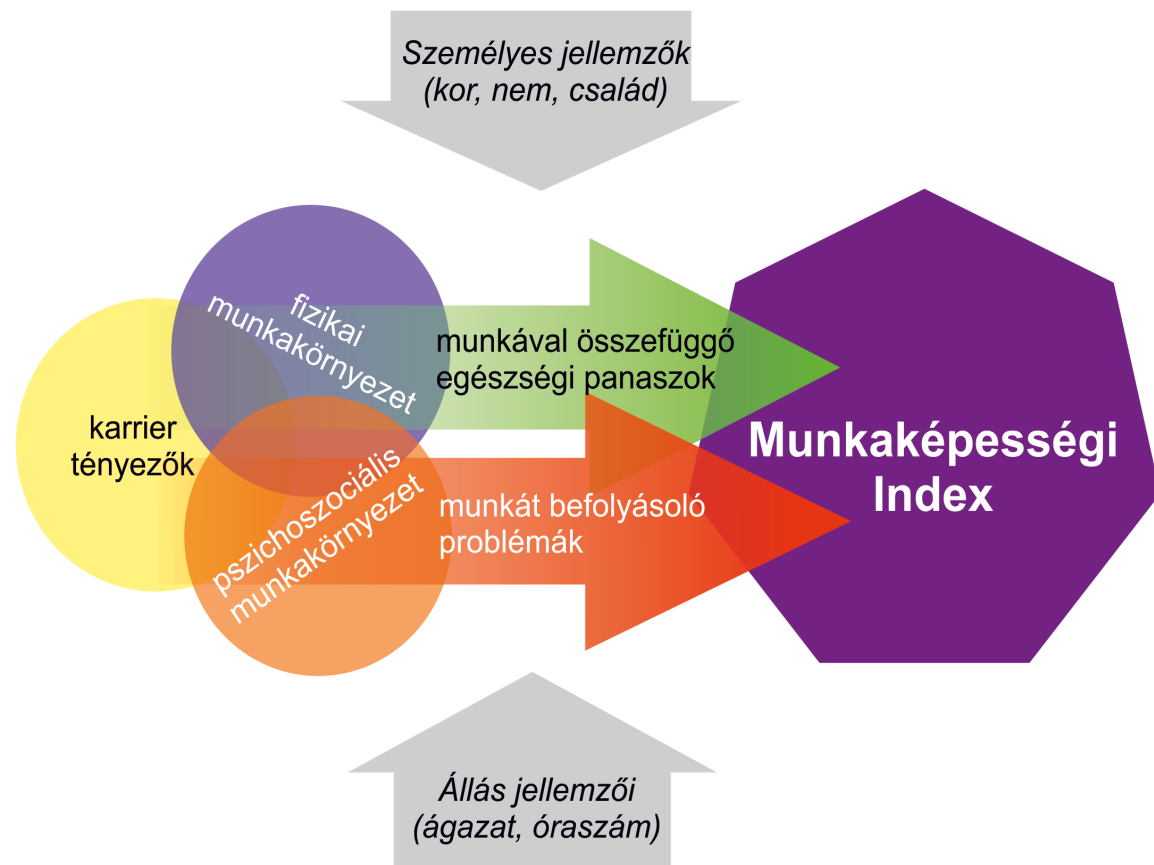
Ennek felismerése hívta életre ezt a kutatást. A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) két OMB delegáltja dr. Dudás Katalin (MVO ügyvivő) és Szabóné Würth Boglárka (MVO tag) 2023. nyarán fogalmazta meg először, hogy szükség van egy munkaképességgel kapcsolatos felmérésre, amely nemzetközi adatokkal való összehasonlítást is lehetővé tesz. A SZE elnöke nyitott volt a kérdésre, így megkezdődött az előkészítés. Egy év tervezés alatt az időközben összeállt szakértői csoport, egy olyan mérőeszközt állított össze, mely releváns adatokat mér, összevethető korábbi hazai és nemzetközi kutatásokkal, és nem utolsósorban segítheti az ágazati szakszervezeteket abban, hogy mely területeken van szükség beavatkozásra annak érdekében, hogy dolgozóik jólétét biztosítani tudják.

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma tagszervezeteiből végül több, mint 30 lelkes aktivista kezdte meg az adatgyűjtő munkát 2024. április 12-én, melynek eredményeként május végére több mint 1200 kitöltött kérdőívvel kezdett el dolgozni az adatok elemzésével megbízott statisztikus. 2024. novemberében a felmérés első kiértékelésének adatait egy workshopon ismertették meg az érdeklődők, majd az adatok további mélyelemzése következett, melynek eredményét most kedves olvasónk a kezében tartja. Bízunk benne, hogy a kiadvány nemcsak feltérképezi az aktuális helyzetet, hanem valódi párbeszédet indít el, és alapot teremt ahhoz, hogy a munkaadók és a munkavállalók – az adatokra reflektálva – közösen tegyenek a munkakörülmények és a közszolgáltatban dolgozók jóllétének javításáért.

# BEVEZETÉS

*A felmérésben olyan európai vizsgálatok módszertanait alkalmaztuk, melyek hitelesen tudják tükrözni a munka világának sokszínű tényezőit, illetve lehetőséget adnak összehasonlításra is. A dolgozók állapotának jellemzésére a Munkaképességi Indexet használtuk.*

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma által végzett teljesen anonim, önkéntes munkavállalói felmérés három kérdéscsoportot tartalmazott. Az első általános demográfiai és szociális adatokat gyűjtött, mint korcsoport, végzettség, ágazat, rangidősség, munkaórák, mellékállás, illetve családi ápolási és nevelési feladatok (1. ábrán szürke nyilak). A második csoportba európai felmérések (ESENER, EWCTS, OSH Pulse) olyan kérdései kerültek, melyek a munkakörnyezetből származó fizikai megterhelést (ábrán kék kör), pszichoszociális (ábrán narancs kör) és karrier (ábrán sárga kör) tényezőket, továbbá a munkával összefüggő egészségi panaszokat (ábrán zöld nyíl) mérik fel. A harmadik csoportot a Munkaképességi Index kérdései képezték, ezzel komplex mérőszámba sűrítve a dolgozók állapotát (ábrán lila sokszög). Ide tartoznak a munkaképességet befolyásoló problémákat feltérképező kérdések (ábrán piros nyíl). A vizsgált kérdések egymással összetett kölcsönhatásban vannak, egy leegyszerűsített viszonyrendszert mutat be az 1. ábra.



1. ábra: A kérdőív kérdéscsoportjainak vázlatos viszonya

A finn kutatók által kifejlesztett munkaképességi Index (angolul Work Ability Index, WAI) hét kérdésben érdeklődik a dolgozó egészséggel és a munkával összefüggő helyzetéről. Azért került a választás a Munkaképességi Indexre, mert a vele szerzett tapasztalatok világszerte igazolták előrejelző képességét, általános alkalmazhatóságát. Az Index segít egyetlen mérőszámban megragadni a lényegét a dolgozó jövőjével kapcsolatban. A WAI alkalmas a korai rokkantság előrejelzésére (gyenge érték esetén nagy eséllyel két év múlva rokkantnyugdíjas lesz), továbbá a munkaképességet befolyásoló minden egyes tényező fejlesztése igazoltan kedvező hatással van a Munkaképességi Index értékére.

A Munkaképességi Index hét kérdése objektív és szubjektív szempontokat jelenít meg. Ezek a következők:

1. Jelenlegi munkaképesség a valaha volt legjobbhöz képest
2. Munkaképesség a jelen munka fizikai és szellemi követelményeihez képest
3. Panaszt okozó betegségek
4. Betegségek hatása a munkára
5. Betegség miatti távollétek
6. Szakmában való megmaradás esélye két éven belül
7. Lelki erőntartalék

A WAI pontozása alapján a munkaképesség a kritikus (7-től 27 pontig), a közepes (28-tól 36 pontig), a jó (37-től 43 pontig) és a kiváló (44-től 49 pontig) kategóriákba eshet. A kritikus és a közepes kategóriák együttesen kijelölik a „fejlesztendő munkaképességű” csoportot. Jellemzően az emberek többsége jó-kiváló munkaképességű egész élete folyamán. Azonban átlag 45 éves kor felett a társadalom 15-30%-ánál a munkaképesség meredek csökkenése mutatható ki, amely beavatkozás nélkül az érintettek állásvesztéséhez is vezethet.

Végezetül a kérdőív végén lévő kérdések arra irányulnak, hogy a dolgozó mely területtel kapcsolatban érzi azt, hogy az akadályozó tényezőként jelenik meg a munkahelyi boldogulásával kapcsolatban. Az erre adott válaszok nem az Index pontszámába számítanak bele, hanem a fejlesztéssel (beavatkozással) kapcsolatban nyújtanak értékes iránymutatást.

Az elemzés célja, hogy összefüggéseket, mintázatokat találjunk a munkavállalók jellemzői, az őket érő megterhelések és a Munkaképességi Index értékei között. Ennek megfelelően a leíró statisztikában bemutatjuk a résztvevők jellemzőit, majd statisztikai próbákkal keresünk választ az olyan kérdésekre, hogy mely helyzetek, munkahelyi terhelések járnak magas kockázattal arra nézve, hogy a dolgozó munkaképessége a fejlesztendő csoportba essen. A keresztmetszeti elrendezés miatt az elemzés ok-okozati összefüggés megállapítására nem alkalmas, de az erős együttmozgások (korrelációk) rámutathatnak olyan pontokra, melyek fejlesztésre szorulnak.

# VÁLASZADÓK JELLEMZŐI

A több, mint ezer válasz a szociális, az oktatási, a kulturális, a művészeti, a telekommunikációs és a tudományos ágazatokból érkezett. A résztvevők öthatoda nő volt, s több mint fele 45 év feletti. Munkájukat majdnem 50%-ban szelleminek minősítették.

Az 1172 válaszadóból 1105-nél volt kiszámítható a Munkaképességi Index, így ők képezték azt a csoportot, akiket az elemzésbe be lehetett vonni. Jellemzően hat ágazatba lehetett sorolni a dolgozókat, létszám szerinti sorrendben: szociális, oktatás, kultúra, művészet, telekommunikáció, tudomány. Hárman kormánytisztviselőnek, ketten egészségügyi dolgozónak vallották magukat (ők nem kerültek egyik ágazatba se). Bizonyos statisztikai elemzéseket nem lehet egy adott elemszámnál kevesebbel lefolytatni, ezért előfordul, hogy csak a teljes állomány, illetve a legnagyobb csoportok adatai kerülnek bemutatásra.

Az 1. táblázat összefoglalja az egyes ágazatok nemi, életkorbeli és megterhelés szerinti válaszait. Piros színnel jeleztük a legmagasabb értéket elérő ágazatot, majd rózsaszín és halvány rózsaszín színnel a második és a harmadik helyezetteket, ha esetükben is jelentős különbségek adódtak. A legtöbb választ (39%) a szociális ágazatból adták, őket követték az oktatásban (26%) és a kultúra területén (21%) dolgozók. A művészetben, telekommunikációban és tudományban dolgozók összesen a válaszadók 13%-át tették ki. Értelemszerűen, az összesített eredményeknél, azok általánosíthatóságánál mindig figyelembe kell venni ezt a létszámbéli megoszlást.

Az eredmények jól tükrözik az egyes ágazatok jellemzőit. A szociális, az oktatási és a kultúra ágazatokból döntően női munkavállalók válaszoltak. A telekommunikáció ágazatban jellemzően fiatalok dolgoznak és a szociális és oktatási ágazatokban a legmagasabb az idősödő munkavállalók aránya. Nem meglepő módon, döntően szelleminek ítélik meg munkájukat a telekommunikáció, a tudomány, a kultúra és az oktatás területén dolgozók. A művészeti és a szociális ágazatokban már fele-fele arányúnak érzik a szellemi és a fizikai feladatokat. A legtöbben a szociális ágazatban jellemzik döntően fizikainak a munkájuk okozta megterhelést.

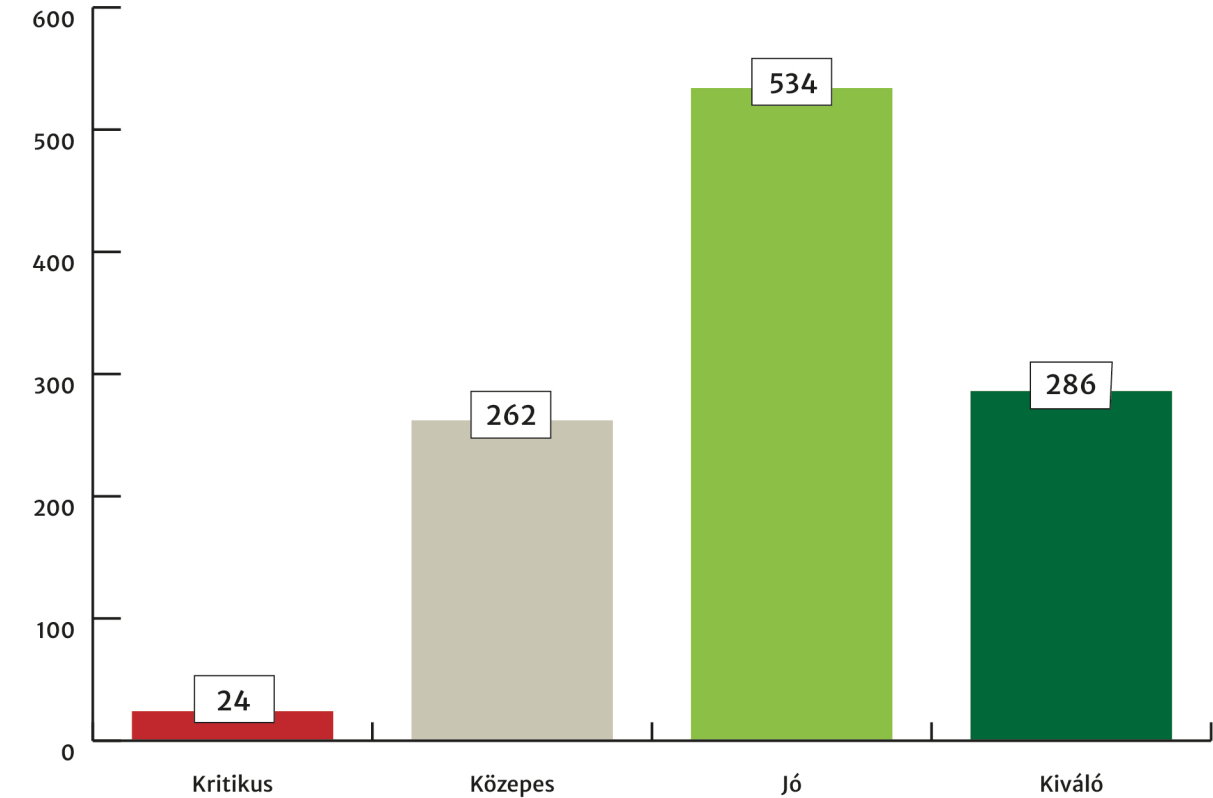
|                        |                 | Kultúra | Művészet | Oktatás | Szociális | Telekommunikáció | Tudomány |
|------------------------|-----------------|---------|----------|---------|-----------|------------------|----------|
|                        | N (1105)        | 238     | 81       | 288     | 430       | 44               | 19       |
| Nem                    | Nő (83%)        | 75%     | 57%      | 85%     | 96%       | 55%              | 50%      |
|                        | Férfi (17%)     | 25%     | 43%      | 15%     | 4%        | 46%              | 50%      |
| Életkor                | <45 (42%)       | 44%     | 51%      | 34%     | 40%       | 80%              | 50%      |
|                        | 45+ (58%)       | 56%     | 50%      | 66%     | 60%       | 20%              | 50%      |
| Munkahelyi megterhelés | Szellemi (49%)  | 71%     | 36%      | 72%     | 18%       | 96%              | 80%      |
|                        | Fele-fele (42%) | 24%     | 58%      | 25%     | 65%       | 4%               | 15%      |
|                        | Fizikai (9%)    | 5%      | 7%       | 2%      | 17%       | 0%               | 5%       |

1. táblázat: Résztvevők alapvető jellemzői ágazati bontásban

# MUNKAKÉPESSÉG ÉRTÉKEK

A résztvevők negyedének volt fejlesztendő a munkaképessége. A fejlesztendő munkaképességűek aránya a korral növekszik. Az ágazatok között jelentős különbségek voltak.

A válaszadók többsége jó és kiváló munkaképességi kategóriába került. (2. ábra) A résztvevők kicsit több, mint negyede azonban fejlesztendő Munkaképességi Index értéket kapott. Korábban ezt az arányt egy magyarországi vizsgálatban találtuk, melyben kizárólag idősebb (45+) munkavállalók csoportjai kerültek be. A SZEF kutatásában azonban a válaszadók 42%-a ennél fiatalabb volt.



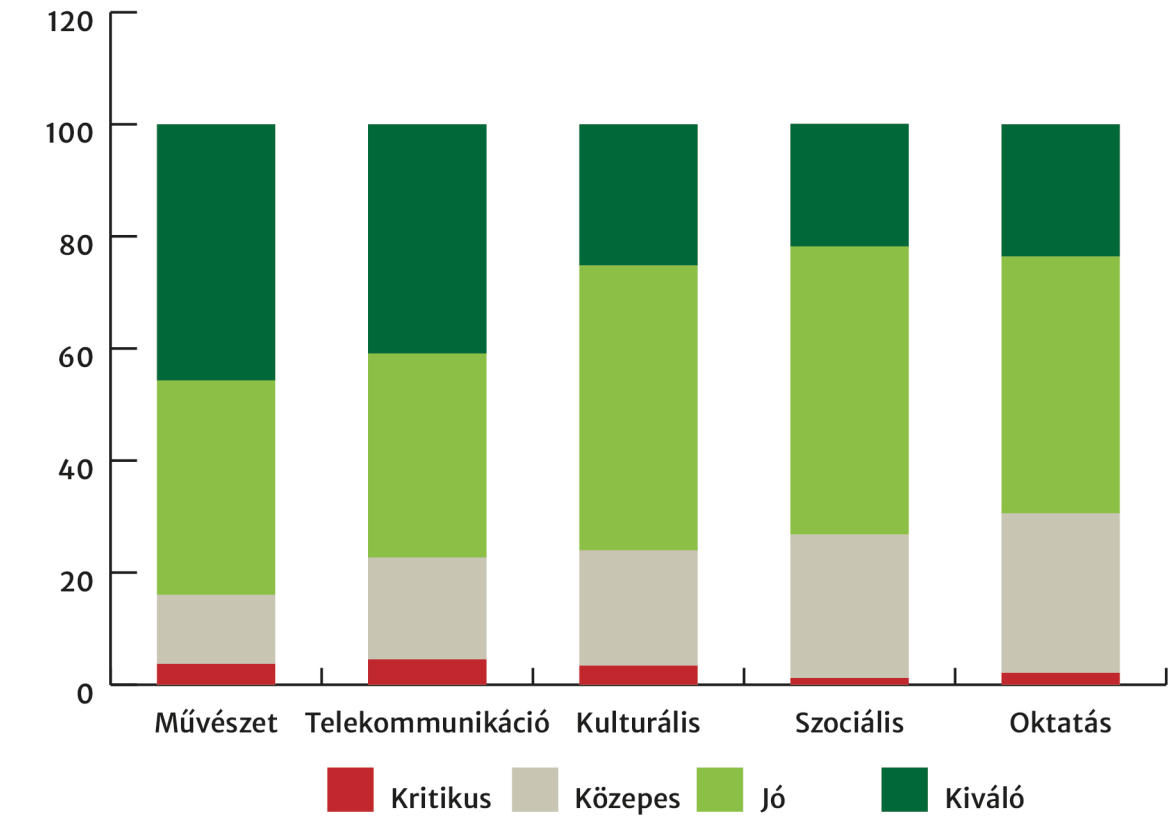
2. ábra: A válaszadók besorolása munkaképességi kategóriák szerint. A fejlesztendő csoportba tartozók aránya: 25,9%

Ágazatok szerint vizsgálva a legkedvezőbb Munkaképességi Index átlagértékeket a tudományos és a művészeti területen kaptuk. A legnagyobb arányú fejlesztendő munkaképességű dolgozót az oktatásban és a szociális ágazatban lehetett azonosítani (2. táblázat). Erre a mintázatra részben magyarázatot adhat, hogy az oktatásban volt a legmagasabb az idősebb dolgozók aránya, s a szakirodalom szerint az életkor az egyik legerősebb kockázati tényezője annak, hogy alacsonyabb legyen a Munkaképességi Index értéke.

| Ágazat           | Kulturális | Művészet | Oktatás | Szociális | Telekommunikáció | Tudomány | Összes |
|------------------|------------|----------|---------|-----------|------------------|----------|--------|
| WAI átlag        | 39,7       | 41,4     | 39,3    | 39,5      | 41,1             | 41,9     | 39,7   |
| Fejlesztendő WAI | 24%        | 16%      | 31%     | 27%       | 23%              | 11%      | 26%    |

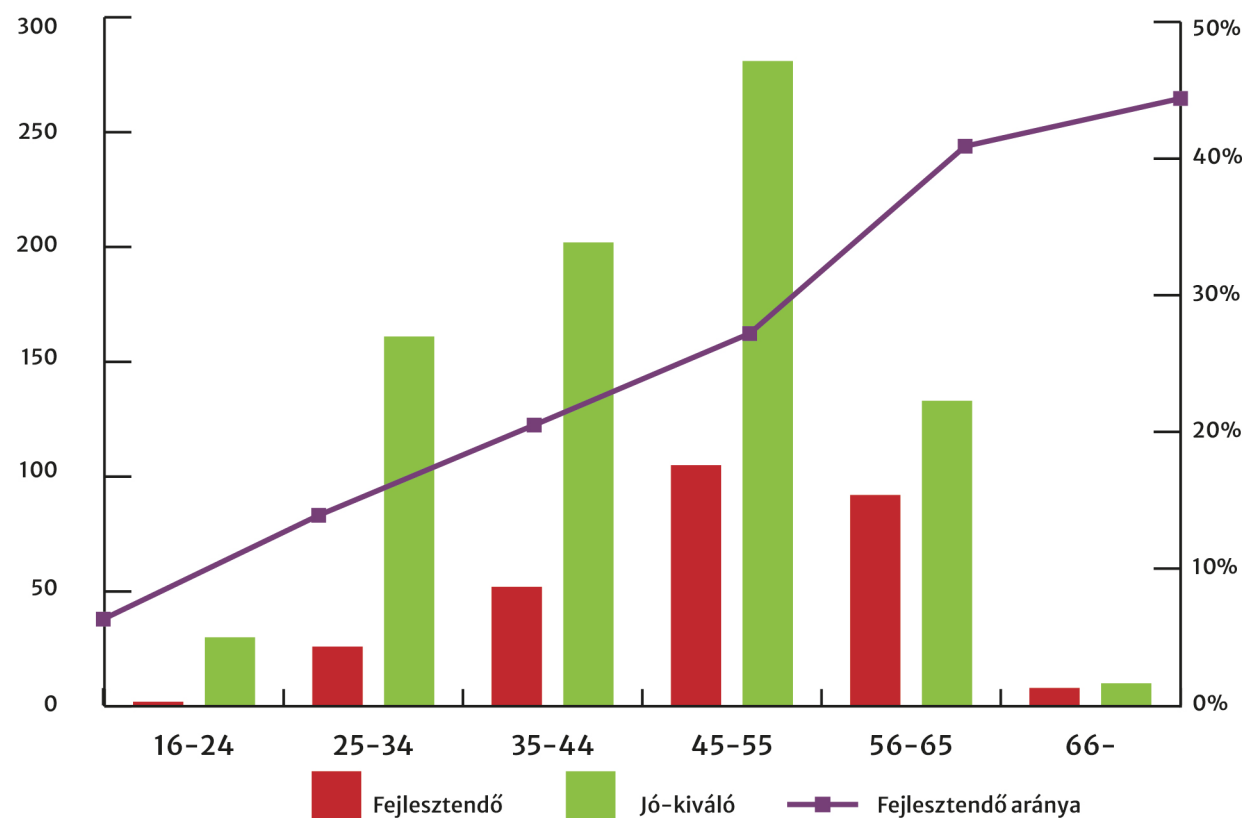
2. táblázat: A Munkaképességi Index (WAI) átlagértékei és a fejlesztendő munkaképességűek aránya az egyes ágazatokban

Az ágazatok részletesebb munkaképességi kategória értékeit a 3. ábra szemlélteti.



3. ábra: Munkaképességi kategóriák megoszlása az egyes ágazatokban (fő)

A fentebb jelzett, az életkor és a Munkaképesség Index közötti összefüggés a SZEF vizsgálatban is felfedezhető. Minél idősebb korcsoportba tartozott a válaszadó, annál nagyobb volt annak az esélye, hogy a munkaképessége fejlesztendő legyen. (4. ábra)



4. ábra: A fejlesztendő és a jó-kiváló munkaképességűek létszáma (oszlopok, bal tengely) és aránya (vonallal, jobb tengely) az egyes korcsoportokban

## FIZIKAI MUNKAKÖRNYEZET

A válaszadók leggyakrabban ismétlődő kéz- vagy karmozdulatoknak, hangos zajnak és hosszabb ideig tartó ülésnek voltak kitéve munkájuk során, de ágazati szinten markáns különbségek láthatóak. A fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek, az ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok és a meleg, hideg vagy huzat növelték meg leginkább annak az esélyét, hogy a munkaképesség a fejlesztendő kategóriákba essen.

A fizikai munkakörnyezettel kapcsolatban a felmérésben a következő tíz tényező megléte felől érdeklődtünk:

### ▼ baleseti veszélyek

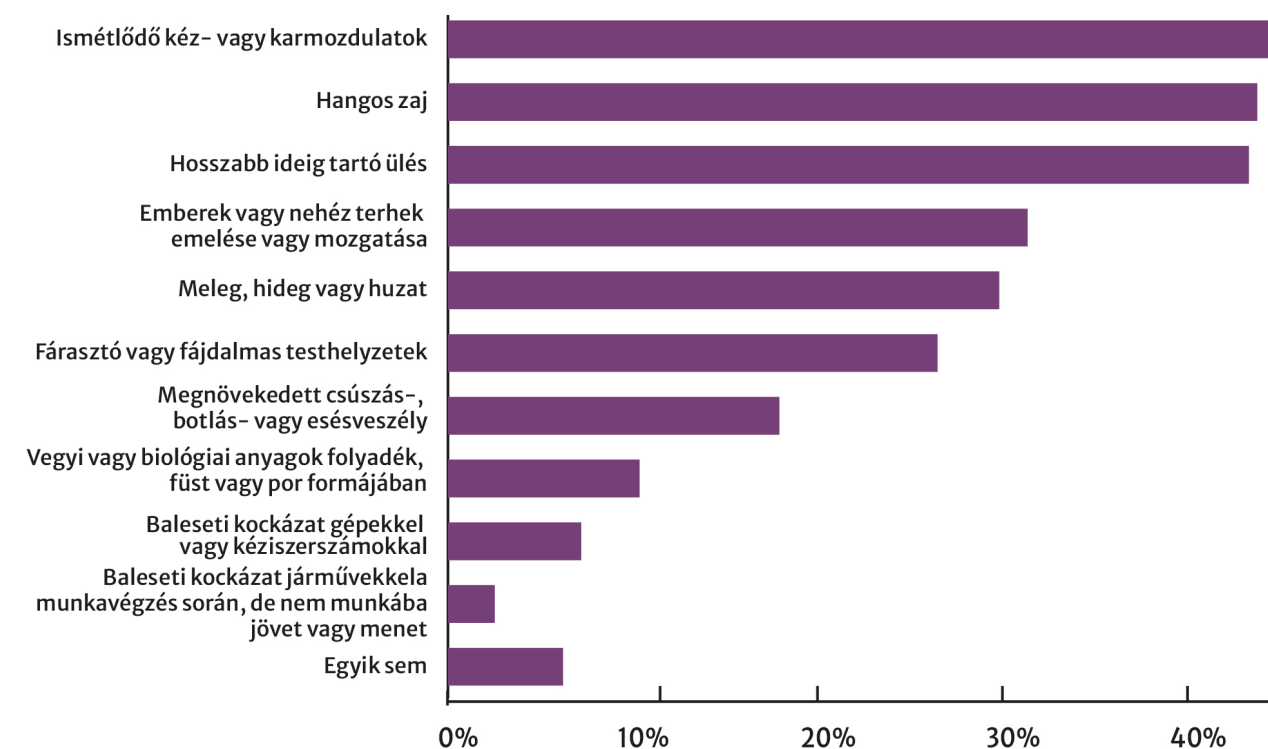
- Baleseti kockázat gépekkel vagy kéziszerszámokkal;
- Baleseti kockázat járművekkel a munkavégzés során, de nem munkába jövet vagy menet;
- Megnövekedett csúszás-, botlás- vagy esésveszély;

### ▼ a mozgásszerveket terhelő ergonómiai tényezők

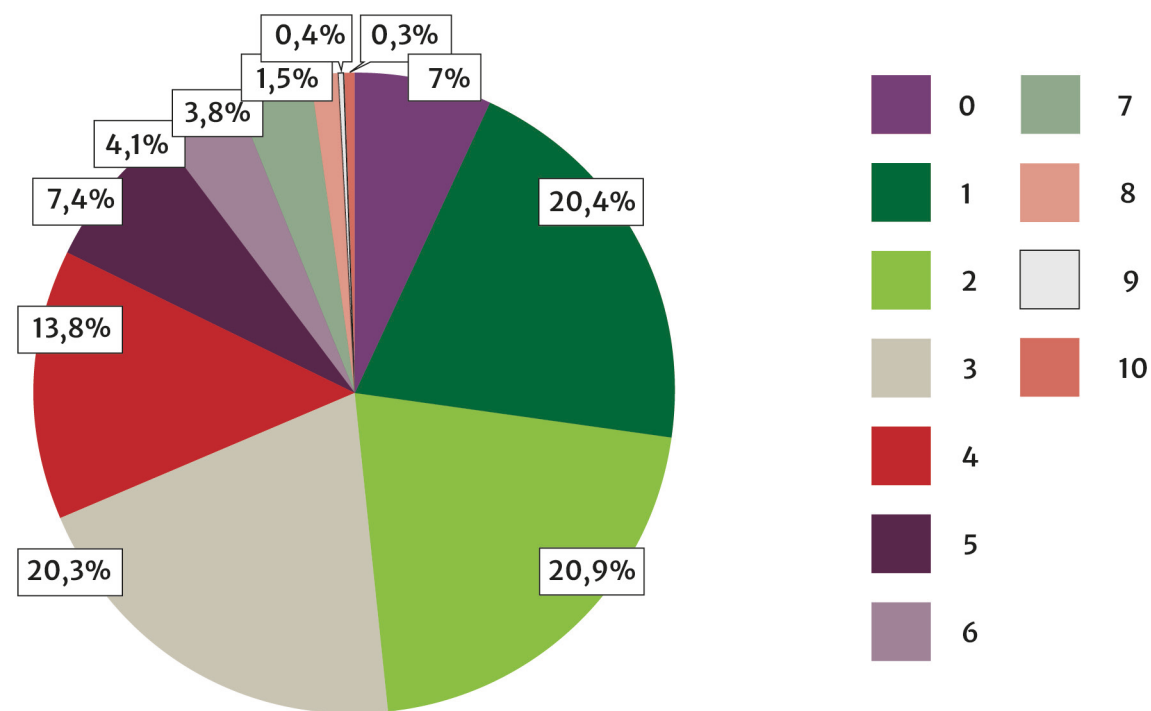
- Emberek vagy nehéz terhek emelése vagy mozgatása;
- Ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok;

- Hosszabb ideig tartó ülés;
- Fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek;
- ▼ **vegyi és biológiai tényezők**
  - Vegyi vagy biológiai anyagok (folyadék, füst vagy por formájában)
- ▼ **fizikai komforttényezők**
  - Hangos zaj;
  - Meleg, hideg vagy huzat.

Az 5. ábra azt mutatja, hogy a válaszadók hány százaléka jelölte az adott hatásnak való kitétséget. A leggyakoribbak az ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok, a hangos zaj és a hosszabb ideig tartó ülés volt, mindegyik majdnem 50%-os gyakorisággal.

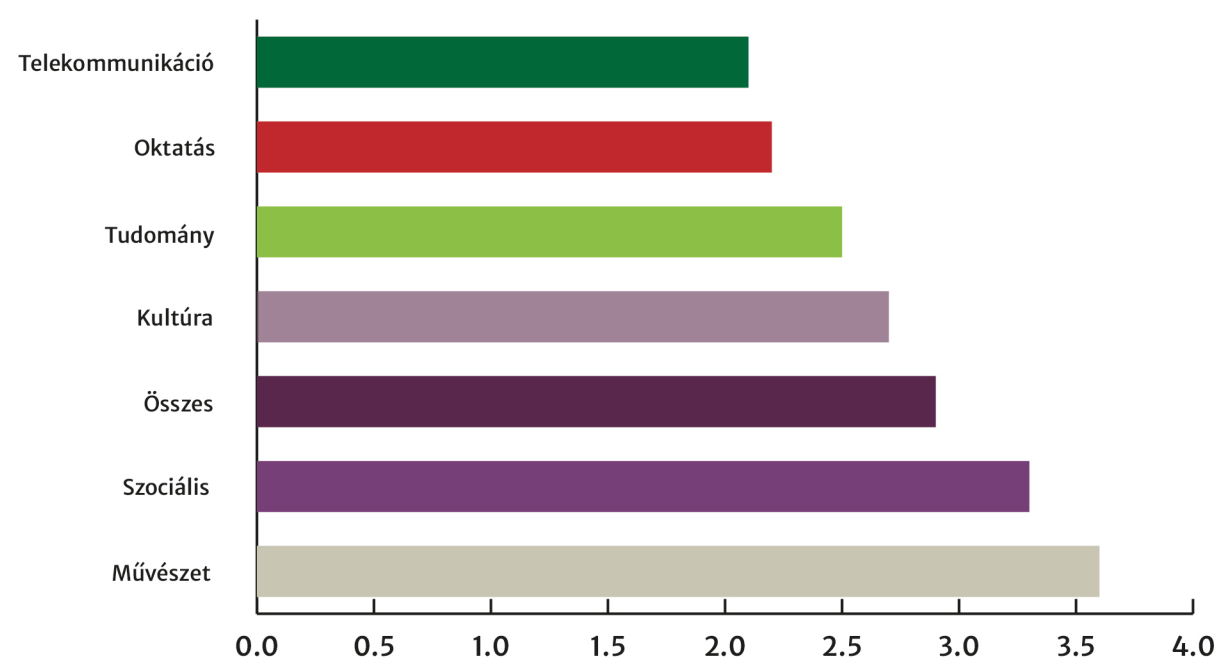


5. ábra: Fizikai munkakörnyezeti tényezőknek való kitétség



6. ábra: A fizikai munkakörnyezeti tényezőknek való egyidejű kitettség darabszámának gyakoriság eloszlása

Az egyes ágazatokban a tényezőknek való kitettség különböző mértékű. A 7. ábra azt mutatja, hogy az adott ágazatban átlagosan mennyi fizikai munkakörnyezeti tényezőnek való kitettséget jelöltek a dolgozók.



7. ábra: A fizikai munkakörnyezeti tényezőknek való kitettség átlagos darabszáma az egyes ágazatokban

A 3. táblázat a leggyakoribb fizikai munkakörnyezeti tényezők jelenlétét mutatja az egyes ágazatokban. Az utolsó sor, viszonyításképpen, a 2019-es ESENER vállalati felmérés magyarországi adatait mutatja. Pirossal jelölve, hogy mely ágazatban a leggyakoribb az adott tényező, s zölddel, hogy hol fordul elő a legritkábban. Nem meglepő módon, a szociális ágazatban kiemelkedően gyakori a tehermozgatás (esetükben betegmozgatás, gyerekemelés), míg a telekommunikációban, az oktatásban és a tudományos területen dolgozóknál ritka. Az ismétlődő kéz- és karmozdulatok a szociális ágazat mellett a kultúra és a művészet területén is gyakori. A szociális és az oktatási ágazatok kivételével mindenhol gyakori a hosszabb ideig tartó ülés. A zaj elsősorban az oktatásban, illetve a szociális és a művészeti ágazatokban van jelen.

|                  | Emberek vagy nehéz terhek emelése vagy mozgatása | Ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok | Hosszabb ideig tartó ülés | Hangos zaj | Egyik sem |
|------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|------------|-----------|
| Kultúra          | 25%                                              | 53%                               | 87%                       | 9%         | 3%        |
| Művészet         | 23%                                              | 54%                               | 68%                       | 56%        | 11%       |
| Oktatás          | 12%                                              | 33%                               | 37%                       | 69%        | 12%       |
| Szociális        | 62%                                              | 58%                               | 25%                       | 60%        | 6%        |
| Telekommunikáció | 4%                                               | 44%                               | 76%                       | 18%        | 7%        |
| Tudomány         | 15%                                              | 40%                               | 90%                       | 10%        | 0%        |
| Összesen         | 35%                                              | 49%                               | 48%                       | 49%        | 7%        |
| Fő               | 406                                              | 574                               | 559                       | 566        | 81        |
| ESENER 2019 HU   | 50%                                              | 58%                               | 71%                       | 27%        |           |

3. táblázat: A négy leggyakrabban említett fizikai munkakörnyezeti tényező jelenléte az egyes ágazatokban.

Megvizsgáltuk, hogy a fizikai munkakörnyezeti tényezőknek való kitettség és a Munkaképességi Index értéke milyen kölcsönhatásban van egymással. Három tényezővel nem volt összefüggés mérhető: hosszabb ideig tartó ülés, baleseti

kockázat (gépekkel vagy kéziszerszámokkal, illetve járművekkel), vegyi vagy biológiai anyagok (folyadék, füst vagy por formájában). A többi tényező többé-kevesebbé megemelte a fejlesztendő munkaképesség esélyét. Ezek közül a legerősebb hatással a fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek, az ismétlődő kéz- és karmozdulatok, a meleg, hideg vagy huzat, illetve a hangos zaj voltak. Ha valaki azt jelölte, hogy nincs semmilyen kitettsége, akkor jelentősen nagyobb volt annak az esélye, hogy jó vagy kiváló legyen a Munkaképességi Index értéke. (4. táblázat)

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek | 1,74 |
| Ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok     | 1,71 |
| Meleg, hideg vagy huzat               | 1,66 |
| Hangos zaj                            | 1,44 |
| Egyik sem                             | 0,30 |

4. táblázat: A legerősebb hatású munkakörnyezeti fizikai tényezők és a fejlesztendő munkaképességbe kerülés esélyhányadosa (1 felett nő az esély, 1 alatt csökken az esély)

A fizikai munkakörnyezeti hatások ágazatonként eltérő mértékben voltak összefüggésben a Munkaképességi Indexszel. A négy legnépesebb ágazatból a művészetben egyik tényezővel sem sikerült együttmozgást kimutatni, miközben az oktatásban hat tényező is növelte a fejlesztendő munkaképesség esélyét. A fizikai munkakörnyezeti tényezők a Munkaképességi Index mindegyik, de leginkább a 2. (Munkaképesség a jelen munkához képest) és 3. kérdésére (Betegségek) voltak hatással. (statisztikailag szignifikáns)

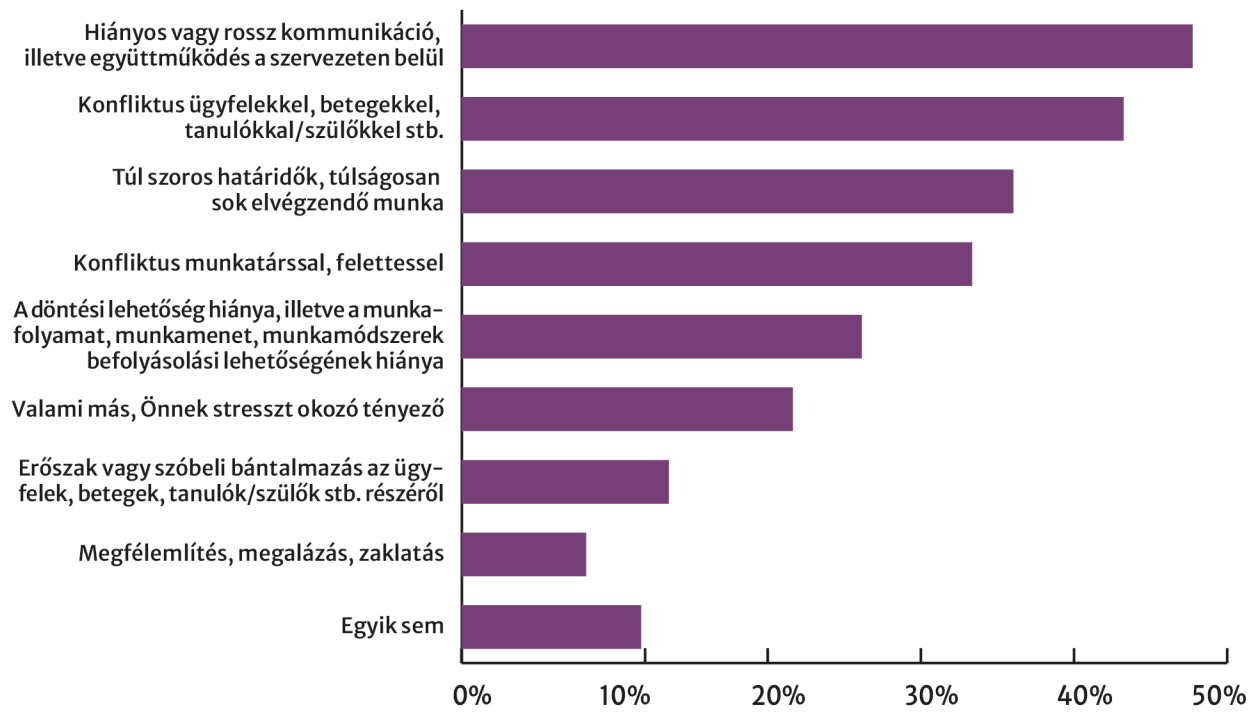
## PSZICHOSZOCIÁLIS MUNKAKÖRNYEZET

*Gyakran fordult elő probléma a munkahelyi kommunikációban, konfliktus külső vagy belső személlyel, illetve szoros határidők és túlzott munkamennyiség. Ágazati szinten jól azonosítható a munkakörülmények különbözősége. Az összes pszichoszociális tényező növelte a gyengébb munkaképességi értékek előfordulási esélyét, de leginkább a – szerencsére ritkábban előforduló – zaklatás és erőszakos események voltak káros hatással.*

A munkahelyen előforduló pszichoszociális tényezők közül a következő nyolcra kérdeztünk rá:

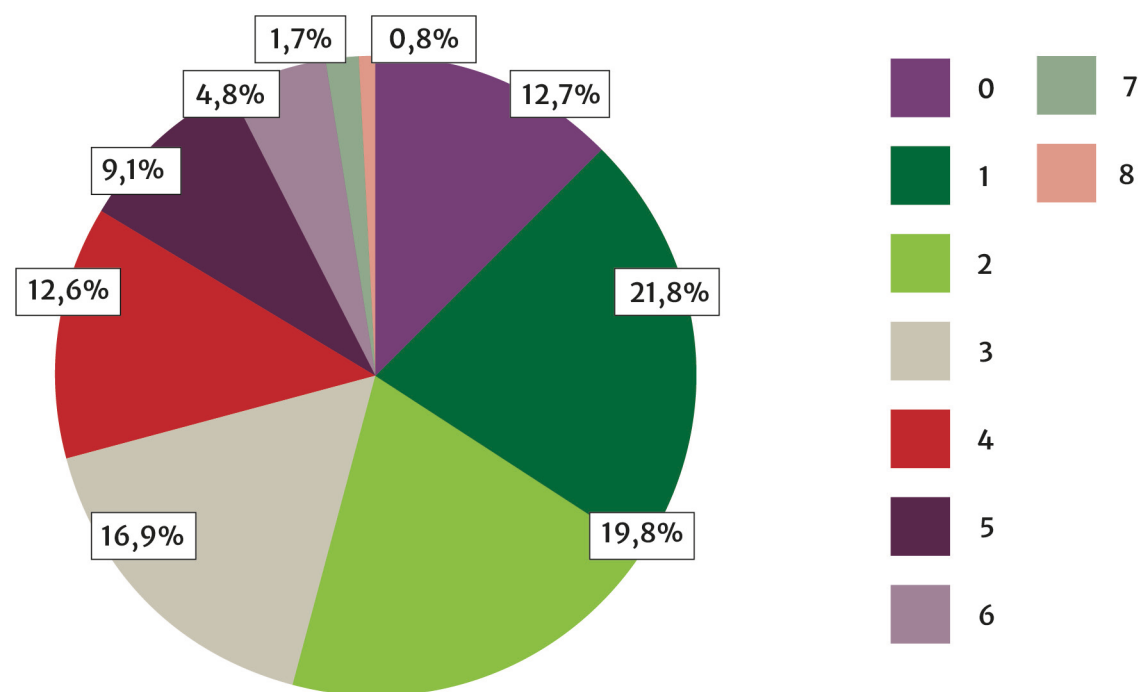
- Túl szoros határidők, túlságosan sok elvégzendő munka
- Konfliktus ügyfelekkel, betegekkel, tanulókkal/szülőkkel
- Az ügyfelek, betegek, tanulók stb. részéről tanúsított erőszak vagy szóbeli bántalmazás
- Konfliktus munkatárssal, feletttessel
- Megfélemlítés, megalázás, zaklatás
- Hiányos vagy rossz kommunikáció, illetve együttműködés a szervezeten belül
- A döntési lehetőség hiánya, illetve a munkafolyamat, munkamenet, munkamódszerek befolyásolási lehetőségének hiánya
- Bármilyen más, stresszt okozó tényező

A 8. ábra az egyes pszichoszociális tényezőknek való kitettségre adott válaszok gyakoriságát mutatja. A válaszadók több, mint fele jelezte, hogy probléma van a munkahelyi kommunikációban. Szintén nagyon gyakori a konfliktus ügyfelekkel, betegekkel, tanulókkal, szülőkkel. A legsúlyosabb tételek, mint erőszak és megfélemlítés, ritkábban kerültek említésre.



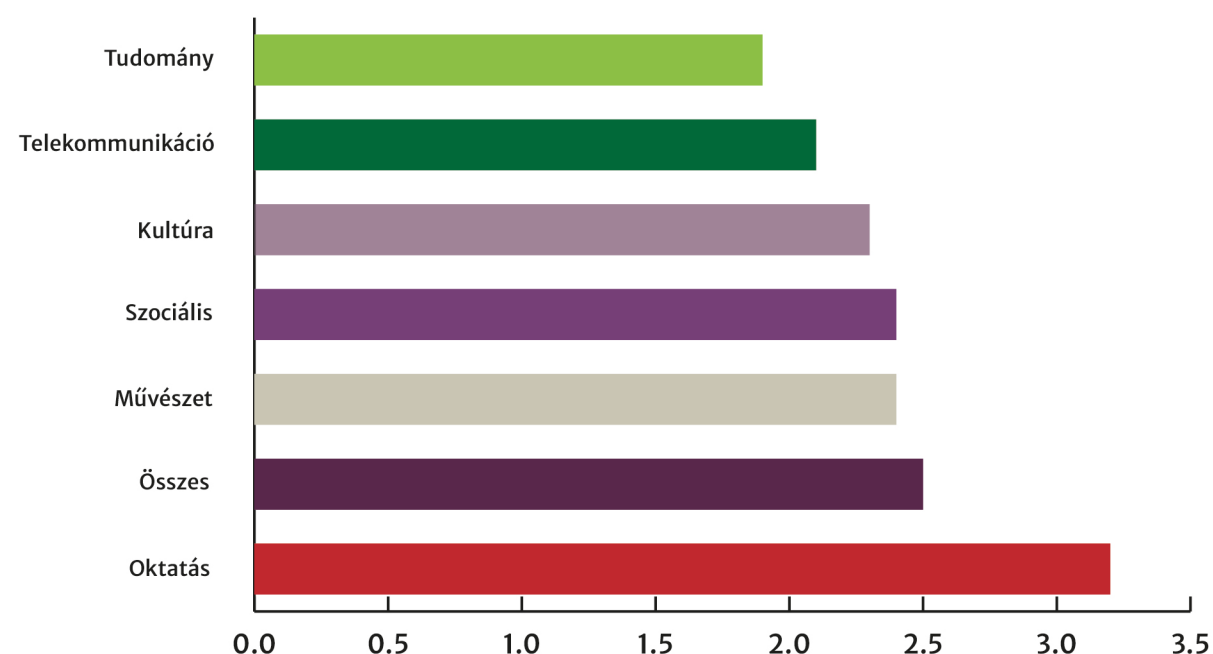
8. ábra: Pszichoszociális tényezőknek való kitettség a munkahelyen

Egy dolgozó itt is jelölhetett több tényezőnek való kitettséget. 13% azt jelölte, hogy egyik tényezőnek sincs kitéve. A válaszadók közel kétharmada egy, kettő vagy három kitettséget adott meg. Itt is ritka volt az ötnél több tényező egyidejű jelenléte. (9. ábra)



9. ábra: A pszichoszociális munkakörnyezeti tényezőknek való egyidejű kitettség darabszámának gyakoriság eloszlása

Az egyes ágazatokban a tényezőknek való kitettség ezúttal is különböző mértékű volt. A 10. ábra azt mutatja, hogy az adott ágazatban átlagosan mennyi pszichoszociális tényezőnek való kitettséget jelöltek a dolgozók. Kiemelkedően magas átlagot értek el az oktatásban dolgozók.



10. ábra: A pszichoszociális munkakörnyezeti tényezőknek való kitettség átlagos darabszáma az egyes ágazatokban

Az 5. táblázat a leggyakoribb pszichoszociális munkakörnyezeti tényezők jelenlétét mutatja az egyes ágazatokban. Az utolsó sor, viszonyításképpen, a 2022-es OSH Pulse munkavállalói felmérés magyarországi adatait mutatja. Pirossal jelölve, hogy mely ágazatban a leggyakoribb az adott tényező, s zölddel, hogy hol fordul elő a legritkábban. Kimagaslóan sokan jelölték az oktatásban a túl szoros határidőket. Ez a tényező a többi ágazatban is megjelenik, még a legkedvezőbb esetben is 31%-ban. A legtöbb konfliktust külső személlyel az oktatásban dolgozók élik meg, de magas az arány a szociális ágazatban is, miközben a tudományos dolgozókra ez alig jellemző. A telekommunikációban dolgozók kivételével legalább a válaszadók fele jelölte a kommunikációs zavart: különösen magas az érték a tudományos területen, a kultúrában és a művészetben dolgozóknál.

|                  | Túl szoros határidők, túlságosan sok elvégzendő munka | Konfliktus ügyfelekkel, betegekkel, tanulókkal / szülőkkel stb. | Hiányos vagy rossz kommunikáció, illetve együttműködés a szervezeten belül | Egyik sem |
|------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Kultúra          | 32%                                                   | 33%                                                             | 63%                                                                        | 14%       |
| Művészet         | 37%                                                   | 20%                                                             | 61%                                                                        | 13%       |
| Oktatás          | 60%                                                   | 70%                                                             | 50%                                                                        | 8%        |
| Szociális        | 31%                                                   | 52%                                                             | 50%                                                                        | 15%       |
| Telekommunikáció | 42%                                                   | 42%                                                             | 29%                                                                        | 2%        |
| Tudomány         | 40%                                                   | 5%                                                              | 70%                                                                        | 10%       |
| Összesen         | 40%                                                   | 49%                                                             | 53%                                                                        | 12%       |
| Fő               | 458                                                   | 560                                                             | 611                                                                        | 143       |
| OSH Pulse HU     | 48%                                                   | 11%                                                             | 31%                                                                        |           |

5. táblázat: A három leggyakrabban említett pszichoszociális munkakörnyezeti tényező jelenléte az egyes ágazatokban.

Megvizsgáltuk, hogy a pszichoszociális munkakörnyezeti tényezőknek való kitettség és Munkaképességi Index értéke milyen kölcsönhatásban van egymással. Az összes tényezővel érdemi együttmozgást lehetett azonosítani. Sőt, a pszichoszociális munkakörnyezeti tényezők hatása erősebb volt a Munkaképes-

ségi Index értékére, mint a fizikai tényezőké. A legerősebb együttmozgások a leg súlyosabb eseteknél (zaklatás, erőszak) ábrázolódtak. A leggyakoribb tényező, a kommunikációs zavar hatása ehhez képes mérsékeltebb volt. (6. táblázat)

|                                                                                                                    |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Megfélemlítés, megalázás, zaklatás                                                                                 | 2,68 |
| Az ügyfelek, betegek, tanulók/szülők stb. részéről tanúsított erőszak vagy szóbeli bántalmazás                     | 2,43 |
| A döntési lehetőség hiánya, illetve a munkafolyamat, munkamenet, munkamódszerek befolyásolási lehetőségének hiánya | 2,11 |
| Túl szoros határidők, túlságosan sok elvégzendő munka                                                              | 2,01 |
| Konfliktus munkatárssal, feletttessel                                                                              | 2,03 |
| Konfliktus ügyfelekkel, betegekkel, tanulókkal/szülőkkel stb.                                                      | 1,64 |
| Valami más, Önnek stresszt okozó tényező                                                                           | 1,62 |
| Hiányos vagy rossz kommunikáció, illetve együttműködés a szervezeten belül                                         | 1,59 |
| Egyik sem                                                                                                          | 0,38 |

6. táblázat: A munkahelyi pszichoszociális tényezők és a fejlesztendő munkaképességbe kerülés esélyhányadosa (1 felett nő az esély, 1 alatt csökken az esély)

A pszichoszociális hatások ágazatonként eltérő mértékben voltak összefüggésben a Munkaképességi Indexszel. A művészetben csak kettő tényező mutatott együttmozgást („Túl szoros határidők, túlságosan sok elvégzendő munka”, „A döntési lehetőség hiánya, illetve a munkafolyamat, munkamenet, munkamódszerek befolyásolási lehetőségének hiánya”), de azok jelenléte nagyon magasra (10 és 15-szörösre) növelték a fejlesztendő munkaképesség kockázatát. A kulturális ágazatban öt tényező közepesen magas (2,7–7,0) esélyhányadosokat mutatott. Az egyébként legnépesebb, oktatási (öt tényező) és szociális (kettő tényező) ágazatokban az esélyhányadosok alacsonyabbak (1,8–3,1) voltak. A kulturális ágazaton kívül az összes többiben jelentős volt a „Túl szoros határidők, túlságosan sok elvégzendő munka”. A szociális ágazat kivételével pedig a „A döntési lehetőség hiánya, illetve a munkafolyamat, munkamenet, munkamódszerek befolyásolási lehetőségének hiánya”. A pszichoszociális tényezők hatottak a Munkaképességi Index legtöbb kérdésére, de leginkább a 3. (betegségek) és a 7. (lelki erő tartalékok) kérdésre.

## KARRIER TÉNYEZŐK: LEHETŐSÉGEK, MEGBECSÜLTSG, AGGÁLYOK

A válaszadók több megbecsültséget érzektek, mint amennyi szakmai lehetőséget láttak. Az aggályok terén az ágazatok között kisebb volt az eltérés. Mindegyik karrier tényező jelentős összefüggést mutatott a Munkaképességi Index értékkel.

Ebben a részben a válaszadók hat kérdésben, ötfokú skálán jelölték, hogy milyen mértékben értenek egyet az alábbi állításokkal.

- ▼ **A lehetőségek területén:**
  - A munkám jó kilátásokat biztosít a karrierem előrehaladását illetően.
  - A jelenlegi állásomban elegendő lehetőséget kapok arra, hogy használjam a tudásomat és a készségeimet.
- ▼ **A megbecsültség területén:**
  - Az erőfeszítéseim és az eredményeim alapján úgy érzem, megfelelő a fizetésem.
  - Megkapom a munkámért a megérdemelt elismerést és megbecsülést.
- ▼ **Az aggályok területén:**
  - Nem kívánatos változásra számítok a munkámban.
  - Elveszíthetem az állásomat a következő 6 hónapban.

Elemzésünkben pontokat rendeltünk a válaszokhoz (1–5), hogy számszerűsít-hessük a válaszokat, így mindhárom területen 2 és 10 közötti értékeket lehetett elérni. Az alacsony pontérték azt jelzi, hogy jellemzően egyetértenek az állításokkal, a magas pedig azt, hogy nem. Ennek megfelelően a „lehetőségek” és a „megbecsültség” területen az alacsony értékek tekinthetők kedvezőnek (vannak lehetőségeik és megbecsülik őket). Az „aggályok” területén azonban a magas érték a kedvező (nem számítanak rossz irányú változásra). Az átlagértékeket az egyes ágazatokra a 6. táblázat mutatja be, piros színnel kiemelve a legkedvezőtlenebb helyzetű ágazatokat és zölddel a legkedvezőbbeket. A lehetőségeiket a tudományban és a telekommunikációban dolgozók látják a legjobbnak, míg az oktatásban dolgozók érzékelik a legrosszabbnak. Utóbbiban sokan érzik aggasztosnak az állásukkal kapcsolatos helyzetüket is. A szociális ágazatban dolgozók számítanak a legkevésbé rossz irányú változásra a munkájukban. A leginkább megbecsültnek a telekommunikációban dolgozók érzik magukat, míg a művészetben és az oktatásban dolgozók szenvednek leginkább hiányt ebből. (7. táblázat)

|                       | Lehetőségek<br>(alacsony jó) | Aggályok<br>(magas jó) | Megbecsültség<br>(alacsony jó) |
|-----------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Kultúra               | 7                            | 7,4                    | 5,8                            |
| Művészet              | 7,2                          | 7,3                    | 6,2                            |
| Oktatás               | 7,5                          | 7,1                    | 6,3                            |
| Szociális             | 7                            | 8,2                    | 5,7                            |
| Telekommuni-<br>káció | 5,4                          | 7,5                    | 4,4                            |
| Tudomány              | 6,6                          | 7,8                    | 5,7                            |
| Összesen              | 7,1                          | 7,6                    | 5,9                            |

7. táblázat: Karrier tényezőkre kapott átlagos pontszámok az egyes ágazatokban

A kérdések jó együttmozgást mutatnak a Munkaképességi Indexszel, de ágazatonként sokszor eltérő a megjelenésük és a hatásuk. Általánosságban a magasabb (kedvezőtlen) pontszám a „megbecsültség” és a „lehetőségek” terén egyaránt 2-3-szor nagyobb eséllyel jár fejlesztendő csoportba tartozó munkaképességgel. Több mint háromszor nagyobb eséllyel fejlesztendő munkaképességű az, aki nemkívánatos változásra számít a munkájában. A művészeti ágazatban csak az aggályokra vonatkozó kérdéseknek volt hatása, de esetükben az esély 8-14-szeres.

## MUNKÁVAL ÖSSZEFÜGGŐ EGÉSZSÉGI PANASZOK

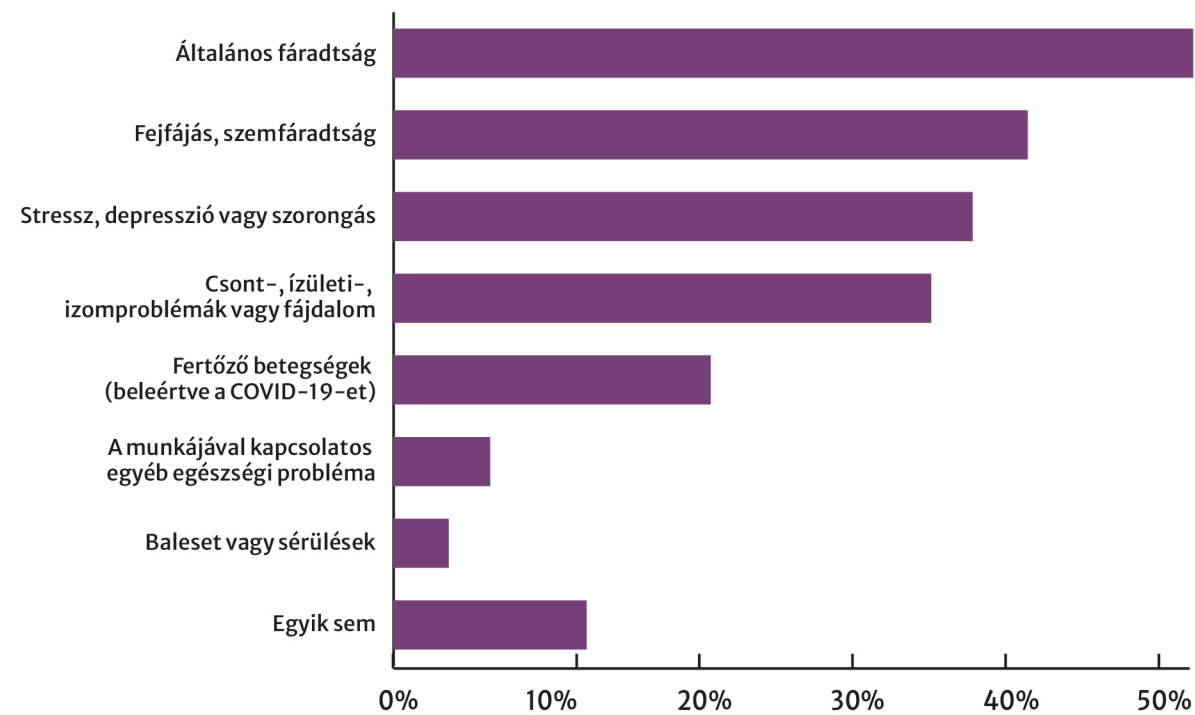
*A válaszadók többsége munkájával összefüggésben leginkább fáradtságra, a mentális egészség zavaraira és mozgásszervi problémákra panaszkodott. Ez utóbbi két-  
tő növelte a legerősebben a fejlesztendő munkaképességűek csoportjába kerülés  
esélyét. A válaszok ágazatok szerint nagy változatosságot mutattak. Az egészségi  
panaszok összefüggésben lehetnek a fizikai vagy pszichoszociális munkakörnye-  
zetből származó bizonyos megterhelésekkel.*

Ebben a kérdésben a dolgozó egyenként jelezhetette, hogy tapasztalta-e az elmúlt 12 hónapban bármelyiket az alábbi – munka okozta vagy súlyosbította – problémák közül:

- Stressz, depresszió vagy szorongás
- Csont-, ízületi-, izomproblémák vagy fájdalom
- Fertőző betegségek (beleértve a COVID-19-et)
- Fejfájás, szemfáradtság
- Baleset vagy sérülések
- Általános fáradtság
- A munkájával kapcsolatos egyéb egészségi probléma

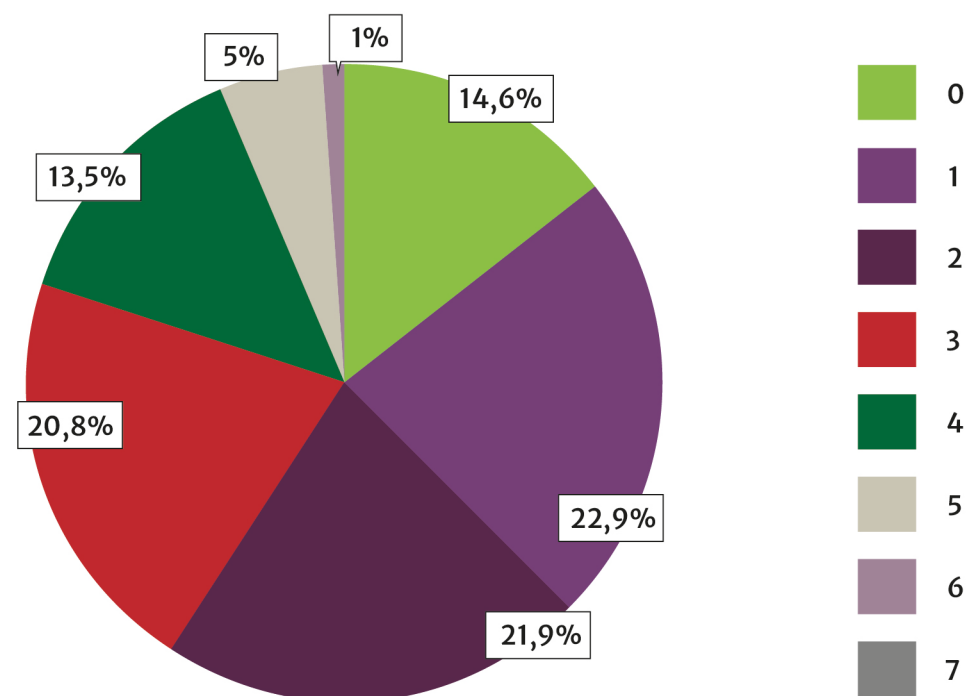
A válaszadók 15%-a azt jelölte, hogy egyiket sem tapasztalta. A 11. ábra mutatja be a különféle panaszok előfordulási arányát. Az általános fáradtság a válaszok több mint felében jelen volt, s a fejfájást, szemfáradtságot, illetve a stresszt, depressziót vagy szorongást, továbbá a mozgásszervi panaszokat is 40% körüli gyakorisággal jelölték a válaszadók.

Az egészségi panaszok és a fizikai és pszichoszociális munkakörülmények között gyakran lehetett erős együttmozgást találni. Nagyon gyakran jelölték együtt az „Emberek vagy nehéz terhek emelése vagy mozgatása”, és a fizikai ergonómiai terheléshez köthető („Csont-, ízületi-, izomproblémák vagy fájdalom”) válaszokat. Ennek hátterében egyaránt állhat az, hogy a munkahelyi ergonómiai terhelés mozgásszervi betegségekhez vezethet, illetve az, hogy a meglévő (sorsszerű, korral járó) mozgásszervi eltérések a munkahelyi terhelés hatására panaszossá válnak. A „Hangos zaj”, illetve a „Túl szoros határidők, túlságosan sok elvégzendő munka” is gyakran járt „Általános fáradtsággal”. Más együttmozgásokat jobban magyarázhatunk, ha mögöttük egy közös okot keresünk (s nem feltételezünk ok-okozati viszonyt): a „Fejfájás, szemfáradtság” és a „Hosszabb ideig tartó ülés” közös gyökere például a képernyős munkavégzés lehet.



11. ábra: Munkával összefüggő egészségi panaszok előfordulási arányai

Egyszerre több panaszt is meg lehetett jelölni, és a válaszadók kétharmadának volt több panasa, átlagos 2,2, jellemzően 2–4 darab. (12. ábra) Az egyes ágazatokban az átlag panaszok száma 1,6 és 1,8-tól (telekommunikáció és művészet) 2,3 és 2,4-ig (szociális és oktatás) terjedt.



12. ábra: Munkával összefüggő egészségi panaszok darabszámának az eloszlása

Az ágazatokban a munkával összefüggő egészségi panaszok megoszlása változatos volt. A 8. táblázat a négy leggyakoribb panasz eloszlását mutatja be az egyes ágazatokban. Az utolsó sor, viszonyításképpen, a 2022-es OSH Pulse munkavállalói felmérés magyarországi adatait mutatja. A mozgásszervi panaszok leginkább a szociális ágazatban dolgozókat érintették, melyek a gyakori betegmozgatás, gyermekemelés miatt érthető jelenség. A mentális egészség zavarai azonban náluk voltak a legritkébbak. Ez utóbbi a tudományos területen dolgozóknál mutatott kiugróan magas értéket. Fejfájást-szemfáradtságot a legtöbben a kultúra és az oktatás területén dolgozók jelezték. Utóbbiak panaszkodtak leggyakrabban általános fáradtságról is, illetve köztük voltak a legkevesebben olyanok, akik nem jelöltek semmilyen panaszt. A legnagyobb arányban panasz nélküliek a tudományos területen dolgozók voltak. A ritkábban említett panaszok kapcsán érdemes kiemelni, hogy volt olyan ágazat, ahol a „munkájával kapcsolatos egyéb egészségi probléma” gyakorisága elérte a 10%-ot, ami alapján érdemes lenne megvizsgálni, hogy pontosan mik is lehetnek ezek a panaszok.

|                  | Csont-, ízületi-, izomproblémák vagy fájdalom | Stressz, depresszió vagy szorongás | Fejfájás, szemfáradtság | Általános fáradtság | Egyik sem |
|------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------|
| Kultúra          | 33%                                           | 42%                                | 57%                     | 50%                 | 18%       |
| Művészet         | 24%                                           | 40%                                | 32%                     | 54%                 | 21%       |
| Oktatás          | 33%                                           | 52%                                | 53%                     | 68%                 | 10%       |
| Szociális        | 53%                                           | 36%                                | 38%                     | 57%                 | 13%       |
| Telekommunikáció | 11%                                           | 40%                                | 42%                     | 58%                 | 16%       |
| Tudomány         | 40%                                           | 60%                                | 45%                     | 55%                 | 25%       |
| Összesen         | 39%                                           | 42%                                | 46%                     | 58%                 | 14%       |
| Fő               | 453                                           | 486                                | 532                     | 675                 | 164       |
| OSH Pulse HU     | 24%                                           | 29%                                | 37%                     | 47%                 |           |

8. táblázat: A négy leggyakoribb, munkával összefüggő egészségi panasz előfordulása az egyes ágazatokban

A munkával összefüggő egészségi panaszok jelenléte erőteljes összefüggést mutatott a kedvezőtlen Munkaképességi Index értékkel. Kiemelten magas a mentális egészségzavarok és a mozgásszervi fájdalmak hatása, melyek több, mint háromszorosára növelik annak az esélyét, hogy dolgozó munkaképessége fejlesztendő legyen. Jelentős hatása van a fáradtságnak. Ha azonban valaki azt jelölte, hogy nincs semmi egészségi problémája, akkor nagy eséllyel találunk nála jó vagy kiváló munkaképességet. (9. táblázat) Az összefüggések a négy legnagyobb ágazat szintjén is majdnem egyöntetűen megjelennek, azonban erősségük sajátos mintázatot mutat.

|                                                   |      |
|---------------------------------------------------|------|
| Stressz, depresszió vagy szorongás                | 3,45 |
| Csont-, ízületi-, izomproblémák vagy fájdalom     | 3,27 |
| A munkájával kapcsolatos egyéb egészségi probléma | 3,20 |
| Fejfájás, szemfáradtság                           | 2,46 |
| Általános fáradtság                               | 2,43 |
| Baleset vagy sérülések                            | 2,21 |
| Fertőző betegségek (beleértve a COVID-19-et)      | 1,90 |
| Egyik sem                                         | 0,14 |

9. táblázat: Munkával összefüggő egészségi panaszok és a fejlesztendő munkaképességű csoportba kerülés esélyhányadosa (1 felett nő az esély, 1 alatt csökken az esély)

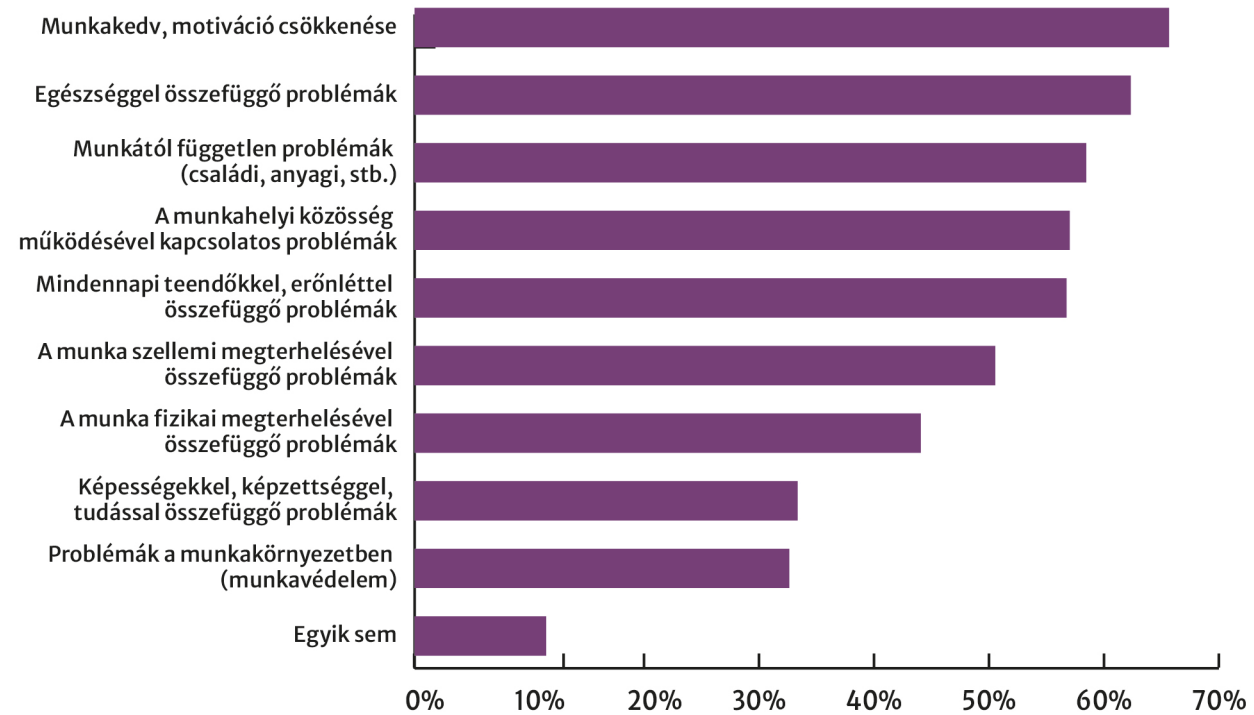
## A MUNKÁT BEFOLYÁSOLÓ PROBLÉMÁK (AKADÁLYOK)

A dolgozók átlag négy olyan problémát jelöltek meg, melyek akadályozzák/korlátozzák őket a munkavégzésükben. Gyakoriak voltak az egészséggel-erőnléttel, a munkahelyi közösséggel kapcsolatos problémák, illetve munkakedv csökkenése. Ezek gyakran függtek össze a munkakörnyezet fizikai vagy pszichoszociális tényezőivel. Az egészségi problémák nagyon erősen megnövelték az esélyét a fejlesztendő munkaképességű csoportba kerülésre, de a többi tényező is jelentős hatással bírt.

A Munkaképességi Index végén rákérdeztünk a munkahelyi boldogulást akadályozó kilenc hatásra:

- egészséggel összefüggő problémák
- mindennapi teendőkkel, erőnléttel összefüggő problémák
- képességekkel, képzettséggel, tudással összefüggő problémák
- a munka fizikai megterhelésével összefüggő problémák
- problémák a munkakörnyezetben (munkavédelem)
- a munkahelyi közösség működésével kapcsolatos problémák
- a munka szellemi megterhelésével összefüggő problémák
- munkakedv, motiváció csökkenése
- munkától független problémák (családi, anyagi, stb.)

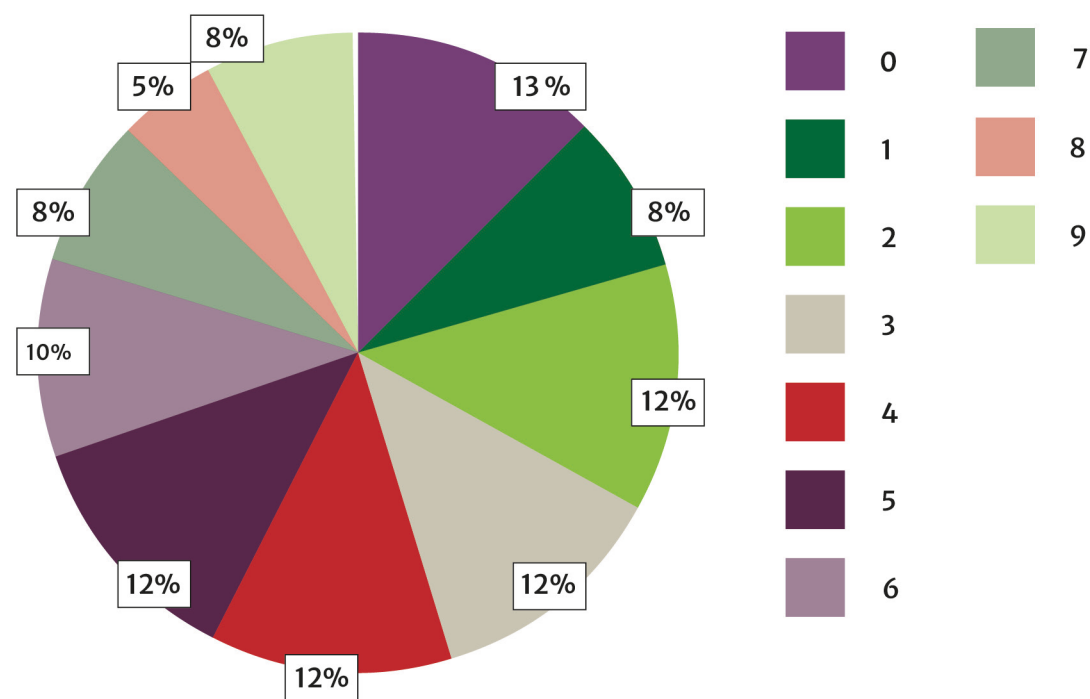
Az erre adott (nincs, némi, jelentős, nem tudom) válasz már nem számít bele a WAI pontértékébe, de kijelölheti a fejlesztési irányokat. A 13. ábrán látható, hogy melyik akadályozó tényezőt milyen arányban jelölték (egyszerre többet is lehetett jelölni). A válaszok szerint mindegyik tényező elég gyakran jelent akadályt a dolgozók munkahelyi boldogulásában, kiemelkedett azonban a motivációs, az egészségi állapot és az erőnléti problémák, illetve a munkahelyi közösség zavarai, továbbá a munkától független problémák. A legkevésbé érezték akadályozó tényezőnek a munkavédelmi és a képzettségbeli problémákat. A válaszok alapján számos beavatkozási ponton lehetne javítani a dolgozók munkaképességén, egyfelől egyéni (egészség) szinten, másfelől a munkahelyi megbecsülés, közösség és megterhelés szintjein. Lehetséges, hogy a képzettségi és a munkavédelmi hiányosságok nem tudatosulnak megfelelően, s csak ezért kaptak viszonylag kevesebb említést.



13. ábra: A dolgozók munkahelyi boldogulását akadályozó tényezők (problémák) előfordulási gyakoriságai

Figyelemre méltó együttmozgásokat találtunk az akadályozó tényezők és a munkakörülmények között. Aki szerint a munkahelyén előfordul „konfliktus munkatárssal, felettséssel”, az nagyon gyakran jelölte akadályozó tényezőnek a munkahelyi közösség működésével kapcsolatos problémákat. Hasonló a helyzet „hiányos vagy rossz kommunikáció, illetve együttműködés a szervezeten belül” vagy „a döntési lehetőség hiánya, illetve a munkafolyamat, munkamenet, munkamódszerek befolyásolási lehetőségének hiánya” esetén is. Amikor „hiányos vagy rossz kommunikáció, illetve együttműködés van a szervezeten belül”, akkor az sokszor jár a munkakedv, motiváció csökkenésével is. Gyakran jár párban ez utóbbi a „Nemkívánatos változásra számítok a munkámban” válasszal is. A munkahelyi közösség működésével kapcsolatos problémák és a munkakedv, motiváció csökkenése mellett gyakran jelenik meg „Stressz, depresszió vagy szorongás”. Végezetül, a „Csont-, ízületi-, izomproblémák vagy fájdalom” és a munka fizikai megterhelésével összefüggő problémák egy magától értetődően gyakori páros.

A válaszadók 13%-a egy témakörben sem jelölt problémát, 8%-a viszont az összes kapcsán észlelt kedvezőtlen hatást (14. ábra).



14. ábra: Egy dolgozó által jelölt munkahelyi boldogulását akadályozó tényezők darabszámának előfordulási gyakoriság eloszlása

Átlagosan négy problémát jelöltek a válaszadók, a tartomány viszonylag szűk: 3,9-től (művészet és oktatás területén dolgozók) 4,8-ig (telekommunikációban dolgozók) tart. A leggyakoribb öt probléma ágazati eloszlása is viszonylag egyenletes: szinte minden tényezőt 60% felett említettek az egyes ágazatokban.

A legtöbben a művészeti ágazatban dolgozók voltak mentesek akadályozó tényezőktől, azonban mindegyik tudományos területen dolgozónak volt valamilyen munkavégzést akadályozó problémája. A 10. táblázat bemutatja az egyes ágazatokban az öt leggyakoribb, munkát akadályozó problémát is. A munkakedv és motiváció csökkenése leginkább a telekommunikációban dolgozókat sújtotta, míg a szociális ágazatban dolgozókra volt legkevésbé jellemző ez a válasz. Az egészségükkel kapcsolatos problémák az oktatási dolgozókat akadályozták a legtöbbször, míg a művészeti ágazatban tevékenykedők számára volt ez probléma a legkevésbé. A munkától független dolgok (pl. családi, anyagi problémák) elsősorban a tudományos területen dolgozókat akadályozták, míg a legritkábban a szociális és a telekommunikációs területen dolgozók említették ezt. A munkahelyi közösség működésének zavarai leginkább a tudományos dolgozókat akadályozták, míg a legritkábban a telekommunikációban dolgozók jelölték ezt a választ. A mindennapi teendőkkal és erőnléttel összefüggő problémák elsősorban az oktatásban és legkevésbé a telekommunikációban dolgozókat akadályozták. Erre magyarázatot adhat, hogy e kettő volt a legtöbb és a legkevesebb idősödő munkavállalót foglalkoztató ágazat.

|                   | Minden-napi teendők, erőnlét | A munka-helyi közösség működése | Munkától független | Egészség | Munka-kedv, motiváció csökkenése | Egyik sem |
|-------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------------|----------|----------------------------------|-----------|
| Kultúra           | 58%                          | 61%                             | 69%                | 66%      | 72%                              | 11%       |
| Művészet          | 60%                          | 66%                             | 72%                | 55%      | 76%                              | 21%       |
| Oktatás           | 67%                          | 63%                             | 71%                | 73%      | 79%                              | 12%       |
| Szociális         | 65%                          | 64%                             | 57%                | 72%      | 66%                              | 14%       |
| Telekom-munikáció | 44%                          | 57%                             | 57%                | 66%      | 86%                              | 2%        |
| Tudomány          | 63%                          | 68%                             | 74%                | 61%      | 85%                              | 0%        |
| Összesen          | 63%                          | 63%                             | 65%                | 69%      | 73%                              | 13%       |
| Fő                | 696                          | 697                             | 716                | 772      | 809                              | 118       |

10. táblázat: A öt leggyakoribb akadályozó tényező előfordulása az egyes ágazatokban

Az akadályozó tényezők mind együtt mozognak a Munkaképességi Index értékével. Különösen erős a hatás az egészséggel összefüggő problémák esetén. Ha a dolgozók azt jelezték, hogy ez erősen vagy részben hatással van a munkavégzésükre, akkor majdnem 9-szer nagyobb eséllyel kerültek a fejlesztendő munkaképességű kategóriákba, szemben azokkal, akik azt jelezték, hogy egészségi problémák nem jelentenek akadályt számukra (illetve nem tudják megítélni, hogy van-e ilyen hatás). A kimagasló érték jól mutatja, hogy mennyire szükséges a jó egészség a megfelelő munkaképességhez. Az egészséghez kapcsolódó az erőnléti problémák, több mint ötszörös esélyfokozó hatással. Ezek az eredmények összecsengenek a 2015-ben 45 év feletti magyar munkavállalók között végzett felméréssel. Figyelemre méltó azonban, hogy a többi probléma bejelölése is nagyjából megkétszerezi a fejlesztendő munkaképesség esélyét. (11. táblázat) A táblázatban lévő értékeknél még magasabb értékeket kaptunk (esélyhányadosok 18,5 és 2,1 között) akkor, ha csak az erős hatást megjelölőket hasonlítottuk össze azokkal, akik úgy nyilatkoztak, hogy esetükben nincs hatás.

|                                                             |      |
|-------------------------------------------------------------|------|
| Egészséggel összefüggő problémák                            | 8,98 |
| Mindennapi teendők, erőnlét                                 | 5,42 |
| A munka fizikai megterhelésével összefüggő problémák        | 3,58 |
| Munkakedv, motiváció csökkenés                              | 3,43 |
| A munka szellemi megterhelésével összefüggő problémák       | 3,03 |
| A munkahelyi közösség működésével kapcsolatos problémák     | 2,50 |
| Problémák a munkakörnyezetben (munkavédelem)                | 2,19 |
| Képességekkel, képzettséggel, tudással összefüggő problémák | 1,96 |
| Munkától független problémák (családi, anyagi, stb.)        | 1,97 |

11. táblázat: A munkát befolyásoló problémák és a fejlesztendő munkaképességbe kerülés esélyhányadosa (1 felett nő az esély)

## A MUNKAKÉPESSÉGET MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK

*A munkaképességet legerősebben az életkor befolyásolja. A módosítható tényezők a munkakörnyezet fizikai és pszichoszociális, illetve a karrier, továbbá az egyén jellemzői. Ezeket megcélózva javítható a munkaterhelés és az erőforrások egyensúlya, ezáltal pedig a munkaképesség optimalizálása.*

A felmérés adataiból statisztikai módszerekkel kerestük meg azokat a változókat, amelyek a Munkaképességi Indexre hatással vannak. Ilyenkor a különböző tényezőkre igazítva történik a számolás, s különféle modellek kerülnek megalkotásra. Ez lehetőséget teremt arra, hogy például az életkor hatását kiküszöbölve észrevegyünk bizonyos összefüggéseket. A cél annak a feltárása, hogy az egyes tényezők mennyire befolyásolják a munkaképességet.

A számítások szerint a legerősebben és legbiztosabban az életkor befolyásolja a Munkaképességi Index értékét. Ez egyébként a nemzetközi szakirodalomban is megkérdőjelezhetetlen bizonyosság. Korral az ember veszít egészségéből, beszűkülnek a kapacitásai, s ez – bizonyos esetekben – elvezethet ahhoz, hogy már nem marad elég erőforrása a munka által jelentett követelményeknek való megfeleléshez. A társadalom és a munkaerőpiacon résztvevők idősödése miatt egyre inkább szükséges az idősebb munkavállalói csoportok számára is megfelelő munkahelyi körülményeket teremteni.

Az előző oldalakon leírtakat olvasva nem meglepő, hogy a rossz karriertényezők (lehetőségek, megbecsültség, aggályok), a munkával összefüggő egészségi panaszok és a munkát befolyásoló problémák (akadályok) mind kedvezőtlen hatással lehetnek a munkaképességre. A statisztikai modellek is igazolták a fenti három csoport – különböző mértékű, de egyértelmű – hatásait. A rossz karriertényezők, a panaszok és a problémák egyfelől fakadhatnak a munkakörnyezet kedvezőtlen fizikai vagy társas-munkaszervezési (pszichoszociális) jellemzőiből. Másfelől azonban, a válaszadásokban való említésüknek ugyanígy okai lehetnek az egyén meggyengült erőforrásai is, amikor a dolgozó a „szokásos” megterhelésekkel sem képes kellően megbirkózni. Gyakran a két hatás együttesen, egymás hatását erősítve lép fel. Összeségében a fejlesztendő Munkaképesség Index egy egyensúlytalanságot jelez az egyén és a munkakörnyezeti követelmények között. Ilyenkor a dolgozó igénybevétele meghaladja azt, amire tartósan képes.

A fentieken túl, az egyes modellekben felszínre kerültek olyan változók is, melyek szintén hatással lehetnek a munkaképességre. Ezek azonban más modellekben nem érték el azt a szintet, amely alapján bizonyossággal kimondhatnánk hatásukat (eltűnik az úgynevezett statisztikai szignifikancia). Ezeket a 12. táblázatban foglaljuk össze. Nem soroljuk fel azokat a tényezőket, amelyeknél nem találtunk összefüggést.

| Kedvező hatású változók        | Kedvezőtlen hatású változók |
|--------------------------------|-----------------------------|
| Művészeti ágazat               | Telekommunikáció            |
| Oktatási ágazat                |                             |
| Felsőfokú végzettség           |                             |
| Érettségi                      | Szakmunkás végzettség       |
| 21–30 év szakmai múlt          |                             |
| 6–10 év szakmai múlt           |                             |
| Legalább 40 órás heti munkaidő | 10–20 éves szakmai múlt     |
| Egy gyermek a háztartásban     | Legalább 31 év szakmai múlt |

12. táblázat: Olyan változók, melyek munkaképességre kifejtett hatása nem igazolódott minden modellben

Fontos kiemelni, hogy a legjobb modellek is legfeljebb 37%-ot magyaráznak meg abból, hogy miért kerül valaki a fejlesztendő munkaképességűek közé. Ezért ajánlható a Munkaképességi Index rendszeres alkalmazása, mert rejtett dimenziókat is fel tud tárni. Hasznos kiindulási alap a dolgozók rendszeres szűrésére, állapotuk nyomon követésére, ezáltal a hatásos egyéni támogatás és a hatékony munkahelyi beavatkozás célzott megtervezésében.

## AJÁNLÁSOK

*A felmérés igazolta, hogy a szakszervezeteknek tevékeny szerepet kell vállalniuk a munkahelyi egészség és biztonság, illetve jóllét területén, mivel számos területen mutatkozik fejlesztési szükség. A beavatkozásokat helyszínrre szabottan, a Munka-képességi-ház módszertana alapján érdemes megvalósítani.*

A SZE felmérése alapján a válaszadók jelentős részének esik a munkaképessége a fejlesztendő csoportba, mely azt jelenti, hogy veszélyben van a munka világában való részvételük. Az elemzés számos olyan tényezőt azonosított, melyek a fejlesztendő munkaképességgel együtt járnak. A fentiek alapján el lehet kezdeni célzottabb beavatkozások tervezését. Vannak mind az öt ágazatban igazolható kockázati tényezők, továbbá, az egyes ágazatokban, azok jellegzetességeinek megfelelően, pontosabb fejlesztési területeket is ki lehet jelölni. Ez a felmérés csak az út első lépése volt: igazolta, hogy szükséges a szakszervezetek aktív részvétele a munkavédelemben, a munkahelyi jóllét megteremtésében. A munka világának ez a párbeszédre alapuló jellegzetessége kiemelten fontos kiindulási alap, hiszen a beavatkozásokkal elérhető eredmények nem csak a munkavállalók számára hasznosak, hanem a munkáltató részére is megtérül. A következőben a fejlesztési lehetőségek kerülnek röviden bemutatásra.

A munkaképesség korral való összefüggése azt üzeni, hogy fel kell készíteni a munkahelyeket az idősebb munkavállalók igényeire. Ráadásul, ami az idősebbek számára szükséges, az a fiatalabbak számára is kedvező. A teljes életkor menedzsment alapú megközelítésének az az előnye, hogy megvédi a fiatalabb dolgozókat attól, hogy idősebb korukra – a munkavégzés hatására – beszűküljenek a kapacitásaik, egészségkárosodások alakuljanak ki náluk. Az igények és a beavatkozási lehetőségek sokrétűek, s legszemléletesebben a Munkaképességi-ház modellben lehet bemutatni. (15. ábra) A Ház – mely az egyén munkaképességét jelképezi – négy emelete a munkaképességet befolyásoló négy legfontosabb terület, melyek egymással állandó kölcsönhatásban vannak (1. belső lépcső). Az egyén szemléletére hatással van a szűk családi és a tágabb társas, illetve társadalmi környezet (1. erkély a 3. emeleten).



15. ábra: A Munkaképességi-ház (Ilmarinen alapján)

A felmérésben egyöntetűen kirajzolódott, hogy a Munkaképességi-ház első emeletének tényezői (egészség, erőnlét, funkcionális kapacitások) kiemelkedő hatással lehetnek a munkaképességre. Ezek alapján fontos a betegségek megelőzése, idejekorán történő felismerése, továbbá megfelelő kezelése. A munkahely kiváló szintű olyan egészségfejlesztési programokra, mint a tanácsadás és az életmódváltás elősegítése, elsősorban az étrend, a testmozgás, a dohányzás, az alkoholfogyasztás témákban. A munkavállalói igények és munkáltatói lehetőségek függvényében ezek a komplex egészségnaptól vagy túrázástól az étkezde kínálatának egészségesebbé tételén át az uszodabérletig és dohányzás leszoktatási programig számos egyéni és csoportos tevékenységre adnak lehetőséget. A szűrővizsgálatok mellett a betegségek megfelelő kezeléséhez is különféle módon hozzá tud járulni a munkáltató: a munkaidőkedvezménytől az egészségpénztári, illetve magánegészségügyi szolgáltatásokig. Az első emeletet megcélzó tevékenységekben a foglalkozás-egészségügyi szolgálat aktív szerepet kell, hogy vállaljon, legalább a tanácsadás, a szűrővizsgálatok, a betegút menedzsment és bizonyos gondozási feladatok ellátásával.

A második emelet hatása kevésbé látványos, de a hosszútávú, teljes értékű munkához elengedhetetlen a naprakész szakmai tudás, illetve a megfelelő készségek. Ez a munkáltató érdeke is, mert összefügg a hatékonysággal. Lényeges, hogy az idősebb dolgozók is hozzájuthassanak számukra lényeges képzésekhez, illetve ezek a képzések számukra megfelelő formában kerüljenek megtartásra. Ezen a szinten említhető a mentori program, melyben a fiatal munkavállaló szakmai rutinjának megszerzését az idősebb kollégákkal végzett közös munka, szervezett tudásátadás segíti. Az idősebb dolgozó számára ebben az az előny, hogy bizonyos megterhelőbb feladatokban segítséget kap a fiatalabb dolgozótól.

A harmadik emelet fontosságára az hívja fel a figyelmet, hogy a felmérésben a munkakedv csökkenése és a motivációvesztés milyen gyakran jelent meg a válaszadók között. Azt is láttuk, hogy a megbecsültség befolyásolta a munkaképességet. Az emeletre jelentős hatással van a szűkebb és a tágabb társas környezet. Ezekre a tényezőkre nehéz közvetlenül hatni, pedig alapvető hatással vannak az egyén munkával kapcsolatos döntéseire. A negyedik emelettel (munkakörnyezet) való erős összefüggését a kör-nyilak szemléltetik. Különösen erős a munkahelyi légkörrel, bánásmóddal, vezetéssel való kölcsönhatás.

A negyedik emelet az egyik legnagyobb terület, ahol be lehet avatkozni: a fizikai és a társas (pszichoszociális) munkakörnyezet, a munkaszervezés határozza meg a dolgozó terhelését. A felmérés egyértelműen igazolta ezek összefüggését a munkaképességgel: tehát a klasszikus munkavédelmi kockázattal járó fizikai expozíciók (pl. zaj, tehermozgatás), a pszichoszociális tényezők (pl. bánásmód, konfliktusok, stressz, kommunikáció), illetve a munkaszervezés és a karrier tényezők (pl. időkényszer, munkamennyiség, megbecsültség) egyaránt befolyásolják a munkaképességet. A káros fizikai tényezők csökkentésében, a megterhelések optimalizálásában a munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok jelentik a kiinduló pontot. Szükség esetén további külső szakembert (pl. ergonómus) érdemes bevonni. A felmérésben jól ábrázolódott, hogy a munkahelyi légkör milyen fontos szerepet játszik. Ebben a belső konfliktusok csökkentésével, a kommunikációs zavarok felszámolásával, valódi szervezetfejlesztéssel és csapatépítéssel lehet eredményeket elérni. Különösen fontos a vezetők szemléletformálása, támogatása. A pszichoszociális tényezők kezelésében gyakran van szükség külső szakértőkre (pl. munkapszichológus, szervezetfejlesztő), akik képesek objektíven, pártatlanul, az összes érintett fél bevonásával áttekinteni a helyzetet és segíteni megtalálni a megoldást.

Az összes beavatkozás kapcsán lényeges, hogy a következő feltételek teljesüljenek:

- minden érdekelt fél bevonása és javaslatának figyelembe vétele
- komplex, de célzott (az adott munkahelyre szabott)
- igény alapú
- egyetértéssel alapuló
- hosszú távú (nem egyszeri ad hoc)
- források, felelősök, határidők, visszaellenőrzés.

Bármelyik feltétel hiánya azt kockáztatja, hogy a beavatkozás nem éri el a célját, az erőfeszítések nem vezetnek tartós eredményre.

A felmérés eredményei alapján javasolt az egyes munkahelyek célzott, a Munkaképességi-ház egyes emeleteit figyelembe vevő, szakértő által koordinált, minden érintett fél bevonásával történő felmérése (párbeszéd), s az eredmények alapján felállított fontossági sorrendben az egyetértésen alapuló fejlesztési tevékenységeknek egy átfogó programban történő elindítása.

Kudász Ferenc, Nagy Krisztina, Kővágó Zsófia, Nagy Imre (2016): Workability Index Among Ageing Hungarian Workers. Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine, 22: 1-2 pp. 53-65. Elérhető:  
[https://www.nnk.gov.hu/cejoem/Volume22/Vol22No1-2/CE16\\_1-2-05.html](https://www.nnk.gov.hu/cejoem/Volume22/Vol22No1-2/CE16_1-2-05.html)

## FORRÁSOK, JAVASOLT IRODALOM

A „Munkaképesség Menedzsment” projekt szerzőgárdája (2021): Az aktív idősödés munkahelyi támogatása. Elérhető:  
<https://www.nnk.gov.hu/index.php/228-projektek/erasmus/917-munkakepesseg-menedzsment.html>

A „Munkaképesség Menedzsment” projekt szerzőgárdája (2022): Módszertan munkavállalók, illetve pályamódosítást fontolgatók munkaképességének támogatására. Elérhető:  
<https://www.nnk.gov.hu/index.php/228-projektek/erasmus/917-munkakepesseg-menedzsment.html>

A „Munkaképesség Menedzsment” projekt szerzőgárdája (2023): Munkanélküliek célcsoportjának munkaképesség-menedzsment területén történő támogatása. Elérhető:  
<https://www.nnk.gov.hu/index.php/228-projektek/erasmus/917-munkakepesseg-menedzsment.html>

EU-OSHA: OSH Pulse – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a világjárványt követően. Elérhető:  
<https://osha.europa.eu/hu/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

EU-OSHA: Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER). Elérhető:  
<https://osha.europa.eu/hu/facts-and-figures/esener>

Eurofound: European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021. Elérhető:  
<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

