

KOVÁCS MIKLÓS – NEMESKÉRI ZSOLT – VÁMOSI TAMÁS

A MUNKAKÉPESSÉG MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐI ADOTT NAGYVÁLLALAT LOGISZTIKAI TERÜLETÉN (I. RÉSZ)

A munkaerőhiány és a gondoskodás szándéka egyre jobban felértékeli az idősödő munkavállalók szerepét a munka világában. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy ennél a korosztálynál fokozottabban jelentkeznek azok az egészségügyi problémák és kitétségek, amelyek korlátozó hatást gyakorolnak a munkavégző képességre. Tanulmányunkban bemutatásra kerül egy döntően logisztikai szolgáltatásokat nyújtó nagyvállalatnál kivitelezett projekt tervezési folyamata, a begyűjtött adatok elemzése és az ehhez kapcsolódó beavatkozások és intézkedések formálása. Kitérünk a Munkaképességi Index fogalmára és fontosságára, az itt megemlíthető fogalmakra, bemutatjuk a projekt tervezési és elemzési módszertanát, majd a begyűjtött adatokat, azokat összefüggésekbe helyezve. A vállalat konkrét példáján keresztül bepillantást nyerhetünk az idősödő magyar munkavállalók munkaképességi állapotába, illetve a módszertannal segíteni szeretnénk más cégeknek hasonló felmérések elvégzése céljából.

Bevezetés

Hazánk és Európa idősödő népessége, pontosabban a népességen belüli növekvő részarányuk jelentős feladat elé állítja a szakpolitikai döntéshozókat. Az idősödő munkavállalók esetében elemi érdek a munkavégző képesség megőrzése (sőt, fejlesztése...), egyrészt az egyéni, másrészt a munkáltatói, harmadrészt a társadalmi érdekrendszerek miatt. A munkaerő-kínálat szerves és értékes részét képezi ez a csoport, akik esetében jogosan merül fel a munkavégzési körülmények fokozatos javítása, illetve a testi-lelki egészség megővésére tett intézkedések további bevezetése.

Az idősödő munkaerőt megszólító foglalkoztatási lehetőségek előmozdítása vállalati, nemzeti és uniós szinten is új gondolkodásmódot igényel. Továbbra is célszerű növelni az idősödő korosztály foglalkoztatási szintjét, azonban ennek szinte alappillére a munkahelyi biztonság és egészségvédelem. Különösen felértékelődő terület ez hazánkban, ahol sajnos a népesség általános fizikai állapota elmarad az európai átlagtól.

Annak érdekében, hogy a munkában töltött évek száma növekedjen, valamint, hogy a dolgozók továbbra is a legjobbat hozzák ki magukból, javítani kell munkakörülményeket a munkavédelmet illetően – ideértve a munkahelyi egészségfejlesztést, munkavégzést elősegítő egyéni fiziológiai védőeszközök biztosítását.

Jelen tanulmányban bemutatjuk egy megvalósított projekt eredményeit, amelynek fő kedvezményezettje egy magyarországi, elsősorban logisztikával és egyéb szolgáltatásokkal foglalkozó szervezet volt, kiegészítve egy szakértői gárdával. A projekt a GINOP-5.3.5. pályázati kiíráson belül, a GINOP-5.3.5-18-2020-00200 számú pályázat keretében a munka jövője (tekintettel többek között a technológiai fejlődésre, automatizációra, digitalizációra, a változó készségigényekre, az idősödő munkavállalókra, valamint a globális változásokra) tématerülethez kapcsolódott. A szolgáltatáso-

Kovács Miklós PhD hallgató, Pécsi Tudományegyetem
Nemeskéri Zsolt egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem
Vámosi Tamás egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem

kon belül pedig elsődlegesen a logisztikai szakmai területen dolgozó munkavállalók, és itt is kiemelten az idősödő munkavállalók volt a projekt célcsoportja.

A pályázatban lefektetett szakmai koncepció olyan módszertan fejlesztésére irányult, amely a logisztikai szolgáltatási terület jövőjével kapcsolatos pilot program keretében hozzájárult a szervezet jövőbeli munkahelyein az idősödő korcsoport munkaképességének megőrzéséhez, és az esélyegyenlőségi szempontok érvényesüléséhez.

Az ismertetett célok megvalósításához szükséges volt egy olyan megalapozó tanulmány elkészítésére, amely a program célterületén dolgozó logisztikai munkatársak munkaképességi jellemzőit mutatja be. Az anonim, online kérdőív segítségével megvalósított kutatásra az első projektidőszakban, 2021. április - június hónapok között került sor.

A tanulmány első eredményei segítséget adtak a pilot programba kerülő munkavállalók kiválasztásához, összegző megállapításai pedig a pilot program értékelésében, a szakszervezet és a munkáltató együttműködési lehetőségeinek felvázolásához adtak értékes hozzájárulást. A tanulmány eredményei alapján javasolt kormenedzsmet és kor-érzékeny kockázatértékelés nagyban hozzájárulhat a logisztikai dolgozók munkahelyi egészségének védelméhez, egészségük megőrzéséhez, ami a munkáltató, a szakszervezet és a munkavállalók közös érdeke.

A tanulmányban áttekintjük a Munkaképesség Index fogalmát és konkrét eredményeit a vizsgált szervezet esetében, a kapcsolódó főbb fogalmakat, a használt módszertant, illetve a kérdőíves felmérés eredményeit, amin keresztül értékes bepillantást nyerhetünk egy adott szervezet elsősorban fizikai munkát végző alkalmazottjainak minőségi jellemzőibe.

A Munkaképességi Index jelentősége, tartalma

A Munkaképesség Index eszköz a munkavállalók munkájukban való megtartására, fejlesztő javaslatok, módszerek kidolgozására és igazolására, egyúttal segít megtalálni a munka világában azokat a munkavállalókat, akik támogatásra szorulnak a munkaerőpiaci szerepvállalásuk folytatásához. A munkaképességet számos tényező (környezeti, szociális, legfőképpen egészségi) befolyásolja.

E fejezetben azokat a legfontosabb elveket és fogalmakat tisztázzuk, amelyek elősegítik az analízisünk megértését.

A Munkaképességi Index általános jellemzői

A Munkaképesség Index felmérés rendszerét a Finn Munkaegészségügyi Intézetben (FIOH) fejlesztették ki 1980-as évek elején, mára már világszerte 26 nyelvre lefordítva alkalmazzák. Első felhasználása egy idősödő önkormányzati dolgozókat vizsgáló felmérésben jelentkezett, melynek célja a munkaképesség fejlesztési intézkedések hatásainak lemérése, igazolása volt.

Magyarországon az Index terjesztésének és a felhasználás összehangolásának nem-kizárólagos jogáról az OMFI kötött szerződést. A 2013-as verzió magyar változatát a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya dolgozta ki.

A Munkaképességi Index mindig egy adott személyt vizsgál, egy adott munkakörben, ezért a munkahelyi tényezők szerepét nem lehet figyelmen kívül hagyni. Ugyanakkor nem alkalmazható az előzetes vizsgálatnál, alkalmassági vizsgálat vagy kockázatértékelés helyett.

A Munkaképesség Index hét kérdésből áll, legmagasabb pontértéke 49, amelynek a megoszlását, pontozását az *1. táblázat* tartalmazza.

1. TÁBLÁZAT: A MUNKAKÉPESSÉGI INDEX KÉRDÉSEI ÉS PONTOZÁSA

Kérdés	Adható maximális pontszám	A pontozás megoszlása
Jelen munkaképesség a valaha volt legjobbhoz képest	10	Értéke: 0-10-ig tartó skálán
A munkaképesség a jelen munkakövetelményei szempontjából	10	Értéke a válaszok alapján: 2-10 pont között
Jelenlegi betegségek száma	7	Pontozás: - legalább 5 betegség = 1 pont - 4 betegség = 2 pont - 3 betegség = 3 pont - 2 betegség = 4 pont - 1 betegség = 5 pont - nincs betegsége = 7 pont
Betegségek okozta becsült hatás a munkavégzésre	6	Értéke: 1-6 pont között
Betegszabadság az elmúlt 12 hónapban	5	Értéke 1-5 pont között
Saját becslés a munkaképességről a válaszadástól számított két év múlva	7	Értéke a válaszok alapján: - valószínűleg nem leszek képes = 1 pont - nem biztos = 4 pont - eléggé biztos, hogy képes leszek = 7 pont
Lelki erőtartalék	4	Értéke: a kérdéssorozatból kapott számok összege alapján 0-3 = 1 pont 4-6 = 2 pont 7-9 = 3 pont 10-12 = 4 pont

Forrás: Kudász, 2016

A Munkaképességi Index a következő beavatkozási területekre keresi a választ (Kudász, 2016):

- 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.).

A Munkaképességi Index kérdőív önbevalláson alapul és értékelését követően a kapott eredmények jól jelzik a munkavállaló jelenlegi állapotát, illetve nagy pontossággal prognosztizálják a munka világában való jövőbeli megmaradását (lásd a 2. táblázatot). Mindez párosul az önismeret kérdésével, a munkahelyi környezettel, az általános megelégedettséggel vagy annak hiányával, amellyel a felmérés során számolnunk kellett.

2. TÁBLÁZAT: A MUNKAKÉPESSÉGI INDEX EREDMÉNYEI

Pontérték	Munkaképesség kategória	Javasolt intézkedések
7-27	rossz	a munkaképesség helyreállítása
28-36	mérsékelt	a munkaképesség javítása
37-43	jó	a munkaképesség erősítése
44-49	kiváló	a munkaképesség fenntartása

Forrás: Kudász, 2016

Fogalmi keretek

A fogalmak, definíciók közül az alábbiakban azokat mutatjuk be, amelyek megalapozzák az értékelésünket.

- Az **idősödő munkavállaló** fogalma: A WHO életkor szerinti definíciója szerint a 60-74 éves korosztály tartozik az idősödők csoportjába, az ENSZ már a 60 év felettieket tekinti idősebb korúaknak, míg az ILO és az EU is a 65. életévben jelöli meg időskor kezdetét. Az OECD szerint a munkavállaló akkor számít idősnek, ha már belépett a munkában töltött éveinek második felébe, de még nem érte el a nyugdíjkorhatárt. A munkaképesség alakulása ugyanis szoros összefüggést mutat a munkakörülményeknek az életkorhoz, az egyéni képességekhez és készségekhez, az egészségi állapothoz történő igazításával, ami már a 45. életév után szóba jöhet. Esetünkben ez utóbbi meghatározást alkalmazzuk, azaz a 45 év feletti személyek jelentik a célcsoportot.
- A **munkaképesség** a munkahelyi követelmények és az egyéni erőforrások mérlege, amely a munkahelyen kívüli tényezőket, így például a családot és a társadalmat is figyelembe veszi. Míg a munka jellege, mennyisége és szervezése, valamint a munkakörnyezet és munkahelyi közösség a munkahelyi követelményeket befolyásolja, addig az egyéni erőforrások az egészségtől, a kompetenciától, az értékektől, a hozzáállástól és a motivációtól függenek. A munkaképesség összetett, többdimenziós természetének köszönhetően a munkaképesség meghatározása kizárólag objektív mérések vagy szakértői értékelés alapján komoly kihívást jelent.
- A **foglalkoztathatóság** tartalmazza az „egyéni tényezőket,” az alapvető tulajdonságokat, általános készségeket, a munkával kapcsolatos tudásanyagot. A „személyes körülményeket”, amelyhez egy sor társadalmi-gazdasági tényező tartozik, melyek az egyén társadalmi és háztartási helyzetére vonatkoznak. Ezek hatással lehetnek az egyén munkavállalási képességére és akaratára, vagy arra a környezeti nyomásra, amely rákényszerítheti a munkalehetőség elfogadására. A személy foglalkoztathatóságára ható „külső tényezőket”, ilyenek például a munkaerőpiaci kereslet feltételei és a foglalkoztatással kapcsolatos állami szolgáltatások képessé tevő támogatása.
- Az **egészség** már nem csupán a betegségek gyógyításával együtt kerül meghatározásra, hanem emberi alapjogként jelenik meg, amelynek elérése a világon mindenütt az egyik legfontosabb társadalmi cél, és aminek megőrzése és fejlesztése a fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődés elengedhetetlen feltétele. Az egészség és a munka szoros kapcsolata aktív együttműködést tesz szükségessé a foglalkozás-egészségügyi és a munkahelyi biztonsággal foglalkozó szakemberek, a munkaadók és a munkavállalók között.
- **Munkaerőpiac** – nem más, mint adott időszakban, adott gazdasági feltételek mellett a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége. A munkaerőpiac

szereplői a munkaadók és munkavállalók, valamint a munkaerőpiacra befolyással bíró munkanélküliek és az állam. A munkaerő-kereslet a munkáltatók által megjelenített azon igény, hogy egy meghatározott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni. A munkaerő-kínálat az adott időszakban rendelkezésre álló munkanélküliek és álláskeresők számát és összetételét jeleníti meg.

Módszertan

A módszertan filozófiai háttere a többszintű modell. A munkaképesség alapját a munkavállaló egészségi állapota jelenti. Erre épül a megszerzett tudás, az elsajátított készségek és képességek, a jártasság, gyakorlat. Az alsó szinteknek elég erősnek kell lenniük, hogy megfelelően alátámasz- szák a felsőbb szinteket. A harmadik szint a belső értékek szintje, mint a hozzáállás, életszemlélet, motiváció, attitűd. Az egyén ezen a szinten hozza meg a döntését a munka világában történő meg- maradásról vagy távozásról.

A lekérdezés és a kérdőívek feldolgozása a felsőoktatásban elterjedt EvaSys online rendszerrel történt, amely napjainkban az egyik legkorszerűbb adatfeldolgozó és internetes technológia közé tartozik, alkalmazása lehetővé teszi a gyors és hatékony kurzus-kiértékeléseket, felméréseket. A döntően kvantitatív elemzések minőségi mutatói a megállapításokból levonható következtetések- ben nyilvánul meg.

A feldolgozás során figyelembe vettük a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerét (FEOR08), a foglalkozások egészségi tényezőinek meghatározását és a vizsgált szervezet munka- kör-értékelési módszerét.

A **FEOR08 szerint a foglalkozás** azon munkák, feladatok, tevékenységek összessége, amelyeket nagymértékű hasonlóság jellemez. A foglalkozás meghatározásakor a ténylegesen gyakorolt tevé- kenység tartalma számít, emellett lényeges csoportképző ismérv az adott foglalkozás gyakorlásá- hoz szükségesnek ítélt szakértelem, tudás, ismeret szintje. A **készség- (képzettség-) szint** a fog- lalkozás során végrehajtott feladatok, feladatsorok és köteleességek összetettségének együttes ér- tékelése. A készség- (képzettség-) szint megállapításakor figyelembe lehet venni a formális iskolai végzettséget, a szakképzettséget, amit a kapcsolódó feladatok megfelelő végrehajtása megkíván. Hasonlóképpen számít a munkahelyi képzés és/vagy a foglalkozáshoz kapcsolódó tapasztalatok mértéke is. A készség- (képzettség-) szint a foglalkozást jellemző munkatevékenységre vonatko- zik és nem az azt betöltő egyén képességeire, képzettségére, aki egy foglalkozást, jellemző mun- katevékenységet - jól vagy rosszul is - elvégezhet. A készségszint minimuma általában úgy lett megállapítva, hogy egy pályakezdő is elvégezheti az adott foglalkozásra jellemző feladatot, mun- katevékenységet.

A „Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához” c. mű a **készségek, kompetenciák** megfogalmazásakor a foglalkozások tartalmát, adott területen a lehetséges szere- peket (például vezető, irányító szerep, önálló munkavégzés stb.) veszi alapul. A készségeket a cse- lekvés konkrét formája (pl.: kommunikációs készség), a tevékenység típusa (manuális, szenzomo- torikus, intellektuális), és összetettségük (több elemi készség) alapján határozza meg. **A foglalko- zás jellege** a foglalkozások általános leírását tartalmazza. **A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása** rendszerezi az általános és speciális foglalkozási/foglalkozással összefüggő kórállapoto- kat, és azokat a népszerűben gyakran előforduló megbetegedéseket, amelyek súlyossága fokozód- hat. **Lehetséges kórok** között felsorolja a fizikai, kémiai, biológiai, ergonómia és pszichoszoci- ális kóros tényezőket. A kizáró, korlátozó okok és tényezők olyan betegségek, illetve állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kom- munikációt (Cseh et al., 2014).

A munkakör-értékelés folyamatának módszeresnek, tárgyilagosnak, az értékelés eredményének pedig egységesnek és hitelesnek kell lennie (Földes & Szederkényi, 2021). A munkakör tartalmára vonatkozó információ a munkakör-elemzés adataiból szerezhető meg. A vizsgált szervezet egy Munkakör Értékelő Bizottság által a Hay-módszert alkalmazza. A Hay-módszert közvetlenül a II. világháború befejezését követően amerikai szaktanácsadók fejlesztették ki az Edward N. Hay Inc. cégnél. Innen kapta a nevét is. A módszer egy precízen kidolgozott mérőszámrendszer. Egy munkakörnek a termelésben vagy a szolgáltatásban betöltött értékét három faktor (kompetencia, tényező) határozza meg: a tudás, a problémamegoldás és a felelősség, a fizikai munkakörök értékelésénél a munkakörülményeket, mint negyedik tényezőt mérlegelik.

Ezen kompetenciák és a munkakörérték közötti logikai összefüggésen alapul a rendszer, amely a három dimenzió mentén további dimenziók (még nyolc) alapján határozza meg a munkakör besorolását:

- A tudás: az elfogadható munkaköri teljesítményhez szükséges ismeretek és gyakorlatosság teljes összege. Dimenziói: a szaktudás szélessége és mélysége, a vezetési képességek szélessége, az emberi viszonyok kezelésének képessége.
- Problémamegoldás: a fő tényező annak mértékét vagy fokát jelzi, hogy az adott munkakör mennyire igényli a problémák meghatározását, elemzését és megoldását. A problémamegoldás két dimenziója: a gondolati szabadság és a feladat általi kihívás.
- A felelősség (beszámoltathatóság) annak a befolyásnak vagy hatásnak a mértéke, amelyet az adott munkakör a vállalati/üzleti tevékenységekre kifejt. Dimenziói: a cselekvés szabadsága/függetlensége, a hatás/befolyás és a nagyságrend.
- A munkakörértékét a három említett fő tényező pontszámainak összege mutatja. Azonos pontszám-kategóriába tartozó munkakörök értéke azonosnak tekinthető, azaz a munkakörök egyforma súlyúak.
- A munkakör-értékelés felhasználása a bérrendszerek kialakításában elsődleges, de hasznosítható a karriertervezésben, a követelmények meghatározásánál, a személyzetfejlesztési programok kidolgozásánál és a szervezetfejlesztésnél.

A kérdőívek feldolgozása

Foglalkoztatáspolitikai tekintetben a vizsgált szervezetnek kiemelt szerepe van a hazai munkaerőpiacon, célja a megfelelő munkaerő alkalmazása mind mennyiségben, mind minőségben, illetőleg a meglévő munkaerő megtartása. A szervezet humánpolitikájában fontos szempont a munkahelyi esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód megteremtése, biztosítása.

A HR munka deklarált célja, hogy a szervezet vonzó munkahellyé váljon, fejlessze a munkáltatói brandet, a munkavállalói lojalitást, a toborzási és kiválasztási folyamatokat, valamint a megfelelő mennyiségű és minőségű humán erőforrás tervezhetőségét szolgáló monitoring rendszereket és motiváló munkafeltételeket, versenyképes jövedelmeket biztosítson.

Célcsoport

A lekérdezés a már említett Munkaképességi Index (WAI) kérdőív alapján történt, 2021 végén. A válaszadás önkéntesen és a kérdőív jellegének megfelelően önbevallás alapján készült. A kérdőívet 307 fő töltötte ki, amely a projekt földrajzi területén (Baranya, Somogy, Tolna, Fejér és Zala megye) a szervezet logisztikai területén dolgozóinak alapsokaságát az elvárt szinten reprezentálja.

A minta kiválasztásánál a szakszervezet a pályázat céljaival összhangban arra törekedett, hogy lehetőleg a munkavégzés szempontjából már érzékeny korcsoport adja a lekérdezettek nagyobb részét. Ebből adódóan a negyven év feletti munkavállalók megszólítását szorgalmaztuk. A válaszadók közel 60%-a e korcsoportokból került ki. A munka jellege szerint három (fizikai, szellemi és fizikai/szellemi együtt) csoportra koncentráltunk (részletesebben lásd később).

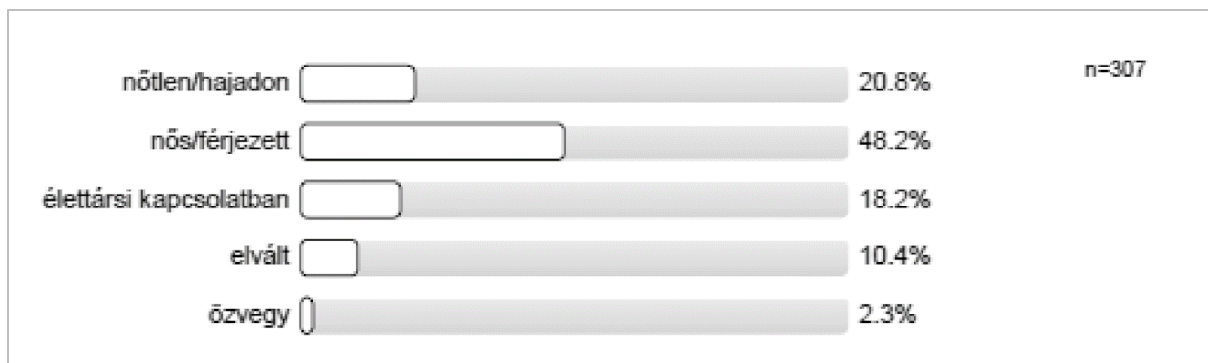
Nemek szerinti megoszlás és családi állapot

A lekérdezésben szereplő munkavállalók nemek szerinti megoszlása jól tükrözi a teljes sokaság arányait, mely szerint a férfiak 69,1%-ot (212 fő), míg a nők 30,9%-ot (95 fő) képviselnek (a teljes minta 307 fő).

A családi állapot alapvetően magánszféra része, hozzátartozik a napi, munkára kész állapot minőségéhez, a lelki erőtartalékok meglétéhez. A munka-család összefüggés irányait tekintve megállapítható, hogy a munkavégzés hozzájárulhat a családi szerepvállalás hatékonyságához például az egyén kompetenciáinak fejlődése és pozitív hangulata által, illetve amikor a családi erőforrások, mint például a támogatás és a családban megélt sikerélmény, teszik könnyebbé a munkavégzést.

Ugyanakkor ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy a nőtlen/hajadon, vagy az elvált munkavállaló munkavégző képessége csökkenne vagy alacsonyabb lenne (Varjasi, 2021). Kockázatot jelenthet a munka és az otthon egymásnak ellentmondó követelményei és az abból adódó karrierproblémák. Mindemellett a munka és a családi állapot közötti kapcsolatban megjelenik a munkahely és a munkavégzés, mint a stressz egyik meghatározó lehetősége.

1. GRAFIKON: A MINTÁBAN SZEREPLŐ MUNKAVÁLLALÓK CSALÁDI ÁLLAPOTUK SZERINTI MEGOSZLÁSA



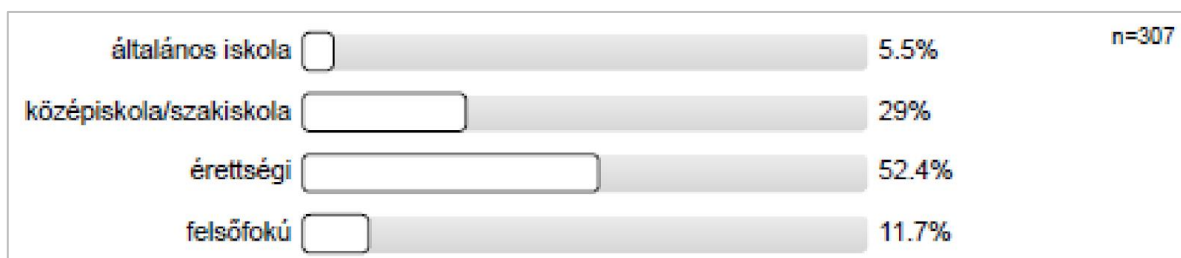
Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

Alapvégzettség

Az alapvégzettség definíciók általában az oktatási rendszer által meghatározottak. Esetünkben négy átfogó szintet (általános iskola, középiskola/szakiskola, gimnáziumi/szakközépiskolai érettségi és felsőfokú végzettség) határoztunk meg, amelyek megegyeznek az általánosan használt munkaerőpiaci besorolásoknak, így például a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által használt statisztikai alapstruktúrának.

A 2. grafikon egyértelműen mutatja, hogy a mintában alacsony a csak általános iskolát végzettek aránya és magasak az érettségivel, felsőfokú végzettséggel rendelkezők mutatói. Mindez összefügg a szervezet által meghatározott tevékenységi körökhöz kapcsolódó munkaköri elvárásokkal, kompetenciákkal.

2. GRAFIKON: A MINTÁBAN SZEREPLŐ MUNKAVÁLLALÓK ALAPVÉGZETTSÉGÜK SZERINTI MEGOSZLÁSA



(egyik választ sem jelölte a megkérdezettek 1,3%-a)
 Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

A FEOR szerinti nomenklatúrában, a mintában szereplők döntő része a 2-es (egyetemi, főiskolai vagy azzal egyenértékű végzettség), a 3-as (felsőfokú vagy érettségire épülő szakképzésben szerzett végzettség, gimnáziumban, szakközépiskolában, technikumban szerzett képesítés) és a 4-es (érettségire épülő szakképzésben szerzett végzettség, gimnáziumban, szakközépiskolában szerzett képesítés, szakiskolai (szakmunkásképző iskolai) szakképesítés alapfokú (általános iskolai) végzettség) kategóriába tartoznak.

Megjegyzendőnek tartjuk, hogy jelen esetben figyelembe vettük a válaszadói hajlandóságot, amely legtöbb esetben összefügg a kvalifikáltsággal.

Legmagasabb szakmai végzettség

A szakmai végzettség alapja az iskolai képesítés lehet, e fogalom azonban tágabb, bele tartoznak mindazon végzettségek, amelyekre a munkavállalónak dokumentáltan igazolt meg- vagy felhatalmazása van. Ide tartozik az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) meghatározott szakképesítés.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény értelmében a szakképzettség az alapfokozattal vagy mesterfokozattal egyidejűleg, valamint a szakirányú továbbképzésben, illetve a felsőoktatási szakképzésben megszerezhető, a szak és a szakirány vagy specializáció tartalmával meghatározott, a szakma gyakorlására felkészítő szaktudás oklevélben, felsőfokú szakmai oklevélben történő elismerés.

A szervezetnél az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai és szakmai végzettségeket a munkatükör, a munkaköri leírás, illetve a szervezeti és működési szabályzat rögzíti.

3. GRAFIKON: A MINTÁBAN SZEREPLŐ MUNKAVÁLLALÓK ALAPVÉGZETTSÉGÜK SZERINTI MEGOSZLÁSA



(egyik választ sem jelölte a megkérdezettek 3,9%-a)
 Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

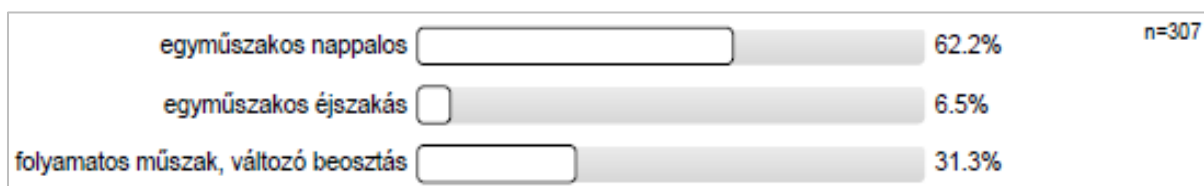
A grafikonon a belül szerzett szakmai végzettséget a munkahelyen belüli, illetve az általa szervezett elfogadott elismerést jelenti. Az alapvégzettség és a szakmai végzettség közötti arányok egyensúlyt mutatnak.

Műszakbeosztás

A munkarend esetünkben azért is lényeges, mert a váltott és az éjszakai munkavégzés hatással van a hangulati életre, melyet számos kutatás bizonyít. Kérdőívekkel mérhető mutatói például a szorongás, a depresszió, a kiégés és a koherencia-érzet. A váltott és az éjszakai műszakhoz kapcsolódó cirkadian ritmus megzavarása rövidtávon több, az időzónaváltáshoz hasonló tünet kialakulásához vezet, hosszú távon hozzájárulhat anyagcserével kapcsolatos tünetcsoportok, elhízás és szív-és érrendszeri betegségek kialakulásához, valamint növelhetik bizonyos daganatos betegségek kockázatát. Mindemellett a váltott/éjszakai műszak növeli a munkabalesetek esélyét, csökkenti a teljesítményt, a munka hatékonyságát és egészségkárosító hatású – a váltott/éjszakai műszak rossz hatással lehet a munkavállaló családi, illetve egyéb társadalmi kapcsolataira.

Műszakbeosztás szerint a munkavállalók nagyobb része, 62,2%-a egyműszakos nappalos munkarendben dolgozik. Ugyanakkor 96 fő (31,3%) folyamatos, illetve változó műszakbeosztásban dolgozik és 20 munkavállaló (6,5%) állandó éjszakai (4. grafikon).

4. GRAFIKON: A MINTÁBAN SZEREPLŐ MUNKAVÁLLALÓK MŰSZAKBEOSZTÁSUK SZERINTI MEGOSZLÁSA



Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

Munkavégzés helyszíne

A munkavégzés helyszínét tekintve a mintában szereplő munkavállalók döntő része 245-en (79,8%) adott településen, míg 62-en (20,2%) változó helyszínen dolgoznak. Külön nem vizsgáltuk, hogy a teljes mintán belül mekkora az ingázási arány (5. grafikon).

5. GRAFIKON: A MINTÁBAN SZEREPLŐ MUNKAVÁLLALÓK A MUNKAVÉGZÉS HELYSZÍNE SZERINTI MEGOSZLÁSA



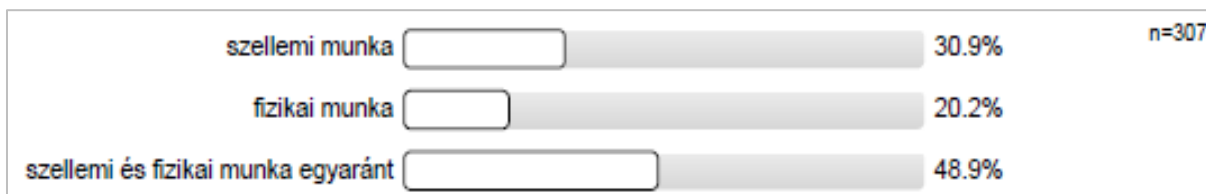
Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

Munka jellege

Mint azt korábban már jeleztük három kategóriát állítottunk fel, amelyen belül a szellemi munka terminológiáján belül a munkatevékenység lényege a külvilágból érkező információk felvétele (észlelés), feldolgozása és a döntéshozatal (gondolkodás). A szellemi tevékenység eredménye a döntés kivitelezése. A fizikai munkavégzés olyan tevékenységek összességét jelenti, amelyekben a munkafeladat ellátása elsősorban testi erő kifejtést igényel.

A fizikai munkavégzésben fontos szerepe van a váz- és az izomrendszernek, és jelentős lehet a munkatevékenység energiaigénye is. Az ilyen jellegű munkafeladatok ellátására akkor alkalmas valaki, ha megfelelő testi erővel, kondícióval rendelkezik. A tartós, egyoldalú terhelés ugyanakkor károsíthatja a váz- és izomrendszert, az anyagcserét, a vérkeringést. Hipotézisünk szerint a szellemi/fizikai munka együttesen jelentősebb terhelést ró a munkavállalóra.

6. GRAFIKON: A MINTÁBAN SZEREPLŐ MUNKAVÁLLALÓK MUNKA JELLEGE SZERINTI MEGOSZLÁSA

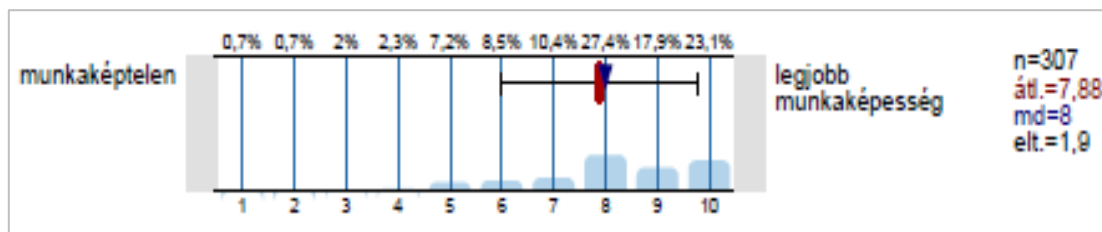


Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

A fenti grafikon szerint a válaszadók közel fele, 150 fő (48,9%) fizikai/szellemi munkát, közel harmada, 95 fő (30,9%) szellemi munkát, míg a maradék egyötöd, 62 fő (20,2%) fizikai munkát végez. A továbbiakban a Munkaképességi Index meghatározó kérdéseit vizsgáljuk a korábban bemutatott módszertan alapján.

A munkavállalók munkaképessége a valaha legjobbhoz képest

Az első kérdés arra irányult, hogy a munkavállaló szubjektív megítélése szerint milyen a munkaképessége a lekérdezés időpontjában. Vagyis a válaszadó tíz ponton belül hány pontra értékeli adott időpontbeli munkaképességét. Az eredményeket az alábbi ábra foglalja össze:



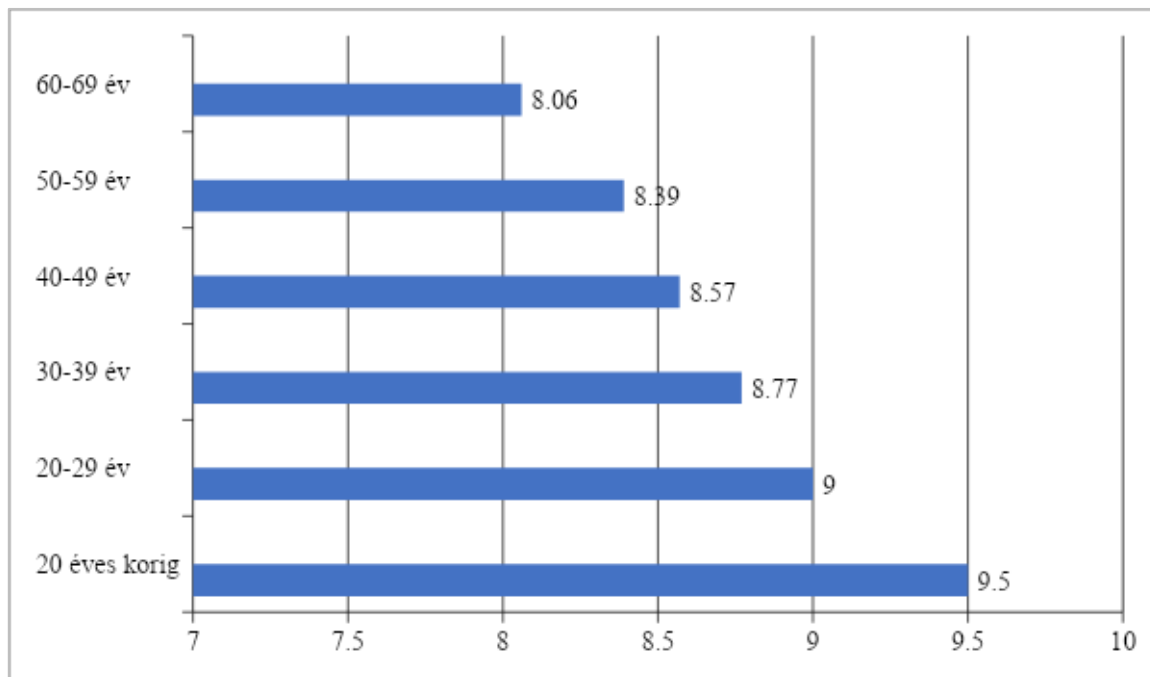
Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

Megállapítható ez alapján, hogy számosságát és arányait tekintve a munkaképességének állapotát 8-10 pont közé teszi a munkavállalók 68,4%-a.

A munka jellege szerinti arányok megoszlása azt mutatja, hogy a szellemi munkát végzők 91,1%-a, a fizikai dolgozók 71,1%-a, míg a szellemi/fizikai munkavállalók 75,6%-a gondolja úgy, hogy munkaképessége jó.

A **kérdés indexe 8,58 pont**, ezen belül a nőké 8,69, míg a férfiaké 8,36. Életkori csoportosítását a 7. grafikon mutatja.

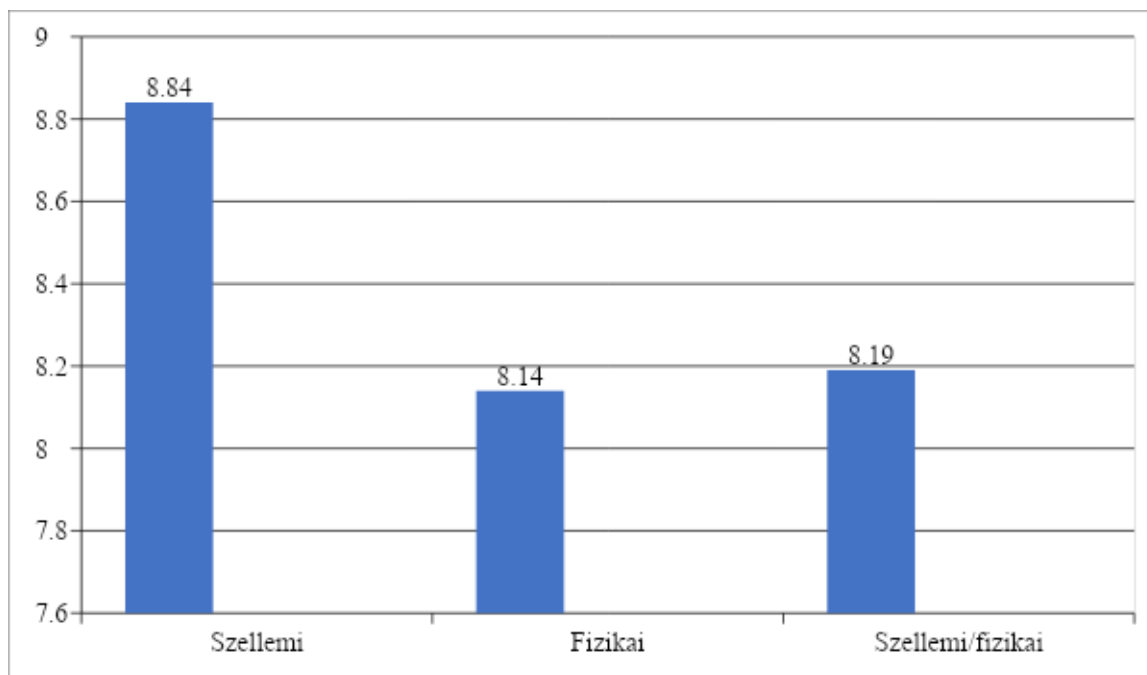
7. GRAFIKON: A MUNKAÁLLALÓK MUNKAKEPESÉGE A VALAHA LEGJOBBHOZ KÉPEST KÉRDÉS KORCSOPORTOS MEGOSZLÁSA A WAI INDEX SZERINT



Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

A 7. grafikon, és mint látni fogjuk a többi kérdéscsoport esetében is a kor növekedésével egyenes arányban, szignifikánsan kimutatható a munkaképesség csökkenése a valaha legjobbhoz képest. Ezt bizonyítja 20 éves korig és a 60-69 éves korcsoport közötti, közel egy pontos különbség.

8. GRAFIKON: A MUNKAÁLLALÓK MUNKAKEPESÉGE A VALAHA LEGJOBBHOZ KÉPEST KÉRDÉS MUNKA JELLEGE SZERINTI MEGOSZLÁSA A WAI INDEX SZERINT



Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

A bevezető fejezetekben már megfogalmaztuk, hogy a munkaképesség helyzetét/állapotát legnagyobb mértékben a munka jellege befolyásolja. A 8. grafikomból egyértelműen az látszik, hogy a szellemi munkát végzők állnak a legközelebb az ideális 10 ponthoz, míg a fizikai dolgozóknál ez 1,86 ponttal kevesebb. Mindemellett az együttes szellemi/fizikai tevékenységet folytatók pontszáma is kisebb, mint a szellemi munkát végzőké és alig tér el a fizikai dolgozókéétól.

A munkavállalók munkaképessége a valaha legjobbhoz képest kérdés és a családi állapot közötti összefüggés indexe szerint a legjobb pontszámmal (8,72) pont a nőtlen/hajadon csoport rendelkezik. Őket követik a nős/férjezett munkavállalók, 8,51 ponttal, míg a többi csoport (élettársi kapcsolat, elvált, özvegy) alatta marad a medián értéknek. A legalacsonyabb az özvegyek csoportja 8,37 ponttal.

Alapvégzettség szerinti megoszlásban már nagyobb szórásról beszélhetünk, ahol a legnagyobb mutatóval, 8,94 ponttal a felsőfokú végzettségű dolgozók értékelik pozitívan munkaképességüket a valaha legjobbhoz képest, míg az átlag index alá kerültek a középiskolát/szakiskolát végzettek 8,09 ponttal, a csak általános iskolával rendelkezők 8,47 ponttal.

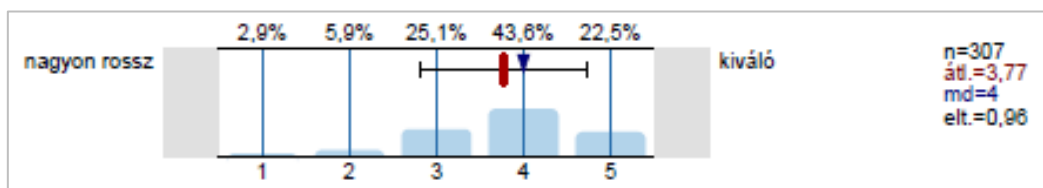
A legmagasabb szakmai végzettség adatai nem mutatnak akkora szórást, mint amit az iskolai végzettségnél láttunk. Itt is egyértelműen az egyetemi/főiskolai szakmai képesítéssel bírók gondolják átlag feletti pontszámmal (8,97 pont) munkaképességüket a valaha legjobbhoz képest. Másik végletként ugyanezt a szakmunkások 8,14 pontra értékelik. Fontos megjegyezni, hogy a postán belüli szakmai képesítést szerző dolgozó is átlag alattiként jelennek meg 8,34 ponttal.

Érdekes módon a műszakbeosztás és a munkaképesség jelen megítélése lényegesen nem tér el a 8,58 pontos átlagtól. Az egyműszakos nappalos dolgozók pontszáma 8,61 pont, az egyműszakos éjszakásoké 8,44 pont, míg a folyamatos, változó műszakban lévőké 8,50 pont. Hasonló a helyzet a munkavégzés helye szerinti mutatókban, ahol a változó helyszínen dolgozók pontja 8,56, míg az adott településen munkát végzőké 8,58.

A munkaképesség jellemzői a munka követelményei szempontjából

A munkaképesség azoknak a fizikai és szellemi tulajdonságoknak, valamint megszerzett ismeretek alkalmazási képességének az összessége, amelyek alkalmassá teszik az embert a munkavégzésre. A munkaképesség egyensúlyt mutat a dolgozók személyes erőforrásai és a munka igényei között, ahol a foglalkozási stressz az egyénen belül halmozódik, és ennek minősége, valamint szintje az egyén erőforrásai által szabályozott. Ezért a munkaképesség megváltozhat a személyes erőforrások változásai miatt, például a megnövekedett munkahelyi követelményeknek vagy mindkettőnek köszönhetően. Az egyensúly a munkavállalók forrásainak támogatásával vagy a munkakörülmények megtervezésével érhető el, hogy azok a munkavállalók számára a lehető legmegfelelőbbek legyenek.

A felmérés e kérdése azt tartalmazza, hogyan értékeli a válaszadó jelen munkaképességét a munka fizikai és szellemi követelményei szempontjából? Öt válaszra volt lehetőség, mely szerint: kiváló, jó, közepes, rossz, nagyon rossz. Az így megadott értékeket a munkakör jellemzőjével korrigáltuk (fizikai, vegyes, szellemi) – x 1,5, illetve x 0,5. Értéke 2-10 pont között mozgott.

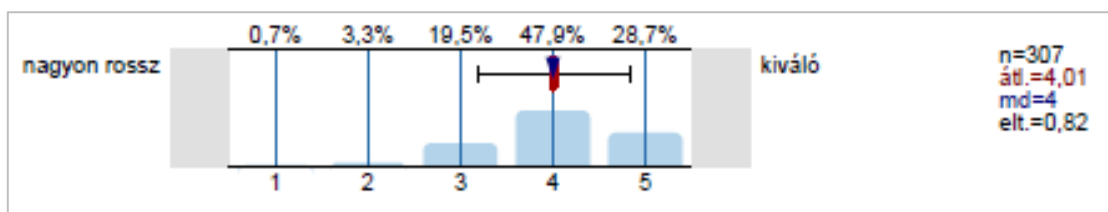


Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

Jelen munkaképesség szubjektív értékelése a munka fizikai igénybevétele szempontjából kérdésre adott válaszok arányai közül a nemek szerinti megoszlás azt mutatta, hogy kiválónak ítélte meg 22,5%-uk, jónak 43,6%-uk, összesen 66,1%. Azaz a mintában szereplők kétharmada pozitívan ítélte meg e kategóriát.

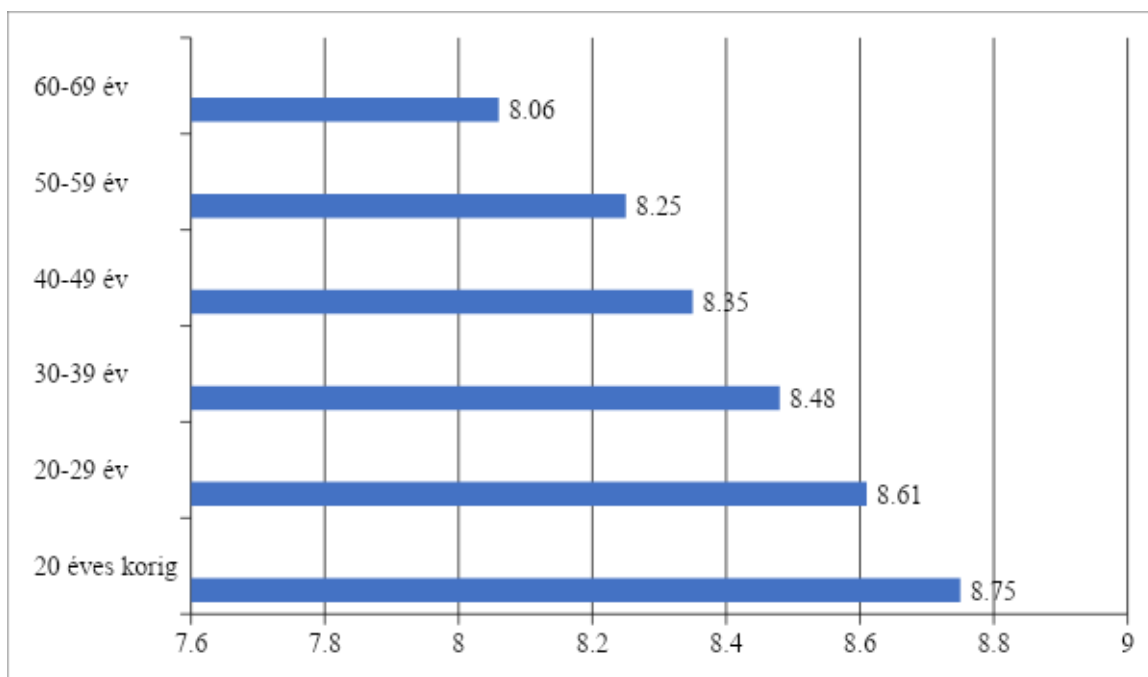
A munka jellegéhez való viszonyítás szerint a szellemi dolgozók körében 83,2%-ot, a fizikai foglalkozásúaknál 69,4%-ot és a szellemi/fizikai együttesnél 72,02%-ot mértünk a kiváló és jó kategóriában. A nők adatai alapján a szellemi munkát végzők pozitív jelzésének aránya 84,7%-ot, a férfiaké 77,9%-ot tett ki. A fizikai dolgozók közül a nők 70,0%-os, a férfiaké pedig 69,2%-os volt, a szellemi/fizikai munkavállalók közül a nők aránya 72,8% míg a férfiaké 71,1%. Megjegyzendő, hogy a munka jellegét befolyásolhatják a munkakörülmények, a munkafeltételek, a munkavégzés környezetének minősége.

Részben hasonló arányokat mutat a jelen munkaképesség szubjektív értékelése a munka szellemi igénybevétele szempontjából. A teljes minta jó és a kiváló minősítésének aránya a 76,6%, amely közel 10 százalékponttal jobb, mint a fizikai munka igénybevételének megítélésénél.



Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

9. GRAFIKON: A MUNKAKÉPESSÉG JELLEMZŐI A MUNKA KÖVETELMÉNYEI SZEMPONTJÁBÓL KÉRDÉSKÖR WAI INDEXE KORCSOPORT SZERINTI MEGOSZLÁSBAN



Forrás: felmérési adatok alapján saját szerkesztés

A munkaképesség jellemzői a munka követelményei szempontjából kérdéskör **WAI indexe 8,36 pont**. Az egyes alapjellemzőkön belül a nemek szerint megoszlás azt mutatja, hogy a nők átlaga 8,42 pont, míg a férfiaké 8,23. Életkori megoszlását tekintve a követelmények szempontjából gondolt munkaképességi állapot, azok jellemzői 8,06 és 8,75 pont között változik, szignifikánsan kimutathatóan a fiatalabb korcsoportok javára (lásd a 9. grafikon).

A családi állapot és a munkaképesség jellemzői a munka követelményei szempontjából az index 8,36 pont átlagánál magasabb a nőtlenek/hajadonok (8,48 pont) és az elváltak körében (8,40 pont), míg alacsonyabb a nők/férjezetek (8,33 pont), az élettársi kapcsolatban élők (8,33 pont) és az özvegyek (8,20 pont) estében.

Iskolai végzettség tekintetében a kérdéskör WAI átlagát csak a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók értéke (8,75 pont) haladja meg. Ennél kevesebbre értékelték a válaszadók munkaképességüket a munka követelményei szempontjából: érettségizettek 8,31 pont, középiskolai/szakiskolai végzettségűek 7,89 pont, az általános iskolával rendelkezők 7,82 pont.

A szakmai képzettséggel való megfeleltetés szintén azt mutatja, hogy az egyetemet, főiskolát végzettek értékeli legpozitívabban munkaképességüket a munka követelményeihez hasonlítva, pontszámuk 8,79. Ugyanakkor viszonylag jónak érzik azok, akiknek nincs szakmájuk (8,27 pont), és a tanfolyammal rendelkezők (8,37 pont). Alacsonyabb pontszámot jelöltek a szakmunkások, melynek átlaga 7,89 pont.

Műszakbeosztás szerint az előző kategóriánál kisebb a szórás. E kérdésnél az egyműszakos dolgozók önértékelése 8,41 pont, az egyműszakos éjszakai munkatársaké 8,23 pont, míg a folyamatos/változó műszak munkavállalóinál 8,18 pont. A munkavégzés helye miatti megítélésnél a változó helyen dolgozók 8,27 pontra, míg az adott településen lévő munkatársak 8,37 pontra értékelték munkaképességüket.

A munka követelményei a munka jellege szerinti megoszlásban a dolgozók szubjektív megítélése szignifikáns különbséget mutat. A szellemi dolgozók 8,63 pontja meghaladja e kérdéskör átlag indexét, míg fizikai és a szellemi/fizikai munkavállalóké alatta marad (8,01, illetve 7,93 értékekkel).

A tanulmány második részében folytatjuk a Munkaképességi Index értékek bemutatását, összefüggését a betegségekkel, azok hatását a munkavégzésre, betegszabadsággal, munkaképességük önbecslésével és becsült erőtartalékaival, illetve kifejtjük a fejlesztő elképzeléseket.

(A tanulmány 2. része a folyóirat következő számában jelenik meg.)

Irodalomjegyzék:

- Ádány R. (2011). *Megelőző orvostan és népegészségtan*. Medicina Könyvkiadó Zrt. Budapest
- Cseh K., Nemeskéri Zs., Szellő J. & Tibold A. (2014). *Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs <http://semmelweis.hu/nepegeszsegtan/fi-les/2014/09/Kezikonyv-teljes-v%C3%A1ltozat.pdf>
- Földes K. & Szederkényi É. (2021). Intergenerációs különbségek a HR területén – Covid-19 előtti és utáni mintavételek tükrében. *Tudásmenedzsment*, 22(1), 46-62.
- Ilmarinen, J. *Az aktív időskor előmozdítása a munkahelyen*. Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. <http://osha.europa.eu>
- Juhász I. & Matiscsákné Lizák M. (2014). *Emberi erőforrás-gazdálkodás*. https://www.tan-konyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2011-0021_55_emberi_eroforras_gazdalkodas/1021_motivci_s_sztzn.html
- Kudász F. (2016). *Munkaképességi index alkalmazás lehetőségei* <http://met.ergonomiavilaga.hu/subsites/enye28/kudasz.pdf/PPT>
- Módszertani útmutató a FEOR-08 foglalkozásainak besorolásához* (2011) KSH, Budapest

- Munkaképesség Index Felmérés.* A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése TÁMOP-2.4.8-12/1-2012-0001. <http://munkavedelem.unideb.hu>
- Nemeskéri Zs. & Szellő J. (2017). Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálatának lehetőségei az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére: A fejlesztés módszertana. *Munkaügyi Szemle Online* 60(2) 15-20.
- Pankász B. & Nemeskéri Zs. (szerk. 2014). *Módszertani kézikönyv. Pszichés zavarok felismerése és kezelése a munkahelyen.* PTE FEEK, Pécs <http://revprojekt.hu/ckfinder/userfiles/files/pdf>
- Szellő J., Nemeskéri Zs. & Zlatic J. (2017). Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők. *Opus et Educatio* 4(4)
- Tardos K. (2017). *Életkor es esélyegyenlőség.* MTD Tanácsadói Közösség – Belvedere Meridionale Budapest – Szeged
- Udvari A. (2013). Tevékeny élet idős korban is. *Kapocs* 12(1) <http://www.ncsszi.hu/kiadvanyok/kapocs>
- Vámosiné Rovó Gy. (2022). *Stressz, depresszió, agresszió és fizikai aktivitás az egészségügyi szakdolgozók körében.* Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- Varjasi G. (2021). *A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humánerőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában (Kormenedzsment technikák idősödő munkavállalói csoportoknál).* Doktori értekezés. NKE Budapest
- Zádori I. (szerk. 2016). *Alternatív munkaerőpiac: fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokról. 2008–2015.* Pécs: PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar.