

Főszerkesztő:
Cseh Károly

Szerkesztőbizottság:
Balogh Katalin
Bereczki Edit
Groszmann Mária
Grónai Éva
Kornis Pál
Kovács Attila
Kudász Ferenc
Lászlóffy Marianna
Lesfalvi Tibor
Madarász Gyula
Nagy Imre
Nagy Károly
Sáfrány Géza

Technikai szerkesztőség:
Technikai szerkesztő:
Nagy Sarolta
Téglásyné Bácsi Mária
Adminisztrációs vezető:
Juhász Lászlóné

Kiadja:
**Nemzeti Népegészségügyi
Központ**

Felelős kiadó:
Müller Cecília
országos tisztifőorvos

A szerkesztőség telefon-
száma: **06 (1) 459-3051**

E-mail:
omfi.titkarsag@nnk.gov.hu

Cím: **1096 Budapest**
Nagyvárad tér 2.

Postacím:
**1437 Budapest, Postafiók
777**

Megjelenik negyedéven-
ként

Előkészítés:
**Nemzeti Népegészségügyi
Központ**

Nyomás:
Duna-Mix Kft.

ISSN 1417-1015

FOGLALKOZÁS- EGÉSZSÉGÜGY

TUDOMÁNYOS ÉS TOVÁBBKÉPZŐ FOLYÓIRAT

25. ÉVFOLYAM – 2021. 2. SZÁM

TARTALOM

EREDETI ÉS TOVÁBBKÉPZŐ KÖZLEMÉNY

**A pályaválasztási orvosi tanácsadás és a szakmai alkalmasság
orvosi véleményezése az új szakmaképzési rendszerben.**

Dr. Simon Judit
Nemzeti Népegészségügyi Központ
Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály
Foglalkozás-egészségügyi Osztály
Ifjúsági Szakmai Alkalmasságot Vizsgáló Szakrendelés

58

SZAKMAI, SZAKMAPOLITIKAI TÁJÉKOZTATÁS

Az aktív idősödés munkahelyi támogatása Magyarországon

Szellő János
Nemzeti Népegészségügyi Intézet szakértője,
címzetes egyetemi docens, a Pécsi Tudományegyetem
Kultúratudományi, Pedagógusképző
és Vidékfejlesztési Kar
Munkatudományi Kutatócsoportjának Vezetője

96

**Rehabilitáció és visszatérés a munkába: Európai
rendszerek és politikák**

112

Hosszan tartó statikus ülés a munkahelyen

114

**Tájékoztatás az Országos Munkavédelmi Bizottság
2021. július 6. napján tartott plenáris üléséről**

124

FOLYÓIRAT-REFERÁTUMOK

**Keretrendszer az eredményes idősödés és a munka
vizsgálatahoz**

125

**Dózis-hatás összefüggés útépítő munkások kéz-kar vibrációs
expozíciója és vibrációs érzékszűbe között**

127

JOGSZABÁLYOKRÓL

128

FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGY A BÍRÓSÁGI
ÍTÉLKEZÉS TÜKRÉBEN

130

A pályaválasztási orvosi tanácsadás és a szakmai alkalmasság orvosi véleményezése az új szakmaképzési rendszerben.

Dr. Simon Judit

Absztrakt

Az Ipar 4.0 bevezetése hazánkban indokolta egy hosszú távú gazdaság politikai stratégia megalkotását és a gazdasági élet minden területére kiterjedő jogszabályi háttér kialakítását. Szükségessé vált a szakképzés, a felnőttképzés reformja. A szakképzés 4.0 középtávú gazdaságpolitikai stratégia egy új szakmarendszer kialakításához vezetett. A foglalkozások átalakulásával indokolt a változások tükrében a szakmára-, a munkakörre orvosi alkalmasságot véleményező orvosok részére folyamatos módszertani útmutatást biztosítani. Az új szakmaképzési rendszerben cikkünk szakmai segítséget kíván nyújtani a szakmai alkalmasságot véleményező orvosok részére.

Abstract

The introduction of Industry 4.0 in Hungary justified the creation of a long-term economic policy strategy for all areas of the economy and for the development of the appropriate legal background. Vocational training and adult education reform have become necessary, and the VET 4.0 medium-term economic policy strategy has led to the development of a new vocational system. Due to the transformation of occupations, it is necessary to provide methodological guidance to physicians who opinion on medical suitability for the profession or job. In the new vocational training system, this journal article want to provide professional assistance to physicians in assessment of professional suitability.

Bevezetés

Az emberi társadalom mindig az életminőségének folyamatos javításán fáradozott. Az ipar próbált lépést tartani az elvárásokkal, ez vezetett az újabb és újabb ipari forradalomhoz. Az ipari forradalom megváltoztatta az ember által hozzáférhető eszközöket, amelyek megkönnyítik mindennapi életét, és megnyitotta az utat afelé, hogy az ember fizikai környezetét teljesen uralni tudja.

Az első ipari forradalom (Ipar 1.0 Gépesítés)
Angliából indult, és a 18. század végéhez, 19. század

első feléhez köthető, majd a beteljesülése, társadalmi következményei a 19. század során fejtették ki igazi hatásukat. Ezen ipari forradalom kezdetét többen az 1769-ben benyújtott két, a későbbi technológiákat alapvetően meghatározó szabadalomhoz kötik (James Watt – gőzhajtású motor, Richard Arkwright – pamutszál fonásának gépesítése). A gőzhajtású vasúti közlekedés rövidebb idő alatt nagyobb távolságok legyőzésével forradalmasította a mobilitást, a postai küldemények gyorsabb továbbítása a kommunikációt gyorsította fel. Az ipari fejlődés az 1. ipari forradalom első 70 éve során olyan mértékű volt, amelyet korábban sosem tapasztaltak Nagy-Britanniában.

A második ipari forradalom (Ipar 2.0 Tömeggyártás) a 19. század végéhez, a 20. század elejéhez, a tömeggyártás és az elektromosság elterjedéséhez köthető. A lakosság számának és a fogyasztói igényeknek a növekedése a termelés volumenének növelését tette szükségessé. Ennek következményeként alakultak ki olyan gyártó komplexumok, amelyek nagy tömegben, olcsón voltak képesek széles rétegek igényeit kielégítő termékek előállítására. Ehhez nem csupán nagy termelő létesítményekre, de a munkaszervezés forradalmára és egyre több tevékenység gépesítésére volt szükség. A vegyipar, az olajipar, az acél, a gépipar és az elektronika fejlődése mellett ugyancsak megfigyelhetünk társadalmi változásokat, az egyre erősebb urbanizációt, újabb társadalmi rétegek megjelenését és önszerveződését. Az ipari fejlődés ezen szakaszában az elektromos áram háztartásokban való megjelenése az életminőséget, a ráépülő technológiák, pl. telefon a kommunikációt, a tömeggyártásban termelt gépkocsik elérhetővé válása pedig a mobilitást javította.

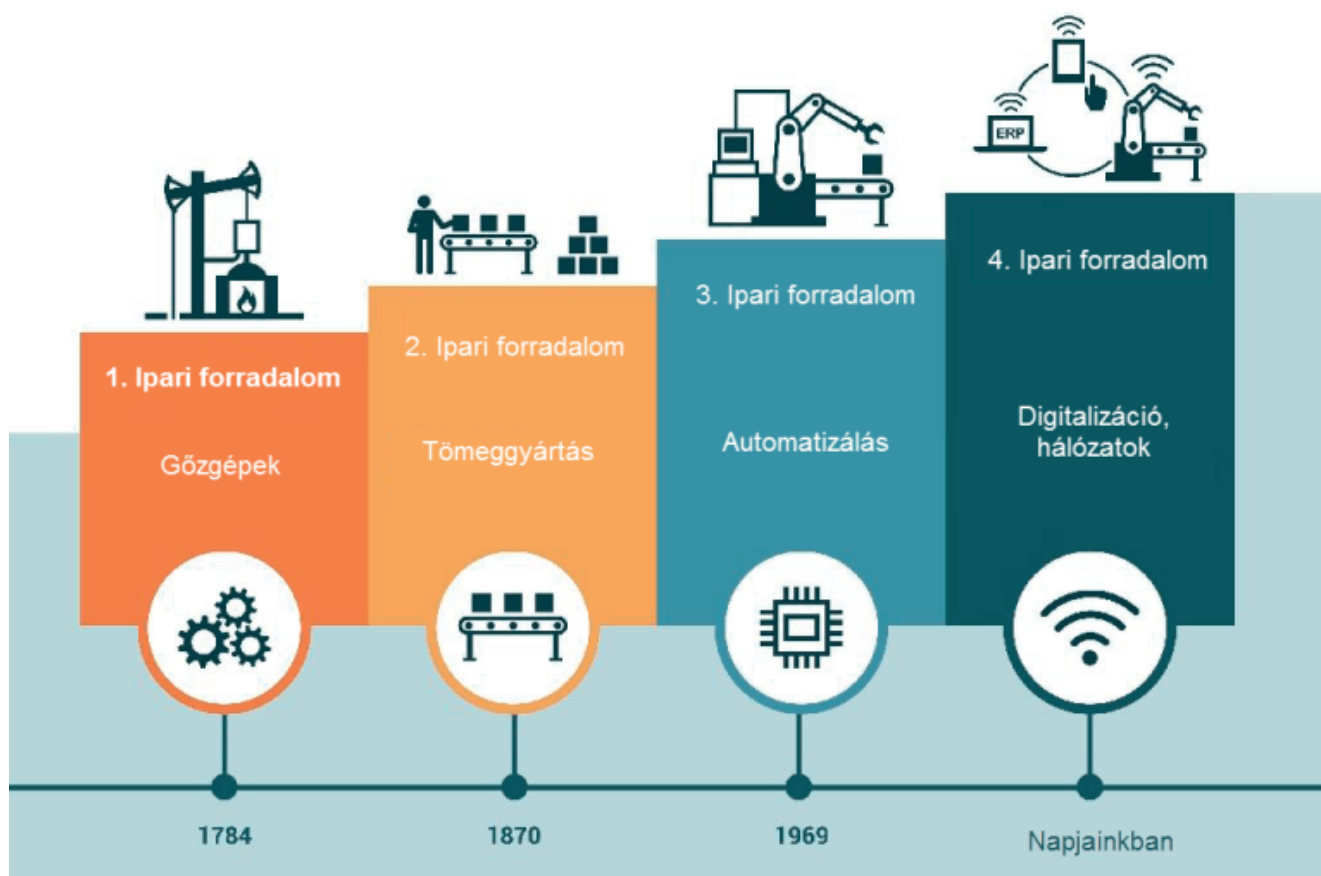
A harmadik ipari forradalom (Ipar 3.0 Automatizálás) kiindulását Greenwood (1999) 1974-re datálja. Ekkor következett be ugyanis az a jelenség, hogy a termelő berendezések és számítógépek ára elkezdett rohamosan csökkenni. A technológia fejlődését ebben a korszakban egyértelműen az információ technológia fejlődése határozta meg. Az információ továbbítása hihetetlenül felgyorsult, a mobilitás világszinten vált elérhetővé tömegek számára. A számítógépek tudásának rohamos fejlődése és árak relatív esése azt is lehetővé tette, hogy bizonyos termelési folyamatok automatizálása megindulhasson. Az információtechnológia egyre nagyobb térnyerése és a robotok megjelenése és terjedése pedig mintegy megágyazott a következő ipari forradalom számára.

Ipar 4.0 - a negyedik ipari forradalom (Összehangolt hálózatok) napjait éljük. A korábbi termelési rendszerek már nem tarthatók fenn sokáig, hiszen tartós környezeti károkhoz, klímaváltozáshoz vezetnek, túl sok nem-megújuló energiaforrást emésztnek fel, továbbá az öregedő társadalmak miatt fel kell készülni a munkaerő létszámának csökkenésére. Ez utóbbi kiváltására a robotok és az automatizáció régóta létezik, az internet ezek hálózatba kötésével for-

radalmasítja a folyamatszervezést. Az internet és a technológiai fejlődés megteremti az emberek, gépek és vállalatok összeköttetésben lévő hálózatát, és az értékteremtő folyamatok adatainak folyamatos megosztásával elérhetővé válik a versenyképes, a vevő számára teljesen testreszabott termék előállítása¹.

Az Ipar 4.0 megjelenésével minden foglalkozás átalakul. A technológiai fejlődés miatt világszerte jellemző, hogy az emberi tevékenységek egy jelentős része automatizálására kerül. Bizonyos foglalkozások egyes feladatait ma már gépek látják el, ésez a jövőben tovább fog növekedni. A demográfiai stagnálás miatt Európában különösen nagy jelentősége van az automatizálásnak, a cégek folyamatosan keresik az ezzel kapcsolatos megoldásokat. A különböző szakmákban azonban eltérő módon jelenik meg az automatizálás. Vannak olyan területek, ahol akár 80% feletti lehet, mint a termelés vagy anyagmozgatás és szállítás. Az ügyviteli támogatásban és irodai tevékenységben is eléri a 75%-ot, de az értékesítésben, kereskedelemben is 72% lehet az aránya. Ugyanakkor a személyes emberi kapcsolatot igénylő szakmáknak nem lehetséges ilyen mérvű automatizálása. Különösen igaz ez az olyan területeken, mint az egészségügy, az emberi erőforrások-, a humánpolitikai rendszerek, az üzleti és pénzügyi tevékenységek támogatása, az oktatás, képzés, ahol jóval 50% alatt van automatizálható tevékenységek száma. Megjelenik a digitalizáció, ami átalakítja ezeket a foglalkozásokat is⁴.

Ipar 4.0 célja valamennyi fizikai eszköz digitalizációja, a fizikai eszközök egy digitális ökoszisztémában való egyesítése, az értékteremtési láncban együttműködő partnerekkel együtt. Ez a fokú integráció azonban igényli a rendszerek standardizálását (szabványosítását), hatalmas tőkeberuházást és olyan fokú bizalmat a digitális ökoszisztéma tagjai között, amely nem magától értetődő minden ország vállalati kultúrájában. Összefoglalva az **Ipar 4.0 tehát egy olyan jelenség, amely technológiai eszközök, tevékenységek összessége révén, a digitalizáció adta lehetőségek kiaknázásával magas szintre emeli a folyamatok átláthatóságát, integrálja a vállalati értékláncot és az ellátási hálózatot, új szintre emelve a vevői értékteremtést¹.**



1. ábra

Európában a politikai folyamat 2015-ig a tagállamok között egy hatékonynak nem nevezhető, patchwork-jellegű szabályrendszert eredményezett, ami szabályozta az adatok tárolási helyét és kezelési módját. Az Európai Bizottság a Digitális Közös Piac létrehozását javasolta, amely összehangolja a szabályokat, hogy az adatok szabadon mozoghasanak a tagállamok között. **Németország** élen jár ezen a téren, nagy gyártóvállalatai az Ipar 4.0 megoldásait már a 2014-es évben elkezdték bevezetni, amelyek előrelátóan 5 éven belül akár 30%-al növelhetik a hatékonyságot. A következő lépés, hogy a globális partnerekkel együttműködve kidolgozzák azokat a nemzetközi szabványokat, amelyek segítségével a kis- és közép vállalatok is csatlakozhatnak ehhez az átalakító erejű üzleti lehetőséghez³.

Magyarország Kormányának célja megteremteni a magyar gazdaság hosszú távú növekedésének legfontosabb irányait. Ennek érdekében 2016. február 5-én elfogadták a hazai ipar fejlesztéséről szóló **Irinyi Tervet**, amely kijelölte a gazdaságfej-

lesztés legfőbb irányait a 2016-2020-as évre. Ez hét stratégiai ágazatot érint: járműgyártás, speciális gépgyártás, egészségipar, élelmiszeripar, zöldgazdaság (megújulóenergia, elektro-mobilitás), infokommunikáció, védelmi ipar. Az irányelvek megvalósításával a Kormány tovább erősíti a nemzeti ipart, épít az innováció erejére, segíti az új munkahelyek létrejöttét, és támogatja a hazai vállalatok verseny- és exportképességének növelését. Az innováció vezérelt gazdaságnak az ipar területén a következő években, a tudásra-, a kutatás-fejlesztésre-, a felsőoktatásra- és a szakoktatásra kell támaszkodnia².

2016. márciusában kezdődött el az Irinyi-terv által érintett valamennyi ágazatban az **Ipar 4.0** program kidolgozása: ipari folyamatok digitalizálása, irányelvek- és célok meghatározása, valamint az ezekhez szükséges pénzügyi források hozzárendelése. A Kormány a 1456/2021.(VII.13.) Korm. határozatával elfogadta Magyarország kutatási, fejlesztési és innovációs (2021-2030) stratégiáját.

1. Az új szakmaképzési rendszer jogszabályi háttere.

A kormány az innováció köré szervezte a gazdaságfejlesztést, amelynek egyik fontos kulcsa a minőségi szakképzés. Így a szakképzés és felnőttképzés területe 2018. évtől Az **Innovációs és Technológiai Minisztérium**hoz került.

2018. szeptember 7-én megalakult a **Szakképzési Innovációs Tanács (SZIT)**, elsődleges célja volt a magyar szakképzési rendszer továbbfejlesztésének támogatása, széles körű érintetti kör bevonásával. A SZIT a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter ezzel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, szakmai döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő országos testület.

Megfogalmazódott négy téma, ami később beépült a Szakképzés 4.0 stratégiába:

- Az Ipar 4.0 kihívásaira hatékonyan reagáló képzési rendszer, keresletvezérelt duális modell kialakítása.
- Professzionális szervezeti keretek között működő képzési intézményrendszer.
- Vonzó karriert nyújtó szakmai képzés.
- A felnőtteknek rugalmas tanulási lehetőséget kínáló felnőttoktatás, felnőttképzés és vállalati képzés.

A SZIT munkája hat kiemelt területet érintett:

- az intézmény-menedzsment rendszerét;
- végzettség nélküli iskola elhagyás csökkentése a szakképzési rendszerben;
- magyar duális képzés továbbfejlesztése;
- kimenet szabályozás és pályakövetés a felnőttképzésben;
- 19 ágazatnak **Ágazati Készség- tanácsa alakult**, feladatuk 3-5 éven belül a szükséges munkakörök elvárásainak meghatározása, javaslattevő az új tartalmak tananyagokba emelésére;
- Életpályamodell a szakképzésben.

A SZIT javaslati beépültek a SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégiába, melyet Magyarország Kormánya megtárgyalta és a 1168/2019.(III.28.) Korm. határozatával elfogadta: „**SZAKKÉPZÉS 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája**

ja a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira.” A stratégia intézkedéseinek célja, hogy a szakoktatás korszerű eszközökkel, technológiával felszerelt, vonzó képzési környezetben történjen, naprakész tudású oktatók tanítsanak, a képzés versenyképes, a gazdaság által elvárt tudást adja a tanulóknak. A szakképzés teljes átalakításával a kormány célja, hogy a magyar fiatalok a munkaerőpiacon keresett szaktudással és képesítéssel kerüljenek ki a szakképzésből.

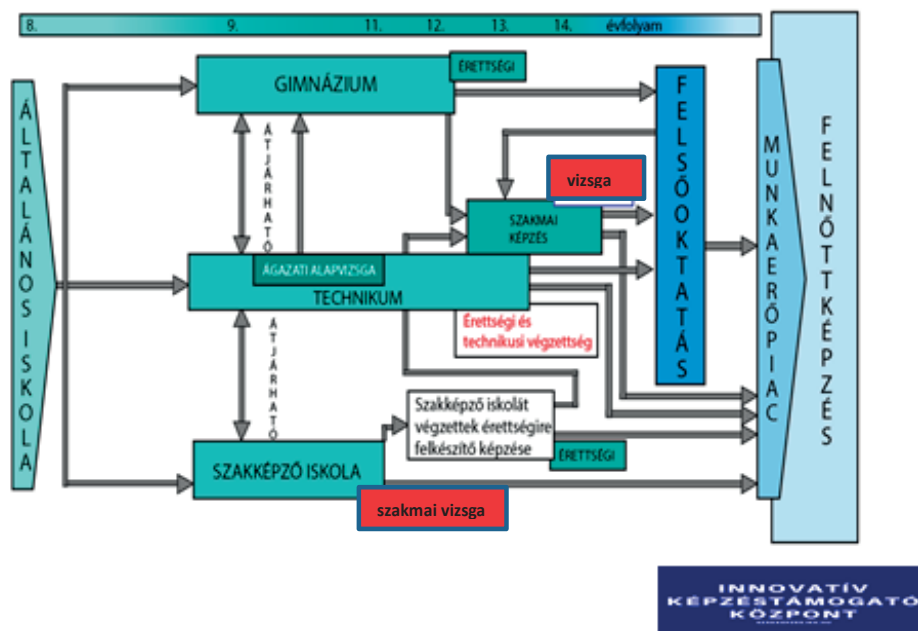
Szükséges volt egy digitális oktatási stratégia kidolgozása is, a Kormány 1536/2016.(X.13.) számú határozata döntött a köznevelési, a szakképzési, a felsőoktatási és a felnőttképzési rendszer digitális átalakításáról és **Magyarország Digitális Oktatási Stratégiájáról, illetve annak végrehajtásáról.**

A hazai oktatási rendszer három pilléren nyugszik: a köznevelés, a szakképzés és a felsőfokú oktatás. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkvtv.) megalkotása indokolta az oktatáshoz és a szakképzéshez kapcsolódó törvények módosítását is:

- 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről (Fktv.),
- 2011.évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről,
- 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról.

2. Új szakképzési struktúra, a szakmaképzés új rendszere

2020.január 1-től hatályba lépett az új szakképzésről szóló törvény, amely szerint a 2020-21-es tanévtől **felmenő rendszerben** elkezdődött a szakképzés intézményi szerkezetének átalakulása. Az új struktúra alapelve szerint az iskolarendszer feladata, hogy széles ágazati szakmai alaptudást és a foglalkoztatók által elvárt kompetenciákat adjon. A szerzett ágazati alaptudással lehetséges a duális gyakorlati képzésben hatékonyan elsajátítani a speciális szakmai ismereteket. Az iskolából kikerülő szakemberek ezzel a biztos szakmai alaptudással és a tanulás képességével lesznek képesek a felnőttképzés és a vállalati továbbképzés rendszerében megújítani, továbbfejleszteni szakmai karrierjüket (2. ábra).



2. ábra

2.1. 2020. szeptember 1-től az új iskolai rendszerű szakmai képzésben két iskola típusban történik a szakképzés:

Technikum (3. ábra). A szakgimnázium helyett került bevezetésre, a technikus szakképzés 5 éves. Az első két tanév ágazati ismereteket adó képzés, sikeres ágazati szint vizsgát követően a technikus képzés következő évfolyamain duális képzés folyik, a szakmai gyakorlat tanuló szerződése átalakul munkaszerződéssé, amely a képzés alatt jövedelemhez juttatja a tanulót. Amennyiben önhibáján kívül a tanuló nem tud részt venni a duális képzésben úgy szakképzési ösztöndíjra jogosult. A négy közismereti tárgyból tesznek érettségi vizsgát a diákok, a technikus szakképesítés szakmai vizsgája lesz egyben az ötödik érettségi tárgy. Így a 13. év végén sikeres vizsga után két végzettséget igazoló bizonyítványt szerez a tanuló, az érettségi bizonyítványát és a technikus végzettségét igazoló oklevelét. A jó eredménnyel végzetteknek lehetőségük van a felsőoktatásban azonos ágazaton továbbtanulni. A technikum két éves szakmai képzése lehetőséget biztosít a csak érettségizett, gimnáziumot végzettek, valamint a felsőoktatási tanulmányaikat feladó fiataloknak.

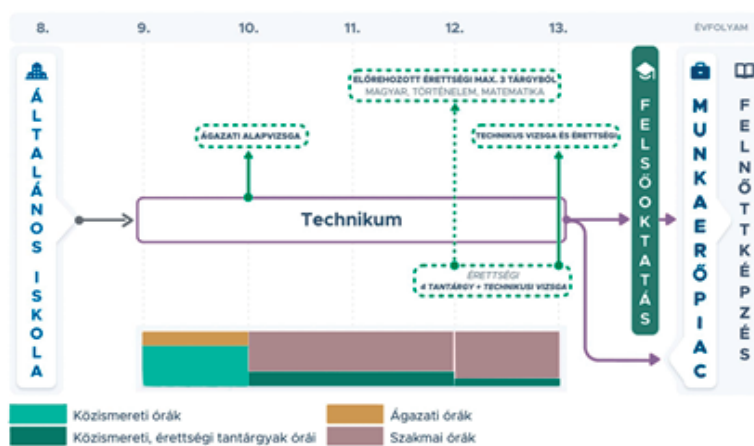
A szakképző iskola (4. ábra) 3 éves. Az első év ágazati ismereteket adó képzés, az azt követő két évben duális képzés folyik, elsősorban szakképzési munkaszerződés keretén belül. A végzést követően itt is nyitott a lehetőség az érettségi bizonyítvány vagy a technikus szakképzettség megszerzésére.

A 9. osztály végén van átjárhatóság a két iskolatípus között. A sikeres ágazati alap-vizsgával egyszerű munkakörök betöltésére jogosult a tanuló.

Az a tanuló aki tizenhatodik életévét betöltötte és alapfokú végzettséggel nem rendelkezik a **Dobbantó program** keretében a szakképző iskola előkészítő évfolyamán alapkompentencia-fejlesztésben részesül, ahol mentor tanár közreműködésével egyéni, a saját képességeinek és terveinek megfelelő fejlesztést kap. A Dobbantó program célja az alapkompentencia hiányok csökkentése, a foglalkoztatók által elvárt kompetenciák fejlesztése, és a szakképzésbe való belépés megalapozása.

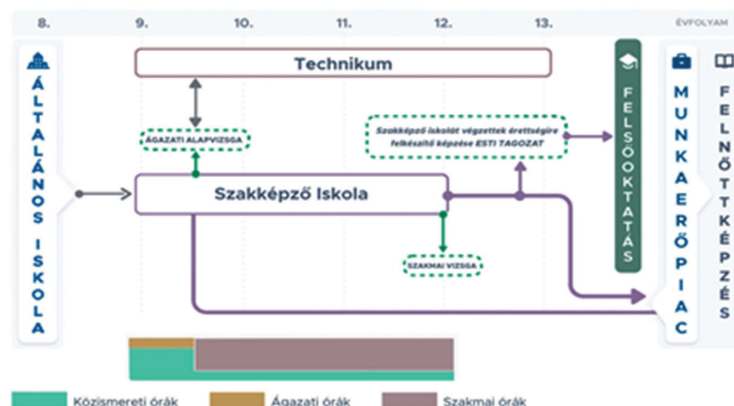
Ezt követően a tanuló tovább léphet a **műhelyiskola** képzésbe, ahol részsakmát tanulhat. A részsakma megszerzéséről kiállított bizonyítvány államilag elismert alapfokú végzettséget és szakképesítést tanúsít, és legalább egy munkakör betöltésére képesít (5. ábra).

2020/2021.tanévtől strukturájában megváltozott a szakmai képzés
TECHNIKUM



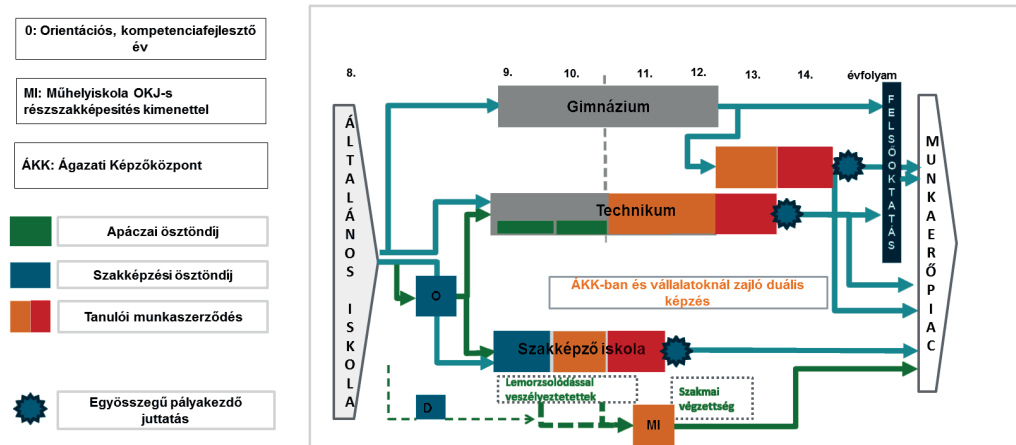
3. ábra

2020/2021.tanévtől strukturájában megváltozott a szakmai képzés
SZAKKÉPZŐ ISKOLA



4. ábra

Ösztöndíj, tanulószervződés és munkaszerződés egymásra épülő rendszere



5. ábra

2.2 A szakképzésről szóló törvény végrehajtását szolgáló 12/2020.(II.7.) Kormányrendelet 1. számú melléklete tartalmazza a SZAKMA-JEGYZÉK 24 ágazatba sorolt 174 államilag elismert szakmát.

A Szakmajegyzék szakmánként tartalmazza: a szakma azonosító számát (*Magyar Képesítési Keretrendszer szint - képzési terület - ágazati besorolás - szakma sorszáma*; pl. bányaiipari technikus szakma azonosító száma: 5-724-1-1), a szakma megnevezését, szakmairányát, a szakmai oktatás időtartamát alapfokú iskolai- vagy érettségi végzettséggel, a Digitális Kompetencia Keretrendszer szintet.

A szakképzésért felelős ITM Miniszter 2020 májusában elektronikusan közzétette az **Innovatív Képzéstámogató Központ** honlapján a Szakmajegyzék szakmainak **képzési és kimeneti követelményeit** – **KKK** - amelyek tartalmazzák a szakma követelményeinek leírása mellett, a szakmai alkalmasságot véleményező számára a **szakmával betölthető foglalkozások FEOR számát, megnevezését** (**1.-24. melléklet**), valamint tanévkezdés előtt közzétételre kerültek a szakmák **programtantervei** – **PTT** -, amelyekben tanévre lebontva tartalmazzák úgy a szakmai elméleti, mint a gyakorlati tevékenységek követelményeit. (www.ikk.hu/szakképzés).

2.3. A felnőttek képzése is rugalmasabb rendszerben valósul meg 2020. szeptember 1-től (6. ábra). 2020-ban az Innovációs és Technológiai Minisztérium szerkesztésében megjelent a stratégiai szempontú „ A felnőttképzés megújítása ” című tájékoztató az új felnőttképzésről.

Az **Innovatív Képzéstámogató Központ** honlapján **szakképesítések** címszó alatt megtalálhatóak a felnőttképzésben képezhető szakképesítések (esetenként a korábbi OKJ-ből átvett szakképesítések / ráépülő szakképesítések / rész-szakképesítések a nemzetközi oktatási egyezmények követelményeinek megfelelően átdolgozott formában). A szakmai képzés keretében megszerezhető szakképesítések köre nem került a jogszabályban rögzítésre, minden év novemberében – az év közben bejelentett és

szakmai szempontok szerint felülvizsgált és javasoltak alapján- miniszteri hatáskörben módosíthatók. A szakmai képzés megszervezhető a szakképesítés kimeneti követelményeit tartalmazó, a szakképzésért felelős miniszter által nyilvántartásba vett **programkövetelmény** alapján, amely biztos alapot ad mind a szakképző intézménynek, mind a felnőtt képzőknek saját szakmai képzési programjuk kidolgozásához.

A munkaerő-piaci felnőttképzésben elválik az oktatás és a vizsgáztatás. Amennyiben a munkahely szervezi az oktatást és ott is vizsgázik, egy tanúsítványt állítanak ki. Az államilag elismert szakképesítést igazoló bizonyítványhoz akkreditált vizsga- központban kell vizsgázni.

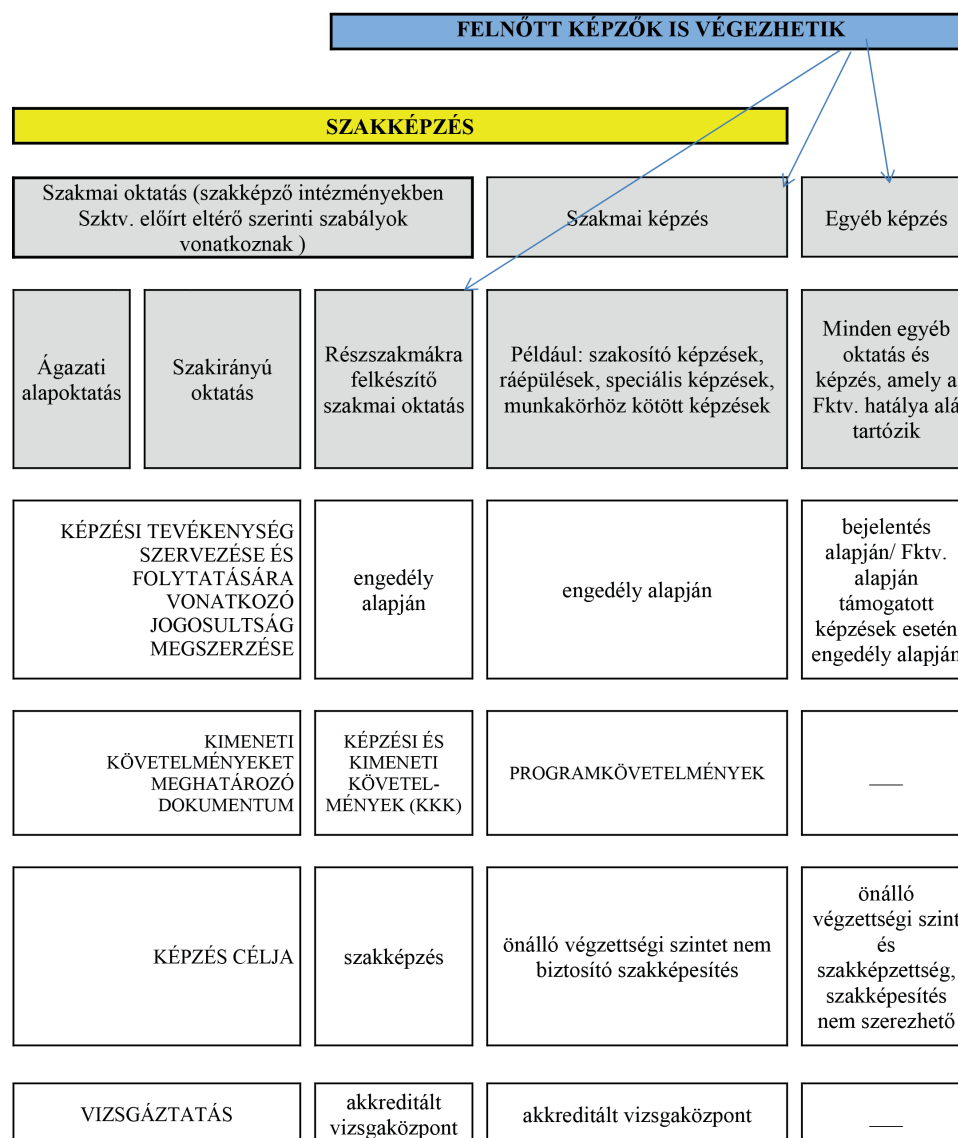
Jelenleg 418 szakképesítés programkövetelménye érhető el a www.ikk.hu/szakképesítés felületén.

2.4. A szakmaképzés ingyenessége.

A szakképzésről szóló törvény előírja, hogy az állam ingyen biztosítja **legfeljebb két szakma** megszerzését az első szakmai vizsga befejezéséig, a második szakma esetén legfeljebb három tanéven keresztül, valamint a szakképző intézményben a szakmai képzéshez kapcsolódó első szakképesítés megszerzését az első képesítővizsga befejezéséig.

2.5. A nemzeti köznevelésről szóló törvény alapján:

- a **tankötelezettség** annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a **tizenhatodik életévét** betölti; a sajátos nevelési igényű tanuló esetében meghosszabbítható annak a tanítási évnél a végéig, amelyben a **huszonharmadik életévét** betölti;
- a tanuló attól az évtől kezdődően, amelyben nyolcévfolyamos általános iskola esetén **tizenhetedik**, középfokú iskola esetén **huszonötödik életévét** betölti, **kizárólag felnőttoktatásban** kezdhet új tanévet, ez két évvel meghosszabbítható a sajátos nevelési igényű-, valamint a beilleszkedési-, tanulási-, magatartási nehézséggel küzdő-, továbbá tartós gyógykezelés alatt állt tanuló részére.



6. ábra: A felnőttképzés megújított rendszere.
(Forrás⁵: ITM. A felnőttképzés megújítása 2020.)

3. A szakmai alkalmasságot véleményező orvosok feladatai az új szakmaképzési rendszerben.

A szakmára való alkalmasság orvosi véleményezése során érvényesülniük kell a munkavédelmi jogi szabályozásoknak, az orvos-szakmai szabályoknak, valamint a tanuló alkotmányos jogainak.

3.1. Jogsabályok.

A szakmai képzés során érvényesülnie kell azon jogszabályoknak amelyek a tanuló az *Alaptörvényben* foglalt alkotmányos jogait védik.

A szakképzésről szóló törvény kötelezettségként írja elő a szakképző intézmény, a szakmai gyakorlati képzést végző gazdálkodó szerv, valamint a tanuló részére, hogy a szakképzés során a *munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. és az egészségügyről szóló 1997. CLIV. évi törvények* előírásainak érvényesülniük kell, és ezek betartása minden résztvevő kötelezettsége.

A munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló **33/1998.(VI.24.) NM** rendelete értelmében a szakképző intézményben jelentkező tanulóknál az előzetes szakmai alkalmassági orvosi vizsgálatot és

véleményezést **első fokon** a fogadó intézmény iskolaorvosának kell elvégeznie. Amennyiben az intézmény nem rendelkezik iskolaorvossal, az intézmény vezetőjének kezdeményezésére a Nemzeti Népegészségügyi Központ Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya (a továbbiakban NNK MFF), mint munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv által kijelölt foglalkozás-egészségügyi szakellátóhely orvosa végzi a vizsgálatot. Az állás-keresők vagy *szakképesítésre jelentkezők* esetében e vizsgálatot az illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó-hely szakorvosa végzi.

A szakképző intézményben tanulóknál a másodfokú vizsgálat és véleményezés az NNK MFF illetékessége, míg az állás keresők és a *szakképesítésre* jelentkező személyek részére a foglalkoztató telephelye szerinti foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely szakorvosa.

A szakképző intézmény kiválasztása előtt az **esélyegyenlőséget** biztosítani szükséges az egészségükben károsodott személyek részére; nagyon fontos, hogy a **pályaválasztási habilitációs célú orvosi tanácsadás** megtörténjen legkésőbb a 8. osztály első félévében, még a középiskolai felvételi kérelem beadása előtt.

2022-ben lenne 70 éves a Szakmunkástanulók Országos Egészségvédelmi Intézete, melynek jogutódja a Nemzeti Népegészségügyi Központ Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya, ahol megalapítása óta országos hatáskörrel végezzük a NEAK által finanszírozott habilitációs célú pályaválasztási orvosi tanácsadást egészségkárosodott tanulók részére.

3.2.Szakmai szabályok

A 2020. januártól 1-től hatályos szakképzésről szóló törvény és végrehajtási rendeletei alapján a **szakmai alkalmasság orvosi véleményezése**

- a Szakmajegyzék szakmáira, szakmairányaira, valamint a szakképesítések foglalkozásaira, a részszakképesítés munkakörére történik,
- figyelembe véve az innovációs és technológiai miniszter fentebb említett (Szkvt.) végrehajtási szakmai anyagait.

Jelen közlemény végén közölt 1.-24. mellékletek ágazatokra lebontva a szakmajegyzék szakmáihoz, szakmairányaihoz társítják a miniszteri képzési és kimeneteli követelményekben feltüntetett foglalkozások (FEOR'08) megnevezését és számát.

FEOR'08. A második világháború óta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) irányításával több nemzetközi foglalkozási nomenklátúra született. Magyarországon 1975-ben került bevezetésre az első FEOR. A nemzetközi gyakorlathoz közelítés igényével, az ISCO'88 nomenklatúrát is figyelembe véve lépett hatályba a FEOR 1993. január 1-vel, FEOR'93 néven. A nemzetközi foglalkozási nomenklátúra (ISCO-88) – 2003-2008 között történő felülvizsgálata, továbbá a FEOR utolsó felülvizsgálata óta eltelt több mint tíz évben végbement jelentős változások a munka világában szükségessé tették a FEOR-93 nomenklátúra korszerűsítését is. A FEOR-93 felülvizsgálata egy hosszabb folyamat volt, melynek eredményeképpen 2010 áprilisában jelent meg a FEOR-08 KSH elnöki közlemény formájában oly módon, hogy a hatályba lépés dátuma 2011. január 1. lett⁶.

Szükségessé vált a Munkaügyi Központok a FEOR'93 alapján működtetett szoftver adatbázisának a FEOR'08 –hoz való megfeleltetése, annak céljából, hogy a foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek foglalkoztathatósági szakvéleményeinek alapján megfelelően történjen az állás-keresők munkáltatókhoz való kiközvetítése.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal két főosztályának (NMH – FI - Befektetési és Ösztönzési Főosztály, valamint NMH – MI Munkahigiénés Foglalkozás-egészségügyi Főosztály) feladata volt felülvizsgálni a megváltozott tartalmú foglalkozásokat és kialakítani ezekre a foglalkoztathatósági korlátozó és kizáró egészségi okokat.

A FEOR'08 485 foglalkozásából **287 új tartalmú foglalkozás** került felülvizsgálatra és módosult a foglalkoztathatóság egészségi szempontjainak tartalma.

Jelenleg a FEOR'08 tartalmának csak egy foglalkozás-egészségügyi szakértői módszertani kiadvány felel meg: „Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához”.

A kötet szerzői: Dr. Cseh Károly, Dr. Nemeskéri Zsolt, Szellő János, Dr. Tibold Antal, Kiadó: Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, 2014.

A **korábbi évfolyamokon** megkezdett szakképzésekre 2025.01.01-ig hatályos a **150/2012.(VII.6.) Kormány rendelet az Országos Képzési Jegyzékről** és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről az 1. és 2. §. :

„ 1. §* A nemzeti köznevelésről szóló törvényben (a továbbiakban: Nkt.) meghatározott kötelező közismereti érettségi vizsgatárgyakból és az Nkt. 2019. december 31-én hatályos rendelkezései szerinti szakközépiskola ágazata szerinti kötelező szakmai vizsgatárgyból álló érettségi vizsgával megszerezhető végzettséggel betölthető munkaköröket a **3. melléklet** tartalmazza.

2. §* A 2019/2020. tanévet megelőzően beiskolázott tanuló a **8. melléklet**, a 2019/2020. tanévre beiskolázott tanuló a **9. melléklet** szerinti mellék-szakképesítések közül választhat. Ha az érettségi végzettséghez kötött ágazati szakképesítés vonatkozásában több mellék-szakképesítés választható, a szakképző intézménynek legalább egy mellék-szakképesítés választását biztosítania kell. „

A jelzett munkakörökre és mellék-szakképesítésekre az iskolaorvos továbbra is végzi a szakmai alkalmasság orvosi vizsgálatát és véleményezését.

A **felnőttképzést** folytató intézményeknél a régi OKJ szerint indított képzésekre lehetett még jelentkezni 2021. 03.31-ig, ezeket a szakmai vizsgákat legkésőbb 2022. december 31-ig kell befejezni. A szakképesítések/ ráépülő szakképesítések/ részszakképesítések *szakmai és vizsgakövetelményei* (FEOR- száma, megnevezése) , a *kerettantervek*, a *speciális kerettantervek* (látás-, hallás-, mozgás sérült személyek-, illetve tanulásában akadályozottak részére) érvényes miniszteri rendeletek alapján megtalálhatóak a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal honlapján: (www.nszfi.hu).

Összefoglalás

Az új szakképzési törvény hatályba lépésével a 2020/2021-es tanévben 58600 tanuló kezdte meg középiskolai tanulmányait technikumban és szakképző iskolában.

Remélhetőleg megfelelő irányításunk és a folyamatos szakmai tanácsadásunk az iskola-egészségügyi feladatokat ellátó iskolaorvosok és iskolai védőnők részére segítette szakmai döntésüket és a beiskolázás előtti szakmai alkalmasság véleményezése megfelelően történt.

A sikeres ágazati alapozó szakmai vizsgát tevők - a szakképző iskolában a 2021/2022. tanévben, míg a technikumban a 2022/2023 tanévben - munkaszerződéssel kezdik majd meg a szakmai gyakorlati tevékenységüket, ahol az adott munkahelyen a munkaköri orvosi alkalmasságot a szakma munkaköreire a foglalkozás-egészségügyi szakorvosok véleményezik, és remélhetőleg minden tanuló alkalmas lesz a megkezdett szakma elsajátítására.

A várható hosszú távú gazdasági változásokkal, a foglalkozások átalakulásával együtt járó ipar 4.0 bevezetése indokolja a munkavédelem tripartit rendszerében egy szoros kapcsolat kialakítását és az összehangolt cselekvést úgy a munkavédelmi hatósági -, a központi közigazgatási munkavédelemért felelős állami szervek , valamint a munkahelyeken a dolgozó ember egészségét és védelmét felügyelő munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakemberek között. Az automatizált és összehangolt digitalizált ökoszisztémában csak így lehetséges a változások folyamatos nyomon követése és a munkavédelmet biztosító egységes cselekvések kialakítása.

Irodalomjegyzék:

1. Nagy Judit: Az ipar 4.0 fogalma, összetevői és hatása az értékláncra. 167.sz. Műhely tanulmány HU ISSN 1786-3031, Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vállalat-gazdaságtan Intézet. 8-14 oldal.
2. Nemzetgazdasági Minisztérium, 2016.03.02., „Irinyi-terv Magyarország újjraiparosításáért”.

3. Világ gazdaság Online; 2015.04.14. Bill McDermott, „Németországban indult el az új ipari forradalom”
4. ITM 2019 „SZAKKÉPZÉS 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira.” 8. oldal.
5. ITM „A felnőttképzés megújítása 2020.” 10. oldal.
6. KSH-FEOR '08.

Dr. Simon Judit

Nemzeti Népegészségügyi Központ
Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály
Foglalkozás-egészségügyi Osztály
Ifjúsági Szakmai Alkalmasságot Vizsgáló Szakrendelés

1. melléklet

Szakmajegyzék: bányászat és kohászat ágazat

SZAKMAJEGYZÉK 12/2020.(II.07.) Korm rendelet				ITM - szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter, www.ikk.hu KÉPZÉSI ÉS KIMENETI KÖVETELMÉNYEK	
Szakma		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei	
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése
Bányaipari technikus		5 év	2 év	3111	Bányászati technikus
Bányaművelő		3 év	2 év	3211	Bányászati szakmai irányító. felügyelő
Fémelőállító		3 év	2 év	8311	Szilárdásvány-kitermelő gép kezelője (szén, kő)
				8151	Fémfeldolgozó gép kezelője
				7326	Kovács
Fluidumkitermelő		3 év	2 év	3111	Bányászati technikus
Fluidumkitermelő technikus		5 év	2 év	3111	Bányászati technikus
Kohász- és öntészettechnikus	Kohász	5 év	2 év	3112	Kohó- és anyagtechnikus
				8151	Fémfeldolgozó gép kezelője
				7326	Kovács
	Öntész			7310	Fémöntőminta-készítő
Öntvénykészítő	Könnnyűfém	3 év	2 év	8151	Fémfeldolgozó gép kezelője
				7310	Fémöntő mintakészítő
	Vas és acél			8151	Fémfeldolgozó gép kezelője
				7310	Fémöntő mintakészítő

2. melléklet

Szakmajegyzék: egészségügyi technikai ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		Foglalkozás	
megnevezése	irány	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése
Fogtechnikus		–	2 év	3333	Fogtechnikus
Optikaitemék-készítő		3 év	2 év	3335	Látszerész
Optikus		–	2 év	3335	Látszerész

Szakmairány, részsakképzés: nincs

Pályaalkalmassági vizsgálat nem szükséges.

Szakmai alkalmasság véleményezése: 40/2004 (IV.26) ESZCSM rendelet szerint.

3. melléklet

Szakmajegyzék: egészségügyi ágazat

Szakma		Szakmai oktatás időtartama		Szakma legjellemzőbb foglalkozása	
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése
Ápoló		6 év	3 év	3111	Ápoló, Szakápoló
Egészségügyi asszisztens	Audiológiai asszisztens és hallásakusztikus	5 év	2 év	3321	Általános egészségügyi asszisztens
	Endoszkópos asszisztens			3323	Orvosi képzőképző diagnosztikai és terápiás berendezések kezelője
	Fogászati asszisztens			3325	Fogászati asszisztens
	Gyógyszertári asszisztens			3326	Gyógyszertári és gyógyszerellátási asszisztens
	Kardiológiai és angiológiai asszisztens			3323	Orvosi képzőképző diagnosztikai és terápiás berendezések kezelője
	Klinikai neurofiziológiai asszisztens			3323	Orvosi képzőképző diagnosztikai és terápiás berendezések kezelője
	Perioperatív asszisztens			3321	Általános egészségügyi asszisztens
	Radiográfiai asszisztens			3323	Orvosi képzőképző diagnosztikai és terápiás berendezések kezelője
Egészségügyi laboráns	Klinikai laboratóriumi asszisztens	5 év	2 év	3324	Orvosi laboratóriumi asszisztens
	Szöveti asszisztens				
Gyakorló ápoló	-	5 év	2 év	5222	Segédápoló, műtősegéd
Klinikai laboratóriumi szakasszisztens	Hematológiai és transfúziológiai szakasszisztens	6 év	3 év	3324	Orvosi laboratóriumi asszisztens
	Kémiai laboratóriumi szakasszisztens				
	Mikrobiológiai szakasszisztens				
Ortopédiai műszerész		5 év	2 év	3334	Ortopédiai eszközkészítő
Perioperatív szakasszisztens	Aneszteziológiai szakasszisztens	6 év	3 év	3321	Általános egészségügyi asszisztens
	Műtéti szakasszisztens				
Radiográfiai szakasszisztens	CT/MR szakasszisztens	6 év	3 év	3323	Orvosi képzőképző diagnosztikai és terápiás berendezések kezelője
	Nukleáris szakasszisztens				
	Intervenció szakasszisztens				
	Sugárterápiás szakasszisztens				
Rehabilitációs terapeuta	Fizioterápiás asszisztens	5 év	2 év	3332	Fizioterápiás asszisztens, masször
	Gyógymasször				
Szöveti szakasszisztens	Citológiai szakasszisztens	6 év	3 év	3324	Orvosi laboratóriumi asszisztens
	Immunhisztokémiai, hisztokémiai és molekuláris biológiai szakasszisztens				
Mentőápoló		5 év	2 év	3311	Ápoló, szakápoló

Szakmai alkalmasság véleményezése: 40/2004 (IV.26) ESZCSM rendelet szerint.

Pályaalkalmassági vizsgálat: szükséges.

4. melléklet

Szakmajegyzék: elektronika és elektrotechnikai ágazat

SZAKMA	SZAKMAIRÁNY	Szakmai oktatás időtartama		Szakma legjellemzőbb foglalkozása	
		alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	Megnevezése
Automatikai technikus	Autóipar	5 év	2 év	3122	Villamosipari technikus (elektronikai technikus)
	Energetika és petrohkémia			3153	Vegyipari alapanyagfeldolgozó berendezés vezérlője
	Épületautomatizálás			3122	Villamosipari technikus (elektronikai technikus)
	Gyártástechnika			3122	Villamosipari technikus (elektronikai technikus)
Elektronikai műszerész		3 év	2 év	7341	Villamos gépek és készülékek műszerésze, javítója
				7342	Informatikai és telekommunikációs berendezések műszerésze, javítója
Elektronikai technikus		5 év	2 év	3122	Villamosipari technikus (elektronikai technikus)
Erősáramú elektrotechnikus		5 év	2 év	3122	Villamosipari technikus (energetikai technikus,elektronikai technikus)
Ipari informatikai technikus		5 év	2 év	3141	Informatikai és kommunikációs rendszereket kezelő technikus
				3142	Informatikai és kommunikációs rendszerek felhasználóit támogató technikus
				3143	Számítógéphálózat- és rendszertechnikus
Közlekedésautomatikai technikus		5 év	2 év	3139	Egyéb, máshová nem sorolható technikus
Villanyszerelő	Épületvillamosság	3 év	2 év	7341	Villamos gépek és készülékek műszerésze, javítója
				7343	Elektromoshálózat-szerelő, javító
				7524	Épületvillamossági szerelő, villanyszerelő
	Villamos hálózat			7341	Villamos gépek és készülékek műszerésze, javítója
				7343	Elektromoshálózat-szerelő, javító
				7524	Épületvillamossági szerelő, villanyszerelő
	Villamos készülék és berendezés			7341	Villamos gépek és készülékek műszerésze, javítója
				7343	Elektromoshálózat-szerelő, javító
				7524	Épületvillamossági szerelő, villanyszerelő

Részsakmai képzés nincs.

Pályaalkalmassági vizsgálat: nem szükséges.

5. melléklet

Szakmajegyzék: élelmiszeripar ágazat

Szakma megnevezése	Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei		Rész-szakma
	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
Bor- és pezsgőgyártó technikus	5 év	2 év	3113	Élelmiszer-ipari technikus	nincs
			6114	Szőlő-, gyümölcsstermesztő	
			7115	Borász és egyéb szeszesital-gyártó, szikvízkészítő	
Édességkészítő	3 év	2 év	7114	Pék, édesiparitermék-gyártó	Csokoládétermék gyártó , Keksz-és ostyagyártó .
Élelmiszer-ellenőrzési technikus	5 év	2 év	3113	Élelmiszer-ipari technikus	nincs
Élelmiszeripari gépésztechnikus	5 év	2 év	3116	Élelmiszeripari gépésztechnikus	nincs
Élelmiszeripari gépkezelő	3 év	2 év	8111	Élelmiszer-, italgyártó gép kezelője	Élelmiszeripari csomagológép kezelő
Erjedés- és üdítőital-ipari technikus	5 év	2 év	3113	Szeszipari technikus	nincs
			3113	Erjedés- és üdítőital-ipari technikus	
Erjedés- és üdítőital-ipari termékkészítő	3 év	2 év	8111	Malátagyártó gép kezelője	Üdítőital-ipari termékkészítő, Sörgyártó
			8111	Szörpkészítő	
			7115	Pálinkafőző	
			7115	Sörgyártó	
			7115	Italösszeállító (szeszipari)	
			7115	Szeszfőző	
Hentes és húskészítmény-készítő	3 év	2 év	7111	Húsfeldolgozó	Vágóhídi munkás: csontozó munkás, húskészítmény gyártó
			8111	Élelmiszer-, italgyártó gép kezelője	
			5113	Bolti eladó (bolti hentes, eladó)	
Húsipari technikus	5 év	2 év	3113	Húsipari technikus	nincs
			3113	Élelmiszeripari technikus	
Kistermelői élelmiszer-előállító	3 év	2 év	7111	Húsfeldolgozó	nincs
			7112	Gyümölcs- és zöldségfeldolgozó, -tartósító	
			7113	Tejfeldolgozó, tejtermékgyártó	
			7114	Pék, édesiparitermék-gyártó	
Pék	3 év	2 év	7114	Pék, édesiparitermék gyártó	Sütőipari és gyorspékségi munkás
Pék-cukrász	3 év	2 év	7114 5135	Pék, édesiparitermék gyártó Cukrász	Süteménykészítő

Sütő- és cukrászipari technikus	5 év	2 év	3113 7114 5135	Élelmiszer-ipari technikus Pék, édesiparitermék-gyártó Cukrász	nincs
Szőlész-borász	3 év	2 év	6114	Szőlő-, gyümölcsstermesztő	Szőlőfeldolgozó ; Pincemunkás.
Tartósítóipari technikus	5 év	2 év	3113 3623 3623 7112 7112 8111 8325	Élelmiszer-ipari technikus Gyümölcsfelvásárló Zöldség, gyümölcs beszerző Gyümölcs- ,zöldségfeldolgozó, Gyümölcs tartósító Élelmiszer- italgyártógép kezelője Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője	nincs
Tartósítóiparitermék-készítő	3 év	2 év	3623 3623 7112 7112 8111 8325	Gyümölcsfelvásárló Zöldség, gyümölcs beszerző Gyümölcs- és zöldségfeldolgozó, Gyümölcs tartósító Élelmiszer-, italgyártógép kezelője Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője	konzervgyártó
Tejipari technikus	5 év	2 év	3113 7113 3623 3623 8111	Élelmiszer-ipari technikus Tejfeldolgozó, tejtermékgyártó Tejfelvásárló Tejkezelő (alapanyag-átvevő) Tejipari gép kezelője	nincs
Tejtermékkészítő	3 év	2 év	7113 3623 3623 8111	Tejfeldolgozó, tejtermékgyártó Tejfelvásárló Tejkezelő (alapanyag-átvevő) Tejipari gép kezelője	Tejipari munkás (7113 Tejfeldolgozó, tejtermékgyártó)

Szakmairány képzés nincs.

Pályaalkalmassági vizsgálat nem szükséges.

6. melléklet

Szakmajegyzék: építőipar ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei		Rész-szakma
megnevezése	szakma iránya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
Ács		3 év	2 év	7513	Ács	Zsaluzó, állványozó
Bádogos		3 év	2 év	7533	Épület- és építménybádogos	nincs
Burkoló		3 év	2 év	7534	Burkoló	nincs
Épületszobrász és műköves		3 év	2 év	7536	Kőfaragó, műköves	Sírkő és műkőkészítő
Festő, mázoló, tapétázó		3 év	2 év	7535	Festő és mázoló	Szobafestő
Hídépítő és -fenntartó technikus		5 év	2 év	3117 3213 1313 3136 3139	Építő- és építésztechnikus Építőipari szakmai irányító Építőipari tevék.folytató egység vez. Műszaki rajzoló, szerkesztő Egyéb, máshova nem sorolható technikus (számos munkakörben elhelyezkedhet: a kivitelezés, a tervezés, az építésigazgatás, az építőanyag forgalmazás, az építőanyag-gyártás és az anyagvizsgálat)	nincs
Kőfaragó		3 év	2 év	7536	Kőfaragó, műköves	nincs
Kőműves		3 év	2 év	7511	Kőműves	Falazó kőműves, Gépi vakoló
Magasépítő technikus		5 év	2 év	3117 3213 1313 3136 3139	Építő- és építésztechnikus Építőipari szakmai irányító Építőipari tev. folytató egység vez. Műszaki rajzoló, szerkesztő Egyéb, máshova nem sorolható	nincs
Mélyépítő technikus		5 év	2 év	3117 3213 1313 3136 3139	Építő- és építésztechnikus Építőipari szakmai irányító, felügy. Építőipari tev. folytató egység vez. Műszaki rajzoló, szerkesztő Egyéb, máshova nem sorolható tech.	nincs
Szárazépítő		3 év	2 év	7512 7512 7539	Gipszkartonozó, stukkózó Gipszkarton és álmennyezet szerelő Egyéb építési szakipari foglalkozások	Gipszkartonszerelő
Szerkezetépítő és -szerelő		3 év	2 év	7515	Építményszerkezet-szerelő	
Szigetelő		3 év	2 év	7531	Szigetelő	Vízszigetelő, Hő- és hangszigetelő
Tetőfedő		3 év	2 év	7532	Tetőfedő	

Útépítő és útfenntartó		3 év	2 év	7919 9329	Egyéb, máshova nem sorolható ipari és építőipari foglalkozású Egyéb egyszerű építőipari foglalkozású	Útfenntartó
Útépítő, vasútépítő* és - fenntartó technikus		5 év	2 év	1313 3117 3133 3136 3139 3213	Építőipari tev. folytató egység vez. Építő és építészmérnök Földmérő és térinformatikai tech. Műszaki rajzoló, szerkesztő Egyéb, máshova nem sorolható tech. Építőipari szakmai irányító, felügyelő	nincs

Megjegyzés:

*A vasútközlekedés területén a vasútépítő szakmára érvényes a 203/2009.(IX.18.) Korm. rendelet a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkaköröket betöltő munkavállalókkal szemben támasztott egészségügyi követelményekről és az egészségügyi vizsgálat rendjéről.

7. melléklet

Szakmajegyzék: fa- és bútioripar ágazat

Szakma		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások		RÉSZSZAKMA
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
Asztalos		3 év	2 év	7223	Bútorasztalos	1.Asztalosipari szerelő 2.Famegmunkáló
				7514	Épületasztalos	1.Asztalosipari szerelő 2.Famegmunkáló
Faipari technikus		5 év	2 év	3114	Fa- és könnyűipari technikus	
Kárpitos		3 év	2 év	7224	Kárpitos	Kárpit behúzó

8. melléklet

Szakmajegyzék: gazdálkodás- és menedzsment ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei		RÉSZ - SZAKMA
megnevezése	szakma iránya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
Pénzügyi-számviteli ügyintéző		5 év	2 év	3611 3614 4121 4122 4123 4129 4131 4136	Pénzügyi ügyintéző Számviteli ügyintéző Könyvelő (Analitikus) Bérelszámoló Pénzügyi, statisztikai, biztosítási adminisztrátor Egyéb számviteli foglalkozású Készlet- és anyagnyilvántartó Iratkezelő, irattáros	nincs
Vállalkozási ügyviteli ügyintéző		5 év	2 év	3631 3641 4111 4112 4113 4114 4121 4122 4123 4131 4134 4136	Konferencia- és rendezvény szervező Személyi asszisztens Titkár(nő) Általános irodai adminisztrátor Gépiró, szövegszerkesztő Adatrögzítő, kódoló Könyvelő (analitikus) Bérelszámoló Pénzügyi, statisztikai, biztosítási adm. Készlet- és anyagnyilvántartó Humánpolitikai adminisztrátor Iratkezelő, irattáros	nincs

9. melléklet

Szakmajegyzék: épületgépészeti ágazat

Szakma		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások		RÉSZSZAKMA
megnevezése	szakmai iránya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
Épületgépész technikus		5 év	2 év	7521	Vezeték és csőhálózat szerelő (víz-, gáz-, fűtés)	nincs
				7522	Szellőző, hűtő, klimatizáló berendezés szerelő	nincs
				3116	Hűtő és klimatechnikus, szellőzéstechnikus Épületgépész technikus	nincs
				3213	Felelős műszaki vezető	nincs
Hűtő- és szellőzőrendszer-szerelő		3 év	2 év	7521 7522	Vezeték- és csőhálózat-szerelő Szellőző-, hűtő- és klimatizálóberendezés-szerelő	nincs
Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő		3 év	2 év	7511 7522 7521	Gázkémény készítő(Kőműves) , Szellőző, hűtő, klimatizáló ber. szerelő Vízvezeték- és központifűtés szerelő	Égéstermék elvezető szerelő
Víz- és csatornarendszer-szerelő		3 év	2 év	7521	Víz- és csatornaépítő Víz- és szennyvízcsőfektető Épületgépészeti csőhálózat- és berendezés-szerelő	Csőhálózat szerelő

10. melléklet

Szakmajegyzék: gépészet ágazat

Szakma		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei		RÉSZSZAKMA
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
CNC-programozó		4 év	3 év	7323	Forgácsoló	nincs
Építő-, szállító- és munkagép-szerelő		3 év	2 év	7333	Mezőgazdasági és ipari gép (motor) karbantartója, javítója	
Épület- és szerkezetlakatos		3 év	2 év	7321 7515	Lakatos Építményszerkezet-szerelő	
Finommechanikai műszerész		3 év	2 év	7420	Finommechanikai műszerész	
Gépész technikus	CAD-CAM	5 év	2 év	3116 3136 7323	Gépésztechnikus Műszaki rajzoló, szerkesztő Forgácsoló	
	Ipar	5 év	2 év	3116 3910 8151 8211 8219	Gépésztechnikus Műszaki ügyintéző Fémfeldolgozó gép kezelője Mechanikaigép-összeszerelő Egyéb termék-összeszerelő	
	Vegyipar	5 év	2 év	3116 3910 3132 8133	Gépésztechnikus Műszaki ügyintéző Vegyipari alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő Vegyipari alapanyag-feldolgozó berendezés vezérlője	
		5 év	2 év	3116	Gépésztechnikus	
		3 év	2 év	7323	Forgácsoló	
		3 év	2 év	7325	Hegesztő, lángvágó	
Ipari gépész	Ipar	3 év	2 év	7321 8211 8219	Lakatos Mechanikaigép- összeszerelő Egyéb termék-összeszerelő	nincs
	Vegyipar	3 év	2 év	8132 8133 3153 7321	Vegyipari alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő Gyógyszergyártó gép kezelője Vegyipari alapanyag-feldolgozó berendezés vezérlője Lakatos, gépszerelő és karbantartó lakatos	
Légijármű-műszerész technikus		5 év	2 év	7341 7420	Villamos gépek és készülékek műszerésze, javítója Finommechanikai műszerész	
Légijármű-szerelő technikus		5 év	2 év	7332	Repülőgépmotor-karbantartó, -javító	
Szerszám- és készülékgyártó		3 év	2 év	7322	Szerszámkészítő	
Vasúti jármű-szerelő technikus		5 év	2 év	7333 7341 7331	Mozdónyszerelő, javító Vasúti villamos jármű szerelője Dieselmotor szerelő	

11. melléklet

Szakmajegyzék: honvédelmi ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei	
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése
Fegyvergyártó szaktechnikus		6 év	3 év	7420	Finommechanikai műszerész
Fegyverműszerész technikus		5 év	2 év	7420	Finommechanikai műszerész
Fegyveroptikai szaktechnikus		6 év	3 év	7420 742011	Finommechanikai műszerész Optikaműszerész
Honvéd altiszt	Állami légijármű műszerész	–	2 év	0210	Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő foglalkozásai
	Állami légijármű szerelő				
	Híradó				
	Katonai informatikai rendszer-üzemeltető				
	Katonai pénzügyi				
	Légi vezetés				
	Műszerész, fegyverműszerész				
	Műszerész, páncéltörő-rakéta műszerész				
	Parancsnok, ABV védelmi				
	Parancsnok, Légvédelmi rakéta és tűzér				
	Repülésbiztosító				
	Speciális felderítő, Elektronikai hadviselés				
	Speciális felderítő, Rádióelektronikai felderítő				
	Szerelő, Műszakigép-szerelő				
	Szerelő, Páncélos- és gépjárműszerelő				
Honvéd kadét	Gépjármű mechatronikai technikus (szervíz)	5 év	2 év	0210	Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő foglalkozásai
				0310	Fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozásai
				7331	Gépjármű- és motorkarbantartó, javító
	Elektronikai technikus			0210	Fegyveres szervek középfokú képesítést igénylő foglalkozásai
				0310	Fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozásai

	Honvédelmi igazgatási ügyintéző	3122	Villamosipari technikus (elektronikai technikus)
		0210	Fegyveres szervek közép fokú képesítést igénylő foglalkozásai
		0310	Fegyveres szervek közép fokú képesítést nem igénylő foglalkozásai
		3910	Egyéb ügyintéző
		3649	Egyéb igazgatási és jogi asszisztens
		3221	Irodai szakmai irányító
		4112	Általános irodai adminisztrátor
		4114	Adatrögzítő, kódoló
		4136	Iratkezelő, irattáros
	Infokommunikációs hálózatépítő és -üzemeltető technikus	0210	Fegyveres szervek közép fokú képesítést igénylő foglalkozásai
		0310	Fegyveres szervek közép fokú képesítést nem igénylő foglalkozásai
		3146	Telekommunikációs technikus
	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető	0210	Fegyveres szervek közép fokú képesítést igénylő foglalkozásai
		0310	Fegyveres szervek közép fokú képesítést nem igénylő foglalkozásai
		3143	Számítógéphálózat- és rendszertechnikus
	Környezetvédelmi technikus (környezetvédelem)	0210	Fegyveres szervek közép fokú képesítést igénylő foglalkozásai
		0310	Fegyveres szervek közép fokú képesítést nem igénylő foglalkozásai
		3134	Környezetvédelmi technikus
	Logisztikai technikus	0210	Fegyveres szervek közép fokú képesítést igénylő foglalkozásai
		0310	Fegyveres szervek közép fokú képesítést nem igénylő foglalkozásai
		3622	Kereskedelmi ügyintéző
		3623	Anyaggazdálkodó, felvásárló
		4131	Készlet- és anyagnyilvántartó
		4132	Szállítási, szállítmányozási nyilvántartó

Megjegyzés:

1. Honvéd altiszt. A fegyveres szervek közép fokú képesítést igénylő foglalkozásainál : az egészségi alkalmasság és a pályaalkalmassági követelmények teljesítésénél a 10/2015. (VII.30.) HM rendelet az iránymutató.
2. A honvéd kadét szakképzés megkezdésének egészségi feltételei a 10/2015. (VII.30.) HM rendelet alapján „előzetes szakmai alkalmasság orvosi vizsgálat során a képzésre nem vehető fel, aki az alábbiak közül valamelyikben szenved:
 - a) végtaghiány,
 - b) szemmel látható fejlődési, mozgásszervi rendellenességek,
 - c) bénulások,
 - d) inzulinnal kezelt cukorbetegség,
 - e) beszélgetés során felmerülő érzelmi zavarok,

- f) alacsony intelligencia szint,
 - g) kezelt pszichiátriai betegségek,
 - h) epilepszia,
 - i) súlyos kancsalság,
 - j) súlyos halláscsökkenés,
 - k) asztma,
 - l) ismétlődő epe-, vesekövesség,
 - m) súlyos bőrbetegség,
 - n) súlyos gerincferdülés és
 - o) az egyik vese hiánya.
3. A honvéd kadét szakképzésének pályaalakmassági követelményeknek meg kell felelni. A 12. évfolyamot követően a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015.(VII.30.) HM rendelet alapján, mely kifejezetten hivatásos vagy szerződéses katonai szolgálatvállalás alkalmasság megállapítását szolgálja és nem feltétele a szakmai végzettség megszerzésének.
4. A fegyvergyártó szaktechnikus, a fegyver műszerész technikus és a fegyveroptikai szaktechnikus szakmáknál pályaalakmassági követelmények nem előírtak, csak erkölcsi bizonyítvány szükséges.

Honvéd Kadét Program három szinten valósul hat meg:

- honvéd kadét közismereti képzés (75 intézményben),
- honvéd kadét szakképzés (13 intézményben),
- honvéd középiskola és kollégium (Debrecenben 1 intézmény).

12. melléklet

Szakmajegyzék: informatika és távközlés ágazat

Szakma		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei	
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése
Infokommunikációs hálózatépítő és -üzemeltető technikus		5 év	2 év	3146 3141 3143 7342	Telekommunikációs technikus Inform és kom. rendsz-ket kezelő t Számítógéphálózat- és rendszertechnikus Informatikai és telekommunikációs berendezések műszerése, javítója
Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus		5 év	2 év	3143	Számítógéphálózat- és rendszertechnikus
Szoftverfejlesztő és -tesztelő		5 év	2 év		<i>A FEOR-ban csak felsőfokú végzettséghez kötött szoftverfejlesztő munkakör van, míg az ipar elvárja a technikusi szintet is.</i>
Távközlési technikus		5 év	2 év	3146	Telekommunikációs technikus
				3145	Műsorszóró és audiovizuális technikus
				7342	Informatikai és telekommunikációs berendezések műszerése, javítója

13. melléklet

Szakmajegyzék: kereskedelem ágazat

SZAKMA		SZAKMAI OKTATÁS IDŐTARTAMA		A szakmával betölthető foglalkozások	
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése
Idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus	Általános gyártás	5 év	2 év	3622	Kereskedelmi ügyintéző
				3623	Anyaggazdálkodó, felvásárló
				3611	Pénzügyi ügyintéző
				3615	Statisztikai ügyintéző
				4112	Általános irodai adminisztrátor
				4131	Készlet- és anyagnyilvántartó
				4122	Bérelszámoló
				4123	Pénzügyi, statisztikai, biztosítási adminisztrátor
	Gépjárműgyártás	5 év	2 év	3622	Kereskedelmi ügyintéző
				3623	Anyaggazdálkodó, felvásárló
				3611	Pénzügyi ügyintéző
				3615	Statisztikai ügyintéző
				4112	Általános irodai adminisztrátor
				4131	Készlet- és anyagnyilvántartó
				4122	Bérelszámoló
Kereskedelmi logisztika	Kereskedelmi logisztika	5 év	2 év	4123	Pénzügyi, statisztikai, biztosítási adminisztrátor
				3622	Kereskedelmi ügyintéző
				3623	Anyaggazdálkodó, felvásárló
				4131	Készlet- és anyagnyilvántartó
				4112	Általános irodai adminisztrátor
				4123	Pénzügyi, statisztikai, biztosítási adminisztrátor
				4132	Szállítási, szállítmányozási nyilvántartó
	Kereskedelmi értékesítő	3 év	2 év	5113	Bolti eladó
				5117	Bolti pénztáros, jegypénztáros
				5129	Egyéb, máshova nem sorolható kereskedelmi foglalkozású
Kereskedő és webáruházi technikus		5 év	2 év	5111	Kereskedő
				5112	Vezető eladó
				5123	Telefonos (multimédiás) értékesítési ügynök
				3622	Kereskedelmi ügyintéző
				1333	Kereskedelmi tevékenységet folytató egység vezetője

14. melléklet

Szakmajegyzék: környezetvédelem és vízügy ágazat

SZAKMA		SZAKMAI OKTATÁS IDŐTARTAMA		A szakmával betölthető foglalkozások	
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése
Hulladékfeldolgozó munkatárs		3 év	2 év	9212 8190 8423 9310 9211	Hulladékosztályozó Egyéb, máshova nem sorolható feldolgozóipari gép kezelője Köztisztasági, településtisztasági gép kezelője Kézi anyagmozgatás, rakodás, munkaterület tisztítása Szemétgyűjtő, utcaseprő
Környezetvédelmi technikus	Hulladékhasznosító, -feldolgozó	5 év	2 év	3134 3623	Környezetvédelmi technikus Anyaggazdálkodó és felvásárló
	Igazgatás			3134	Környezetvédelmi technikus
	Környezetvédelem			3134 3115	Környezetvédelmi technikus Vegyszer-technikus
	Természetvédelem			3134 3132	Környezetvédelmi technikus Erdő és természetvédelmi technikus
Vízügyi munkatárs		3 év	2 év	3190 4190 4229	Egyéb műszaki foglalkozású –Vízügyi munkatárs Egyéb, máshová nem sorolható irodai, ügyviteli foglalkozású Egyéb ügyfélkapcsolati foglalkozású
Vízügyi technikus	Területi vízgazdálkodó	5 év	2 év	3136 3139 3190 4190	Műszaki rajzoló, szerkesztő Egyéb, máshova nem sorolható technikus— Vízügyi technikus Egyéb műszaki foglalkozású - Területi vízgazdálkodó Egyéb, máshová nem sorolható irodai, ügyviteli foglalkozású Vízügyi ügyintéző
	Települési vízgazdálkodó			3136 3139 3190 4190	Műszaki rajzoló, szerkesztő Egyéb, máshova nem sorolható technikus— Vízügyi technikus Egyéb műszaki foglalkozású -Település vízgazdálkodó Egyéb, máshová nem sorolható irodai, ügyviteli foglalkozású Vízügyi ügyintéző
	Vízgépészet			3136 8322 4190	Műszaki rajzoló, szerkesztő Vízgazdálkodási gép kezelője Egyéb, máshová nem sorolható irodai, ügyviteli foglalkozású Vízügyi ügyintéző

Hulladék feldolgozó munkatárs szakma résszakmái:

1. Hulladékgyűjtő és –szállító (8423 Köztisztasági, településtisztasági gép kezelője; 9310 Kézi anyagmozgatás, rakodás, munkaterület tisztítása; 9211 Szemétgyűjtő, utcaseprő)
2. Hulladékválogató és - feldolgozó (9212 Hulladékosztályozó, 8190 Egyéb, máshova nem sorolható feldolgozóipari gép kezelője hulladék feldolgozógép-kezelő; 9310 Kézi anyagmozgatás, rakodás, munkaterület tisztítása)

15. melléklet

Szakmajegyzék: közlekedés és szállítmányozási ágazat szakmái és foglalkozásai

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		A szakmával betölthető foglalkozások munkakörei		RÉSZSZAKMA
megnevezése	szakmairánya	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	FEOR megnevezése	
Hajózási technikus		5 év	2 év	8430	Hajószemélyzet, kormányos, matróz	nincs
Képesített hajós		3 év	2 év	8430	Hajószemélyzet, kormányos, matróz	nincs
Kishajóépítő és - karbantartó		3 év	2 év	7419	Egyéb kézműipari foglalkozású	Kishajóalkatrész-javító (FEOR 7419)
Kocsivizsgáló technikus		5 év	2 év	3116 8412	Gépésztechnikus Vasúti jármű – vezetéshez kapcsolódó foglalkozású	nincs
Vasútforgalmi szolgáltattevő technikus		5 év	2 év	3161	Munka- és termelésszervező	
Közlekedésüzemvitel- ellátó technikus	Vasúti	5 év	2 év	4225 5117 5231	Ügyfélkapcsolati foglalkozások Kereskedelmi foglalkozások Utaskísérők, jegykezelők	
	Hajózási			3161 3623 4131 4132	Munka- és termelésszervező Anyaggazdálkodó, -beszerző Készlet- és anyag nyilvántartó. Szállítási, szállítmányozási nyilvántartó	
	Közúti			3161 3622 4132	Munka- és termelésszervező Kereskedelmi ügyintéző Szállítási, szállítmányozási nyilvántartó	
	Légi			3161 3622 4132 5232	Munka- és termelésszervező Kereskedelmi ügyintéző Szállítási, szállítmányozási nyilvántartó Utaskísérő	
Logisztikai technikus	Logisztika és szállítmányozás	5 év	2 év	3622 3623 4131 4132	Kereskedelmi ügyintéző Anyaggazdálkodó, felvásárló Készlet- és anyagnyilvántartó Szállítási, szállítmányozási nyilvántartó	Logisztikai feldolgozó(FEOR 3623 Anyaggazdálkodó, felvásárló: Anyagbeszerző) Raktáros (FEOR 7530 Raktárkezelő)
	Vasúti árufuvarozás			4131 8412 3161 3622	Készlet- és anyagnyilvántartó Vasúti jármű-vezetéshez kapcsolódó foglalkozású Munka- és termelés szervező Kereskedelmi ügyintéző	nincs
Postai üzleti ügyintéző		5 év	2 év	4227	Postai ügyfélkapcsolati foglalkozású	

16. melléklet / I.

Szakmajegyzék: kreatív ágazat - kreatívipar alágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		RÉSZSZAKMA
MEGNEVEZÉSE	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Bőrtermékkészítő	Bőrdíszműves	3 év	2 év	7216	Bőrdíszműves, bőrdöndös, bőrtermékkészítő-, - javító	Bőrtárgy készítő
	Cipőkészítő			7217	Cipész, cipőkészítő, - javító	cipőipari szabász
	Ortopédiai cipész			7217	Cipész, cipőkészítő, - javító	Cipőipari szabász
Divat-, jelmez- és díszlettervező	Divattervező	5 év	2 év	2723	Iparművész, gyártmány és ruhatervező	nincs
	Jelmez- és díszlettervező			2723	Iparművész, gyártmány és ruhatervező	
3719		Egyéb művészeti és kulturális foglalk.				
3715		Kiegészítő filmgyártási és színházi foglalkozású				
3714		Díszletező, díszítő				
Divatszabó	Férfiszabó	3 év	2 év	7212	Szabó, varró	Lakástextil-készítő, Textiltermék-összeállító
	Női szabó					
Kerámia- és porcelánkészítő	Gipszmodell-készítő	3 év	2 év	7413	Keramikus	nincs
	Kerámia- és porcelántárgy-készítő					
	Porcelánfestő					
Könnyűipari technikus	Bőrfeldolgozó-ipar	5 év	2 év	3114	Fa- és könnyűipari technikus	Szabász (FEOR 8122 Ruházati gép kezelője és gyártósor mellett dolgozó)
	Cipőkészítő					
	Ortopédiai cipész					
	Ruhaipar					
	Textilipar					
Textilgyártó	Fonó	3 év	2 év	8121	Textilipari gép kezelője és gyártósor mellett dolgozó	nincs
	Kötő					
	Nemszőtt-termék gyártó					
	Szövő					

16. melléklet / II.

Szakmajegyzék: kreatív ágazat- kreatív vizuális alágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		RÉSZSZAKMA
megnevezése	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Dekorátor		5 év	2 év	3716	Lakberendező-dekorátor	nincs
Fotográfus	Kreatív fotográfus	5 év	2 év	3713	Fényképész	
	Művészeti fotográfus					
Grafikus		5 év	2 év	2136 2715 7231	Grafikus és multimédiatervező Könyv és lapkiadó szerkesztője Nyomdai előkészítő	
Mozgóképf- és animációkészítő		5 év	2 év	2136 2722 2725 3712 3715 3719	Grafikus és multimédia-tervező Képzőművész Rendező , operatőr Segédrendező Kiegészítő filmgyártási és színházi foglalkozású Egyéb művészeti és kulturális foglalkozású	
Nyomdaipari technikus	Nyomdaipari előkészítő	5 év	2 év	7231	Nyomdai előkészítő	
	Nyomdaipari gépmester			7232	Nyomdász, nyomdaipari gépmester	
	Nyomtatványfeldolgozó			7233	Könyvkötő	
Nyomdász	Nyomdaipari előkészítő	3 év	2 év	7231	Nyomdai előkészítő	Kézi könyvkötő (FEOR 7233), Nyomdai grafikai kép- és szövegszerkesztő, : Digitális nyomóformakészítő (FEOR 7231 Nyomdai előkészítő)
	Nyomdaipari gépmester			7232	Nyomdász, nyomdai gépmester	Nyomdász segéd (FEOR 7232)
	Nyomtatvány feldolgozó			7232, 7233	Nyomdász, nyomdai gépmester, könyvkötő	nincs

16. melléklet / III.

Szakmajegyzék: kreatív ágazat- színház és –hangtechnikai alágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		RÉSZSZAKMA
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Hangtechnikus		5 év	2 év	3719 3715	Egyéb művészeti és kulturális foglalkozású Kiegészítő filmgyártás és színház foglalkozású	Hangosító (Egyéb művészeti és kulturális foglalkozások)
Színház- és rendezvénytechnikus	Porondtechnikus	5 év	2 év	3715	Kiegészítő filmgyártási és színházi foglalkozású	Színpad gépkészítő és berendező (FEOR 3714 díszletező díszítő)
	Színpad hangtechnikus					
	Színpad világítástechnikus					
	Színpad vizuáltechnikus					
	Színpadtechnikus					

17. melléklet

Szakmajegyzék: mezőgazdasági és erdőgazdálkodási ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		RÉSZSZAKMA
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Erdőművelő- fakitermelő		3 év	2 év	6211 6212 8421 9332 6220	Erdészeti foglalkozású Fakitermelő (favágó) Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gép kezelője Erdei melléktermékgyűjtő és - hasznosító, erdeitermés-gyűjtő Vadbefogó, vadetető, vadtakarmányozó	Erdőművelő (FEOR:6211 Erdészeti foglalkozású)
Erdésztechnikus	Vadgazdálkodás	5 év	2 év	3132 5255 6220	Erdő- és természetvédelmi technikus Természetvédelmi őr Vadgazdálkodási foglalkozású	nincs
	Erdőgazdálkodás			3132 5255 6211 6212 6220	Erdő- és természetvédelmi tech. Természetvédelmi őr Erdészeti foglalkozású Fakitermelő (favágó) Vadgazdálkodási foglalkozású	
Földmérő, földügyi és térinformatikai technikus		5 év	2 év	3133 2135	Földmérő, földügyi és térinformatikai technikus, Földmérő és térinformatikus	nincs
Gazda	Állattenyésztő	3 év	2 év	6130 6121 6122 8421 6124	Vegyesprofilú gazdálkodó Szarvasmarha-, ló-, sertés-, juhtartó és - tenyésztő Baromfitartó és - tenyésztő Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gép kezelője Kisállattartó és -tenyésztő	Aranykalászos gazda (FEOR 6130 ,6111) Állatgondozó (FEOR 6121 ,6122, 6130 ,9331) Mezőgazdasági munkás (FEOR 6130 ; 9331, 6111)
	Lovász			6121	Szarvasmarha-, ló-, sertés-, juhtartó és - tenyésztő foglalkozáson belül a következő munkakörökben: Lovász, Lóápoló és gondozó, Lótartó és -tenyésztő, Csikós, Istállómaster, Lótenyésztő, ménápoló, mén- és kancagondozó, csikógondozó	
	Növénytermesztő			6111 6130 8421 6121 6122	Szántóföldinövény termesztő Vegyesprofilú gazdálkodó Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gép kezelője Szarvasmarha-, ló-, sertés-, juhtartó és - tenyésztő Baromfitartó és - tenyésztő	
Kertész		3 év	2 év	6113 6114	Zöldségtermesztő Szőlő-, és gyümölcstermesztő	Kerti munkás (FEOR 6113), Növényházi munkás (FEOR 6113,6114)
Kertésztechnikus	Dísznövénytermesztő, virágkötő	5 év	2 év	6115	Dísznövény-, virág- és faiskolai kertész, csemetenevelő	Faiskolai kertész, Parkgondozó(FEOR 6115)

	Gyógynövénytermesztő			6116	Gyógynövénytermesztő	nincs
	Gyümölcsstermesztő			6114	Szőlő-, gyümölcsstermesztő	nincs
	Parképítő és -fenntartó			6115	Dísznövény-, virág- és faiskolai kertész, csemetenevelő	Faiskolai kertész, Parkgondozó (FEOR 6115)
	Zöldségtermesztő			6113	Zöldségtermesztő	nincs
Mezőgazdasági gépész		3 év	2 év	8421	Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gép kezelője.	nincs
Mezőgazdasági gépésztechnikus		5 év	2 év	3116	Gépésztechnikus	nincs
Mezőgazdasági technikus	Állattenyésztő	5 év	2 év	6130	Vegyes profilú gazdálkodó Szarvasmarha-, ló-, sertés-, juhtartó és-tenyésztő Baromfitartó és -tenyésztő Kisállattartó és -tenyésztő Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gép kezelője	nincs
				6121		
				6122		
				6124		
				8421		
	Növénytermesztő			8421	Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gép kezelője	nincs
				6111	Szántóföldinövény-termesztő	
				6130	Vegyes profilú gazdálkodó	

18. melléklet

Szakmajegyzék: rendészeti és közszolgálati ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS	
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése
Közszolgálati technikus	Közigazgatási ügyintéző	5 év	2 év	5254	Vagyonőr, testőr
				5256	Közterület-felügyelő
				9238	Parkolóőr
	Rendészeti technikus			9231	Portás, telepőr, egyszerű őr
				4229	Egyéb ügyfélkapcsolati foglalkozású
				4136	Iratkezelő, irattáros
				4112	Általános irodai adminisztrátor
	3654	Hatósági engedélyek kiadásával foglalkozó ügyintéző			
Rendészeti őr		3 év	2 év	5254	Vagyonőr, testőr
				9238	Parkolóőr
				9231	Portás, telepőr, egyszerű őr
Rendőrtiszt helyettes	Bűnügyi	—	2 év	5251	Rendőrtiszt
	Határrendészeti			5251	Rendőrtiszt
	Közlekedési			5251	Rendőrtiszt
	Közrendvédelmi			5251	Rendőrtiszt

Megjegyzés:

1. Rendőr tiszthelyettes

A hivatásos szolgálat ellátására vonatkozó egészségügyi követelményeket tartalmazó hatályos jogszabály elvárásainak megfelelő követelmény érvényes minden szakmairányra **-45/2020.(XII.16.) BM rendelet 1. melléklete szerint-**.

Pályaalkalmasság: A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló **2015. évi XLII. törvény** alapján a szolgálati viszony létesítéséhez szükséges alkalmassági követelmények minden szakmairány tekintetében kötelezőek.

2. A közszolgálati technikus és rendészeti őr szakmáknál: A 45/2020.(XII.16.) BM rendelet - a belügyminisztérium irányítása alatt álló egyes rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott hivatalos állomány és rendvédelmi igazgatási alkalmazotti állomány alkalmassági vizsgálatáról – 93.§. (1). pontja szerint: „Az egészségi képzési minimum feltételnek a kizáró oknak minősülő betegségektől való mentesség tekinthető, amelyet a BNO alapján az 5. melléklet tartalmazza.” A szintévesztés vizsgálandó anomaloscopos vizsgálattal: az anomália felülvizsgálandó, az anopia kizáró ok. Az amblyopia és sok más szemészeti elváltozás kizáró ok.

A fenti foglalkozásokban amennyiben munkavállalóként **nem a rendvédelmi szervek alkalmazottai** lesznek majd a tanulók, a szükséges látószervi képességeket a **22/1991. (XI. 15.) NM rendelet** - a kézi-lőfegyverek, lőszeres, gáz- és riasztófegyverek megszerzésének és tartásának egészségi alkalmassági feltételeiről és vizsgálatáról - 1.számú melléklete írja elő. A szintévesztés nem kizáró ok. A többi szemészeti követelmény az 1. csoportú lőfegyvertartásnál előírtak. A rendészeti fizikai képzésre előírtak teljesítéséhez szükséges a III. fokú binocularis sztereolátás, amely teljes tér- és mélységlátási képességet biztosít.

19. melléklet

Szakmajegyzék: specializált gép- és járműgyártás ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS	
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése
Alternatív járműhajtási technikus		6 év	3 év	7331	Gépjármű- és motorkarbantartó, - javító
Autógyártó		3 év	2 év	8211	Mechanikai gép összeszerelő
Fémszerkezetfelület- bevonó		3 év	2 év	7327	Festékszóró, fényező
Gépjármű- mechatronikai technikus	Gyártás	5 év	2 év	7331	Gépjármű- és motorkarbantartó, javító
	Motorkerékpár- és versenymotor-szerelés				
	Szerviz				
Gépjármű mechatronikus	Gyártás	3 év	2 év	7331	Gépjármű- és motorkarbantartó, -javító
	Motorkerékpár karbantartás				
	Szerviz				
Gyártósori gépbeállító		3 év	2 év	8211	Mechanikaigép- összeszerelő
				8219	Egyéb termék összeszerelő
				7321	Lakatos
Ipari szerviztechnikus		5 év	2 év	3122	Villamosipari technikus (elektronikai technikus)
Járműfényező		3 év	2 év	7327	Festékszóró, fényező
Járműipari karbantartó technikus		6 év	3 év	3121	Villamosipari technikus (energetikai technikus)
Járműkarosszéria- előkészítő, felületbevonó		3 év	2 év	7327	Festékszóró, fényező: Járműkarosszéria- előkészítő, felületbevonó; Dukkózó; Felületlakkozó ; Fémszerkezet mázoló; Fényező; Fényező és mázoló, fém ; Korrózióvédelmi festő; Lakkozó, fém; Polírozó;
Karosszerialakatos		3 év	2 év	7321	Lakatos (Bányalakatos • Darulakatos • Díszlet- lakatos • Épület-szerkezet lakatos • Gépbeállító lakatos • Gépszerelő és -karbantartó lakatos • Géplakatos • Lemezlakatos • Öntödei géplakatos • Szerkezetlakatos • Vas- és fémszerkezeti lakatos)
Mechatronikai technikus		5 év	2 év	3116	Gépésztechnikus
				3122	Villamosipari technikus
Mechatronikus karbantartó		3 év	2 év	7341	Villamosgépek és készülékek műszerésze, javítója

20. melléklet

Szakmajegyzék: sport ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		Pályaalkalmassági vizsgálat
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Fitness-wellness instruktork		5 év	2 év	3722	Fitness- és rekreációs programok irányítója	A pályaalkalmassági vizsgálat során a motoros képességek, valamint tetszőleges úszásnemben mélyvízi 50 m úszás felmérése történik.
				4222	Recepció	
Sportedző (a sportág megjelölésével) - sportszervező		5 év	2 év	2717	Szakképzett edző, sportszervező, irányító	A fizikai alkalmassági vizsga feladatait a képző intézmény állítja össze azzal a megkötéssel, hogy a megjelölt sportágakhoz kapcsolódó feladatoknak megfelelően kell mérniük az illeszkedő motoros képességek és sportági technikák szintjét.
				3722	Fitness- és rekreációs programok irányítója	
				3631	Konferencia- és rendezvényszervező	
				1336	Sport- és rekreációs tevékenységet folytató egység vezetője	

21. melléklet

Szakmajegyzék: szépség-ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS	
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése
Fodrász		5 év	2 év	5211	Fodrász
Kéz- és lábápoló technikus	Kézápoló és körömkozmetikus	5 év	2 év	5213	Manikűrös, pedikűrös
	Speciális lábápoló			5213	Manikűrös, pedikűrös
Kozmetikus technikus		5 év	2 év	5212	Kozmetikus

22. melléklet

Szakmajegyzék: szociális ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		Pályaalkalmassági vizsgálat
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Gyermek- és ifjúsági felügyelő		3 év	2 év	5221	Gyermek- és ifjúsági felügyelő	nem szükséges
Kisgyermekgondozó, -nevelő		5 év	2 év	2432	Kisgyermekgondozó, -nevelő	szükséges
Szociális ápoló és gondozó		3 év	2 év	3513	Szociális foglalkozások	
Szociális és gyermekvédelmi szakasszisztens		5 év	2 év	3511	Szociális segítő	
				3513	Szociális gondozó, szakgondozó	
				3515	Ifjúságsegítő	
Szociális és mentálhigiénés szakgondozó		–	3 év	3511	terápiás munkatárs : szociális segítő/ egyéb humán egészségügyhöz kapcsolódó foglalkozású	
				3513	gondozó: szociális gondozó, szakgondozó	
				3511	segítő: szociális segítő	
				3339	foglalkoztatás szervező: egyéb humán egészségügyhöz kapcsolódó foglalkozású	
Szociális és rehabilitációs szakgondozó		5 év	2 év	3511	szociális foglalkozások: szociális segítő	nem szükséges
				3513	szociális foglalkozások: szociális gondozó, szakgondozó	
				3515	szociális foglalkozások: ifjúságsegítő	

23. melléklet

Szakmajegyzék: turizmus-vendéglátás ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS		RÉSZSZAKMA
megnevezés	SZAKMAIRÁ NY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése	
Cukrász		3 év	2 év	5135	Cukrász	Cukrászsegéd (9225 Kézi csomagoló, 9224 Pultfeltöltő, árufeltöltő, 9236 Konyhai kisegítő, konyhalány)
Cukrász szaktechnikus		5 év	2 év	5135 1332	Cukrász Vendéglátó tevékenységet folytató egység vezetője	nincs
Panziós-fogadós		3 év	2 év	1331 5242	Szálláshely-szolgáltatási tevékenységet folytató egység vezetője Családi panzió vezetője, falusi vendéglátó, panziós	nincs
Pincér - vendégtéri szakember		3 év	2 év	5132	Pincér	Pincérsegéd (5133 Pultos)
Szakács		3 év	2 év	5134	Szakács	Szakácssegéd (9236 Konyhai kisegítő)
Szakács szaktechnikus		5 év	2 év	5134 1332 3222	Szakács Vendéglátó-tevékenységet folytató egység vezetője Konyhafőnök, séf	
Turisztikai technikus	Idegenvezető	5 év	2 év	5233	Idegenvezető	nincs
	Turisztikai szervező			4221	Utazásszervező, tanácsadó	nincs
Vendégtéri szaktechnikus		5 év	2 év	5131 1332	Vendéglős Vendéglátó tevékenységet folytató egység vezetője	nincs

Pályaalkalmassági vizsgálat minden szakmában szükséges.

24. melléklet

Szakmajegyzék: vegyipari ágazat

SZAKMA		Szakmai oktatás időtartama		FOGLALKOZÁS	
megnevezés	SZAKMAIRÁNY	alapfokú iskolai végzettséggel	érettségi végzettséggel	FEOR száma	megnevezése
Abroncsgyártó		3 év	2 év	8136	Gumitermékgyártó gép kezelője
Gumiipari technikus		5 év	2 év	3115	Vegyésztechnikus
				3153	Vegyipari alapanyag-feldolgozó berendezés vezérlője
Gyógyszerkészítmény-gyártó		3 év	2 év	3153	Vegyipari alapanyag-feldolgozó berendezés vezérlője
				8132	Vegyipari alapanyagot és terméket gyártó gép kezelője
				8133	Gyógyszergyártó gép kezelője
Műanyag-feldolgozó		3 év	2 év	8135	Műanyagtermék-gyártó gép kezelője
Műanyag-feldolgozó technikus		5 év	2 év	3115	Vegyésztechnikus
Papírgyártó és -feldolgozó, csomagolószerszám-gyártó	Csomagolószerszám-gyártó	3 év	2 év	8144	Papíripari alapanyagot gyártó gép kezelője
				8325	Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője
				7231	Nyomdai előkészítő
	Papírgyártó és -feldolgozó			8126	Papír- és cellulóztermék-gyártó gép kezelője és gyártósor mellett dolgozó
				8144	Papíripari alapanyagot gyártó gép kezelője
Papírgyártó és -feldolgozó, csomagolószerszám-gyártó technikus	Csomagolószerszám-gyártó	5 év	2 év	3139	Egyéb, máshova nem sorolható technikus
				8144	Papíripari alapanyagot gyártó gép kezelője
				8325	Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője
				7231	Nyomdai előkészítő
				7232	Nyomdász, nyomdaipari gépmester
	Papírgyártó és -feldolgozó			3114	Fa- és könnyűipari technikus
				8126	Papír- és cellulóztermék-gyártó gép kezelője és gyártósor mellett dolgozó
				8144	Papíripari alapanyagot gyártó gép kezelője

Vegyész technikus	Általános laboráns	5 év	2 év	3115	Anyagvizsgáló, minősített laboráns
					Drog- és toxikológiai laboratóriumi technikus
					Gyógyszeripari (finomvegyipari) laboráns
					Gyógyszeripari laboratóriumi technikus
					Gyógyszervizsgáló laboráns
					Gyógyszervizsgáló technikus
					Laborasszisztens, vegyészet
					Vegyészeti laboráns
					Vegyésztechnikus
					Vegyipari mérés technológus
	3134	Környezetvédelmi és vízminőségi laboráns			
		Vízminőség-vizsgáló laboráns			
	3135	Vegyész technikus			
		Gyógyszervizsgáló laboráns			
		Vegyész mérnökasszisztens			
		Gyógyszervizsgáló technikus			
		Kőolajipari technikus			
	3153	Finomvegyipari géprendszerüzemeltető			
		Folyamatoperátor, vegyipar			
	3132	Vegy-, műanyag- és gumipari anyagkezelő, alapanyag előkészítő			
		Vegyianyaggyártó			
	3133	Gyógyszeralapanyag-gyártó			
Vegyipari rendszerkezelő		3 év	2 év	8132	Vegy alapanyagot és terméket gyártó gép kezelője.
				8133	Gyógyszergyártó gép kezelője – Gyógyszeralapanyag-gyártó
				8134	Műtrágya- és növényvédőszer gyártó gép kezelője – Növényvédőszer-gyártó
				8135	Műanyagtermék-gyártó gép kezelő
				8136	Gumitermék-gyártó gép kezelő

Megjegyzés:

1. Abroncsgyártó szakmában van RÉSZSZSAKMA képzés: Felépítő gép kezelő (FEOR 8136 Gumitermékgyártó gép kezelője)
2. Papírgyártás, csomagolószerszám gyártás RÉSZSZSAKMA: Papír feldolgozó (FEOR 7919 Egyéb, máshova nem sorolható ipari és építőipari foglalkozású)

Az aktív idősödés munkahelyi támogatása Magyarországon¹

Szellő János

Összefoglaló

Magyarországon, hasonlóan a többi európai országhoz, az előregedő népesség számos új kihívást jelent a szakpolitikák számára a foglalkoztatás, a munkakörülmények, az életszínvonal, az egészségügy és a jólét terén. Ugyanakkor ez a tendencia egyúttal a társadalmi változások pozitívitását, az aktív idősödés fontosságát is jelenti. A 2009 évi monetáris válság óta felgyorsuló gazdasági versenyben, az átalakult, és a szignifikánsan keresletnövekedést mutató munkaerőpiacon az idősebb korcsoportokhoz tartozó munkavállalók, álláskereső továbbra is a sérülékeny, hátrányban lévő populációba tartoznak. Foglalkoztathatóságuk elősegítése, munkaképességük megőrzése, rehabilitációjuk és a munkába való visszatérésük motiválása, mind a társadalom, mind pedig a gazdaság szempontjából meghatározó lehet. Mindez magában foglalja a holisztikus szemlélet erősítését; az aktivizáló rendszerek fejlesztését; az időskorral járó diszkrimináció csökkentését; az idősök élethosszig tartó tanulásának támogatását; a foglalkoztatás területén a rugalmasság és biztonság megteremtését; az életkor-nak megfelelő foglalkoztatási feltételek biztosítása mellett az időskori aktivitást és termelékenységet ösztönző megoldások fejlesztését. E tanulmányban, néhány elméleti megközelítés mellett Magyarország demográfiai, munkaerőpiaci helyzetét, az idősödő munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos szakpolitikai irányelveket, stratégiákat, a hozzátartozó támogató és szolgáltató eszközrendszereket, illetve működésüket mutatjuk be.

Kulcsszavak: idősödő, munkaerőpiac, aktivitás, tanulás, esélyegyenlőség, munkaképesség, foglalkoztatás, rugalmasság, biztonság.

Abstract

In Hungary, like in other European countries population ageing pose many challenges to policies in the fields of employment, working conditions, standards of living, health and well-being. However, these trends underline the importance of positive changes in the society and the importance of active ageing. Aging employees and job-seekers are still vulnerable and deprived in the accelerating economic competition since the 2009 financial crisis. Promoting their employability, maintaining their workability, fostering their rehabilitation and return-to-work can be critical both to the society and to the economy. The above activities include the development of methodologies that promote old age activity and productivity, in addition to the strengthening of the holistic approach, the development of activating systems, reducing discrimination towards aging, supporting life-long learning among elderly, establishing flexible and safe employment, and the provision of age-sensitive working conditions. Besides some theories, this study presents the Hungarian demographical and employment situation, policies and strategies related to the employment of aging workers, the linked supporting and service providing tools, and the operation thereof.

Keywords: ageing, labour market, activity, learning, social inclusion, workability, employment, flexibility, safety

¹ A tanulmány az Work Ability Management (Munkaképesség menedzsment); ERASMUS+ tudásmegosztási pályázat keretében, az Európai Unió támogatásával készült el. Projekt azonosító: 2020-1-CZ01-KA204-078204

² Rovatvezetők: : Dr. Nagy Imre, e-mail: nagy.imre@nnk.gov.hu; Dr. Madarász Gyula, e-mail: gyula.madarasz@itm.gov.hu

Bevezetés

A munkaképesség fogalmának történeti fejlődése Magyarországon.

A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint munkaképesség az a személy, akinek testi, szellemi egészsége, fizikai állapota megengedi, hogy munkát végezzen (40). A munka és az egészség összefüggései évezredek óta ismertek. A munkakörnyezet olyan egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokkal jár, amely lényegesen meghaladja az ember egyéb környezetének hatásait, különösen a foglalkozási egészség szempontjából. Magyarországon az 1900-as évek elején a munkaképesség fogalmi alapja az egészségkárosodás, illetve annak hatása a munkavégző képességre volt, amely kezdetekben döntően csak a biztosításhoz kapcsolódott. Az új gépek, technológiák bevezetése megnövelte a balesetek, foglalkozási megbetegedések arányát, ráirányítva a figyelmet a munkavállalók egészségi állapotára. Először egy 1907. évi jogszabályban fogalmazták meg az orvosszakértői munka végzésének szükségességét az egészségkárosodás megállapítására (1). Majd 1927-ben egy másik törvény kibővíti a korábbi feladatkört azzal, hogy a rokkantság véleményezése is orvosszakértői feladat (2).

A második világháború után a munkaképesség meghatározása döntően a gazdasági érdekekhez igazodott, valamint a háborús sérülésekből fakadó százalékos rokkantságra korlátozódott. 1970-től a munkaképesség tartalmában, illetve e kapcsolódó szolgáltatásokban a prevenció is előtérbe kerül. Az 1990-es évektől a primer prevenció tevékenység mellett a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkájában megjelenik az egészségmegőrzés. A foglalkozás-egészségügy további fejlődési szakaszát már a primer prevenció és az egészségmegőrzés preferálása jellemzi (3).

A munkaképesség fogalmának nincs jogi definíciója, viszont szorosan összekapcsolódik a megváltozott munkaképesség meghatározásával. Gyakorlatilag az 1990-es évek közepéig a megváltozott munkaképesség fogalomkör az elvesztett képességekre koncentrált (pl. „leszállékolás”, „csökkent munkaképesség”). Egy, azóta hatálytalanított 1983.

évi rendelet szerint: megváltozott munkaképességű az a munkaviszonyban álló személy aki, egészségi állapota romlásából eredő munkaképesség-változás miatt eredeti munkakörben, rehabilitációs intézkedés nélkül, teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált (4). Az elmúlt húsz évben átalakult a foglalkozási rehabilitáció rendszere. A változások új, szükségletalapú szemléleti megközelítést igényelnek az orvosoktól, a munkaügyi és szociális szakemberektől, szakértőktől, alternatív szolgáltató szervezetektől, a munkáltatóktól és nem utolsósorban a megváltozott munkaképességű személyektől is. A hangsúly áttevődött a megmaradt képességek feltárására (lehetőség szerinti fejlesztésére), egy komplex rehabilitációs folyamat (orvosi, pszichológiai, lelki, képzési, foglalkoztatási) keretében.

Magyarországon a Foglalkoztatási Törvény szerint „megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.”(5) A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény értelmében ellátásra jogosult, és a továbbiakban megváltozott munkaképességű munkavállalóként definiálható az a személy, akinek az egészségi állapota a komplex minősítési eljárás során 60 százalékos vagy annál kisebb mértékű, és meghatározott biztosítási idővel rendelkezik (6). A 2011-es népszámlálás definíciója szerint fogyatékos az a személy, akinek saját bevallása szerint végleges, egész életére kiható testi, szellemi, mentális illetve érzékszervi fogyatékosága van, függetlenül attól, hogy ez akadályozza-e társadalmilag elvárható tevékenységek végrehajtásában. Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal által is alkalmazott Közösségi Munkaerő Felmérés (European Union Labour Force Survey) azokat tekintik megváltozott munkaképességű személyeknek, akik tartósan fennálló egészségi problémájuk, betegségük, illetve egyéb (testi, érzékszervi, értelmi stb.) korlátozottságuk miatt vannak hátrányos helyzetben a munkaerőpiacon. Tartós betegségnek számít az olyan egészségkárosodás, amely az adott felmérés idején még nem gyógyítható, de gyógyszerekkel vagy más terápiákkal kezelhető (7).

A fentiek alapján mind a fogyatékos, mind a megváltozott munkaképességű személy fogalom használatos. Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala már 2012-ben megfogalmazta a fogalmak sokféleségéből és az egyes szakterületeken való eltérő használatából fakadó problémát. A megváltozott munkaképességű személyek körébe a fogyatékos embereken túl beletartoznak az egészségkárosodottak is, ezáltal a teljes csoport meglehetősen összetett és eltérő sajátosságokkal bír (8).

Napjainkban Magyarországon a munkaképesség fogalma a holisztikus szemléletet követi. Nem azonos, de több analóg elemet tartalmaz a munkaerőpiacon használatos, foglalkoztathatóság definíciójával. E szerint a foglalkoztathatóság tartalmazza az „egyéni tényezőket,” az alapvető tulajdonságokat, általános készségeket, a munkával kapcsolatos tudásanyagot. Továbbá a „személyes körülményeket”, amelyhez egy sor társadalmi-gazdasági tényező tartozik, melyek az egyén társadalmi és háztartási helyzetére vonatkoznak, valamint a személy foglalkoztathatóságára ható „külső tényezőket”, ilyenek például a munkaerőpiaci kereslet feltételei és a foglalkoztatással kapcsolatos állami szolgáltatások képessé tevő támogatása (9).

A munkaképesség meghatározása szerint az ember csak akkor munkaképes, ha a képességek, készségek legalább egy részhalmazával rendelkezik, amely az e kompetencia működtetéséhez szükséges fizikai, mentális és szociális egészséggel párosul. Ugyanakkor rendelkezik néhány foglalkozási készséggel, birtokolja az adott munkakör betöltése szempontjából specifikus tulajdonságokat, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a munkával elérendő célokat (és/vagy a munkafeladatokat) legalább normál minőségben elvégezze. Mindez függ a munkát végző személytől, a munkakörülményektől és a munkafeladattól. Adott személy munkaképessége tehát dinamikus tulajdonság, hiszen mindhárom komponens változhat (10).

A munkaképesség tehát 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 erő-

források az egészségtől, a kompetenciától, az értékektől, a hozzáállástól és a motivációtól függnének.

Demográfiai változások

Magyarországon, hasonlóan a többi európai országhoz, az elöregedő népesség számos új kihívást jelent a szakpolitikák számára a foglalkoztatás, a munkakörülmények, az életszínvonal, az egészségügy és a jólét terén. Ugyanakkor ez a tendencia egyúttal a társadalmi változások pozitivitását, az aktív idősödés fontosságát is jeleneti. A 2009 évi monetáris válság óta a felgyorsuló gazdasági versenyben, az átalakult, és a szignifikánsan keresletnövekedést mutató munkaerőpiacon az idősebb korcsoportokhoz tartozó munkavállalók, álláskeresőik továbbra is a sérülékeny, hátrányban lévő populációba tartoznak. Foglalkoztathatóságuk elősegítése, munkaképességük megőrzése, rehabilitációjuk és a munkába való visszatérésük motiválása, mind a társadalom, mind pedig a gazdaság szempontjából meghatározó lehet.

A népesség száma és várható alakulása

Magyarország népessége folyamatosan csökkenő tendenciát mutat, 2019-ben a lélekszám 9 772 756 fő (2020 januárjában 9 769 526 fő) volt. Az elmúlt tíz évhez viszonyítva több mint 200 000 fős létszámvesztést tapasztalhatunk. A népesség apadásának meghatározó tényezője a természetes fogyás, beleértve a születésszám-csökkenést. A születéskor várható átlagos élettartam az elmúlt évtizedben lassan növekvő trendet mutatott, a férfiak esetében 2019-ben 72,86 év, a nők körében 79,33 év volt (41). Az összlakosság 17,1%-a 65 év feletti, az öregedési index 132,5 fő, az idős népesség eltartottsági rátája 30,3%-os. A népességcsökkenés várhatóan nem áll meg, a különböző modellszámítások szerint a népesség száma 2050-ben 8 és 9 millió fő között alakulhat. Az alapmodell pedig ezen belül is 8,44 millió főre teszi a magyarországi populáció várható számát, mintegy másfélmillió népességfogyást feltételezve. Ez a korábbi időszakhoz képest gyorsuló ütemű népességcsökkenést jelent. A 2050-ig prognosztizálható népességfogyás jelentős változást hozhat Magyaror-

szág népességének korösszetételében is. Az alapszámítás szerint a fiatal- (0–14 éves), illetve munkaképes korú (15–64 éves) népesség abszolút száma a 2011. évi érték 70–75%-ára esik vissza, míg a 65 évnél idősebbek abszolút száma másfélszeresére nő (11). A Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézetének legutóbbi, 2018-as előszámítás eredményei szerint az alapváltozatban 2070-ben várhatóan 7 millió 750 ezer fő lesz Magyarország népessége; a magas változat 9 millió 70 ezres népességszámot jelez, az alacsony változatban 6 millió fő szerepel (12).

2019-ben a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság a lakosság több mint negyedének, 2,6 millió személynek folyósított nyugdíjat (öregségi, özvegyi, szülői nyugdíj, árvaellátás), vagy valamilyen más ellátást (az életkoron alapuló ellátások, megváltozott munkaképességű személyeknek járó ellátások, egyéb járadékok, járandóságok) (42). Az idősödés sok embernél egészségromlással jár, ezért fontos kitérnünk arra, hogy mekkora a népességen belüli tartósan akadályozott emberek száma. A Központi Statisztikai Hivatal 2016-ban végzett felmérésének megállapítása szerint a népességen belül jelenetős a fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott polgárok száma. A felmérés időszakában a fogyatékos személyek száma 408 ezer főt tett ki és az összlakosságra vetítve arányuk 4,3% volt. Lényegesen nagyobb az önbevalláson alapuló (szubjektív) egészségi ok miatt korlátozott személyek száma. A mikrocenzus szerint a teljes népességen belül a mindennapi életben egészségi állapotuk miatt magukat korlátozottnak érzők becsült száma 1 millió 489 ezer fő volt, a teljes népességen belüli arányuk 16%-os. Korcsoportos megoszlásban a 40–49 éveseknek már csaknem ötöde vallja magát korlátozottnak. 50 év felett rohamosan nő az arányuk, a 60 évesek és idősebbek között már a korlátozottak vannak többségben (7).

Az idősödő népesség foglalkoztatási helyzete

Mind Európában, mind pedig Magyarországon megváltoztak a munkaerőpiaci körülmények, mivel a kínálatvezérelt munkaerőpiacot felváltotta a keresletorientált munkaerőpiac, melynek okai között megtalálható a globalizáció, a mobilitás folyamata és a tudás felértékelődése (13).

Az elmúlt évtizedben a munkaerő iránti igény növekedése olyan időszakban következett be, amikor a munkaerőforrás demográfiai okokból is folyamatosan szűkült. A munkaerőpiacról most lépnek ki tömegesen az 1950-es évek első felében született nagy létszámú korosztályok és lépnek be az 1990-es években születettek jóval kisebb létszámú korosztályai. 2020-ban a munkavállalási korúnak számító 15–64 éves népességhez már csak 6 millió 274 ezren tartoztak, ami 159 ezer fős csökkenést jelent egy 2008. évi (6 millió 433 ezer fő) felméréshez képest. A kedvezőtlen demográfiai folyamat munkaerőpiaci következményeit 2022-ig a nyugdíjba vonulási kor lépcsőzetes emelése még részben ellensúlyozni tudja, úgy is, hogy a nők bizonyos feltételek teljesülése esetén a rájuk irányadó nyugdíjkorhatárnál több évvel korábban is élhetnek a kilépés lehetőségével (14).

A munkaerő-felmérés adatai szerint 2019 IV. negyedévében a foglalkoztatottak létszáma a 15–74 éves népességben 4 millió 520 ezer fő, a 15–64 éves népességhez viszonyítva a foglalkoztatási ráta 70,1% volt. A 15–24 éves fiatalok foglalkoztatottsága 0,5 százalékponttal 28,5%-ra csökkent, míg az 55 év felettieké jelentősen nőtt. 2019-ben a járulékfizetési változások kedvezően hatottak a nyugdíjasok munkavállalására (43). Munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén csak a 15%-os személyi jövedelemadót kell fizetniük, az egyéb járulékok megfizetése alól mentesülnek.

A teljes népességhez viszonyított munkaerőpiaci státuszok tekintetében a 2010–2019 évek közötti trendeket vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a gazdaságilag aktív népesség számszaki csökkenésén belül nőtt az idősödő, illetve az idős korosztályokhoz tartozók aránya. Egyrészt a már említett nyugdíjkorhatár, másrészt a munkaerő-kereslet növekedése miatt. Tegyük hozzá, hogy az elvándorlás, a külföldi munkavállalás nyomán hiányzó létszám is keresletet generált. Ugyanez vonatkozik foglalkoztatási ráták növekedésére, illetve a munkanélküliség csökkenésére (1. táblázat).

1. táblázat: A 45-74 év közötti korcsoportok munkaerőpiaci státuszainak aránya (%)

Év	Gazdaságilag aktív népesség					
	45-49 éves	50-54 éves	55-59 éves	60-64 éves	65-69 éves	70-74 éves
2010	75,5	69,2	51,1	12,6	4,9	1,5
2019	91,1	88,0	76,1	42,6	9,2	4,3
	Foglalkoztatási ráta					
	45-49 éves	50-54 éves	55-59 éves	60-64 éves	65-69 éves	70-74 éves
2010	74,6	69,1	49,1	10,1	3,6	1,0
2019	88,6	82,5	69,4	28,7	7,3	2,9
	Munkanélküliségi ráta					
	45-49 éves	50-54 éves	55-59 éves	60-64 éves	65-69 éves	70-74 éves
2010	11,6	9,9	10,1	4,4	-	-
2019	2,4	2,6	1,6	1,4	-	-

Forrás: (43)

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. II. negyedévi adatai alapján a gazdaságilag aktív, 15-74 éves népesség száma 4 622,4 ezer főt tett ki, így az aktivitási ráta 62,4%-ot mutatott. Az aktív népesség közül 4 408,2 ezer fő volt foglalkoztatott, a munkanélküliek száma pedig 214,2 ezer főt jelentett. 2020. II. negyedévben a foglalkoztatási arány 59,5%-ot tett ki a 15-74 éves népességben (43). A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában szereplő állás-keresők átlagos zárónapi száma 356,8 ezer főt tett ki, amely a COVID-19 járvány miatt szignifikáns emelkedést jelent az előző negyedévekhez képest. A zárónapi létszámon belül a 45-55 év közötti korcsoport-hoz tartozó állás-keresők száma 60 900 fő (21,1%), az 55 éves és a felettiek száma 74,7 ezer fő (25,7%) volt. Gyakorlatilag az állás-keresők 46,8%-a az érzékeny korcsoportokba tartozik. Fontos kiemelni, hogy a látens munkanélküliség (állás-keresés) nagyobb a fentiekénél, amelynek egyik oka a segélyezésben keresendő. Magyarországon az állás-keresési segély időtartama 3 hónap, a legalacsonyabb Európában. 2020 decemberében 149,9 ezer állás-kereső volt jogosult pénzbeli ellátásra, akiknek 52,2 százaléka állás-keresési ellátásban, 47,8%-a pedig szociális jelle-
gű támogatásban részesült. Az állás-keresők 48,4%-a semmilyen pénzbeli támogatást nem kapott a tárgy-hónapban (44).

Jogszabályi keretek, stratégiai dokumentumok

Az aktív idős kor koncepciója – eltérően a tradicionális szociálpolitikától – különböző közpolitikákat kapcsol egybe és határozza meg az új célokat. Magyarországon a klasszikus időspolitika a nemzetállami és a helyi időspolitika közötti, felülről lefelé ható (top-down) kapcsolat jelenti. Az időspolitikaiban is megjelennek azok az értékek, amelyek az európai idős-ügyi szemléletet meghatározzák, mint a függetlenség, a társadalmi részvétel és magatartás, a biztonság, az egészség és az esélyegyenlőség (15). Az időspolitika is befolyásolja a gazdasági, pénzügyi politikák, mivel a népesség elöregedésének potenciálisan kedvezőtlen makrogazdasági következményei vannak például a termelékenység, a munkaerő és a pénzügyi egyensúly tekintetében. Az elöregedés által ható állami kiadások közé tartoznak a nyugdíjbiztosítások, az egészségügyi és a tartós ápolással és gondozással kapcsolatos kiadások. Mivel az állami nyugdíjrendszerek kedvezményezettjeinek növekvő létszáma a befizetők csökkenő számával áll szemben, nőni fog a nyugdíjrendszerek és végül a teljes költségvetés hiánya, hacsak a paramétereket ki nem igazítják.

Az Idősügyi Nemzeti Stratégiát 2009-ben fogadta el az Országgyűlés és alapvető célkitűzésként fogalmazta meg az idősödők és az idősök aktivitásának és függetlenségének megőrzését, de emellett a társadalmi és közösségi felelősségvállalásra is felhívta a figyelmet, a szolidaritás értékének megerősítését hangsúlyozva. A stratégia lényege egy társadalmi szemléletváltás elfogadtatása és érvényre juttatása, mely szerint az idősödéssel való gondolkodásban a korábbi veszteségekre történő összpontosítás (deficit-modell) helyett a meglévő képességek megőrzésében a rejtett készségek előhívásában (fejlődésmóddal) szükséges gondolkodni és cselekedni. Megvalósítása érdekében a tervezett beavatkozások az idős-ekkel szembeni negatív sztereotípiák csökkentésére, a generációk közötti kapcsolatok és együttműködések fejlesztésére, a foglalkoztatás, munkaerő-piaci részvétel erősítésére, az alternatív képzési lehetőségek bővítésére, az időskori jövedelembiztonság megerősítésére, valamint a civil kezdeményezések és önkéntesség erősítésére irányulnak (16).

Társadalompolitikai szempontból alapvető az idősebb korosztály esélyegyenlőségének biztosítása. A kor szerinti hátrányos megkülönböztetés az ageizmus, akárcsak a más típusú megkülönböztetések, megvalósulhat direkt vagy indirekt módon, és következményei is hasonlóak. Az esélyegyenlőség Magyarország Alaptörvényétől kezdve az összes más törvényben első helyen szerepel, ezeket itt nem részletezzük. Az Esélyegyenlőségi Törvény elismeri „minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás előmozdítása elsősorban állami kötelezettség. „Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz.” (17) Témánk alapján, az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci diszkriminációjának és a munkahelyi esélyegyenlőségének kérdését több kutatás vizsgálta, közülük az alábbiakban kettőre térünk ki.

Az „Esélyegyenlőség és sokszínűség 2014/2015-ben: a munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás IV. országos benchmark felmérésének” eredményei azt mutatják, hogy a szervezetek körében az 55 év feletti kirekesztése közel kétszer olyan gyakorisággal fordult elő, mint a 25 év alattiaké. Magyarországon, az új munkavállalók felvétele estében, a vállalati életkor-barát HR politika inkább a meglévő összetételhez jobban illő korcsoportok bevonására törekedik. Ugyanakkor a sokszínűség-barát HR politika színvonala és az életkori kirekesztés ténye között a 25 éven aluliak és 55 év feletti foglalkoztatásában nem mutatott szignifikáns összefüggést, ezzel szemben az életkor-barát HR politika magasabb színvonala szignifikánsan összefüggött az 55 év feletti kirekesztésének alacsonyabb szintjével (18).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megbízásából 2018-ban „A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság” című kutatás reprezentatív mintája 1000 fő volt, amely nem, életkor, iskolai végzettség és lakóhely szerint megfelelt a 18 éven felüli magyar

országi népesség összetételének. A válaszok alapján első helyre az életkor miatt történő megkülönböztetés került (a válaszadók mintegy 12,2 százaléka számolt be arról, hogy alkalmanként érzékelte, hogy életkora miatt hátrányosan megkülönböztetik). Ezen belül is az 50 év feletti arány 44,7%-os volt (19).

A foglalkoztatáspolitikát abból indul ki, hogy a munkaügyi folyamatokat döntően a munkaerőpiac határozza meg, de emellé ki kell építeni a feszültségeket kezelni tudó, szociális feladatokat ellátó intézményrendszert: be kell vonni a szociális partnereket, törvényi garanciákat kell biztosítani a munkaadók és munkavállalók számára, létre kell hozni a megfelelő döntési mechanizmust és eszközrendszert. Az időskori foglalkoztatáspolitikai célrendszerében is a társadalmi és gazdasági funkciócsoportnak egyaránt meg kell jelennie (20).

Magyarországon a 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megvalósulását szolgáló szakpolitikai stratégia szerint a rendelkezésre álló, aktivizáló eszközök átgondoltabb felhasználást igényelnek, különös tekintettel a munkaerőpiac kockázati csoportjaira (45). E célok várhatóan a 2021-2027 közötti programozási időszakban is megmaradnak, kiegészülve az Ipar 4.0 igényeivel a felgyorsuló automatizáció, robotizáció foglalkoztatáspolitikai kihívásaival.

A szakpolitika több olyan eszközzel rendelkezik, amely ha nem is elégséges módon, de hozzájárul az idősebb emberek munkaerőpiaci státuszának javításához. Az 55 év feletti foglalkoztatását a 2013-tól életbe működő munkahelyvédelmi akcióterv segíti elő, emellett több Európai Unió program biztosít támogatást az 50 év feletti részére a foglalkoztatási arányuk növeléséért. 2018-ban az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben érintettek létszáma 342,5 ezer fő volt. Ebből a közfoglalkoztatásban 135,6 ezer fő (39,6%), míg egyéb foglalkoztatáspolitikai eszközökben 206,7 ezer fő volt érintett. A munkaerőpiaci eszközökre és szolgáltatásokra fordított kiadások két forrásból származnak: egyrészt a Foglalkoztatási Alap decentralizált alaprészből, másrészt az Európai Unió operatív programjaiból. Összességében 2018-ban közel 60 milliárd forint aktivitást növelő támogatás került kifizetésre. A

támogatásokon belül a munkaerőpiaci képzés két csoportra bontható, a nagyobb létszámot a munkaerőpiaci képzésben, míg kisebbet a munkáltatók által szervezett oktatásban résztvevők képezik (2. táblázat).

2. táblázat: Munkaerőpiaci képzésben résztvevők összetétele nem és életkor szerint 2018-ban (év/fő)

Megnevezés	Foglalkoztatást elősegítő képzés	Munkáltató által szervezett képzés	Összesen
Férfi	12 034	2 110	14 144
Nő	16 923	1 104	18 027
Összesen	28 957	3 214	32 176
25 év alatt	7 433	246	7 679
25 - 54 év	20 042	2 658	22 700
55 év és felette	1 482	310	1 792
Összesen	28 957	3 214	32 171

Forrás: Pénzügyminisztérium

A fenti táblázatból látható, hogy a képzési támogatásban részesülők közül az 55 év feletti állásukeresők aránya 5,1%-os (Foglalkoztatást elősegítő képzés), míg a hasonló korú munkavállalóké 9,6%-t (Munkáltató által szervezett képzés) tett ki. A bértámogatások és a bérköltségek juttatása estében arányok már jobbak, az 55 év felettiek 37,6%-a részesült valamelyik támogatásba (3. táblázat).

3. táblázat: Bérjellegű támogatások létszáma nem és életkor szerint 2018-ban (év/fő)

Megnevezés	Bértámogatás	Bérköltség támogatás	Összes
Férfi	7 131	50 574	57 705
Nő	6 480	56 848	63 328
Összesen	13 611	107 422	121 033
25 év alatt	5 546	58 763	64 309
25 - 54 év	6 952	41 293	48 245
55 év és felette	1 113	7 366	8 479
Összesen	13 611	107 422	121 033

Forrás: Pénzügyminisztérium

A vállalkozóvá válás támogatásában, amely gyakorlatilag egy önfoglalkoztatási konstrukció, közel egyenlő arányban vettek részt nők és férfiak, a korcsoportok közül legnagyobb létszámban a 25-54 évesek voltak érintve ebben az eszközben. A támogatásban részesült 13970 fő 3,7%-a volt 55 év feletti (21).

Jelentős munkaképességi kutatások, a leközlött eredmények áttekintése

A Munkaképességi Index magyar változatát (akkor a Nemzeti Munkaügyi Hivatal) Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály(a) dolgozta ki és indított országos felmérést 2014-2015. év között (46). A felmérés hat ágazat 45 év feletti munkavállalói célcsoportjára (mezőgazdaság, autóipar, építőipar, egészségügyi szakdolgozók, háziorvosok és pedagógusok) terjedt ki, összesen 5000 fő bevonásával. A teljes hételemű Munkaképességi Index mellett felvételre kerültek a Kérdések az akadályozó tényezőkről, továbbá a Munka utáni regenerálódási szükséglet és a Regenerálódási lehetőségek skálák is. A keresztmetszeti vizsgálatban a gyenge és mérsékelt munkaképességi index értékek a magasabb életkorral, a nagyobb testtömeg indexszel, a hosszabb heti munkaidővel és a fizikai munkavégzéssel mutattak szignifikáns összefüggést (22). A leggyakoribb betegségcsoport a panaszokkal járó vagy nem-járó mozgásszervi eltérések voltak. A betegségek megléte a Munkaképességi Index gyenge-mérsékelt értékének magasabb esélyével járt (47). Az esélyhányados azon munkavállalók között volt a legmagasabb, akik jelentős „egészséggel összefüggő problémákkal” vagy „mindennapi teendőkkel, erőnléttel összefüggő problémákkal” küzdöttek (akadályozó tényezők). Mindeközben az egészségi panaszoktól mentes dolgozók a „munkakedv, motiváció hiányát” és a „munkától független problémákat (családi, anyagi, stb.)” sorolták előrébb (48). A fenti eredmények rávilágítanak a foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknál rejlő lehetőségekre (pl. könnyen elérhető, személyes orvosi konzultáció, egészségfejlesztés). Az adatok további elemzése folyamatban van.

A Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Kiválósági Centru-

ma az Európai Unió támogatású Emberei Erőforrás Fejlesztése Operatív Program keretében, „Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálatának lehetőségei az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére” címmel, olyan kutatást indított el, amely hozzájárul az aktív idős kor minőségi fejlesztéséhez. A fejlesztés konkrét célja egy olyan módszertan kimunkálása és kipróbálása, amely az elkülönülten működő fizikai és szellemi kompetenciákat egzakt és átfogó módon, egymásra gyakorolt hatásaiban vizsgálja az időskori munkavállalást, munkahely megőrzést és tanulást, illetve annak elősegítése érdekében, hozzájárulva a munkáltatók kornedzsment szemléletének és gyakorlatának korszerűsítéséhez. A tervezett innováció komplex, magában foglalja a munkatudományokat, az egészségtudományt, a pszichológiát, az andragógiát, a szociológiát (23). Legfontosabb eszközei közé tartoznak a Munkaképességi Index kérdőívei, a képességvizsgáló eszközök és személyiségvizsgáló tesztek. A program végrehajtása 2017-ben kezdődött, jelenleg is tart több ezer munkavállaló bevonásával. A résztvevő munkáltatók és szervezetek közé tartozik a Magyar Posta Zrt., a Baranya Megyei Vállalkozói Központ, illetve több civil- és szakszervezet.

A felmérés 2018-ban történt, a válaszadás önkéntesen és a kérdőív jellegének megfelelően önbevallás alapján készült. A lekérdezés és a kérdőívek feldolgozása az EvaSys online rendszerrel történt. A kérdőívet 2162 fő töltötte ki, amely a Magyar Posta Zrt. összes dolgozójának, 29 945 főnek a 7,21%-át teszi ki, kellően reprezentálva az alapsokaságot. A válaszadók 72,9%-a a 45 év feletti korcsoportokból került ki. Főbb megállapításai az alábbiakban foglalhatók össze.

A lekérdezés összegzése szerint a Magyar Posta Zrt. vizsgált munkavállalóinak Munkaképességi Indexe 41,38 pontot tesz ki. Összehasonlítva Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály által végzett felméréssel, megállapítható, hogy a Magyar Posta Zrt. mintában szereplő munkavállalóinak átlagos indexe magasabb, mint az építőiparban és az egészségügyben dolgozók körében (4. táblázat).

4. táblázat: A Munkaképességi Index értékek összehasonlítása

Kérdések	Autóipar	Építőipar	Egészségügyi szakdolgozó	Pedagógus	Háziorvos	Magyar Posta Zrt.
Munkaképességi Index (7-49) átlagértéke	42,0	37,3	40,1	42,2	40,5	41,38

Forrás: (22) (49)

A postai szolgáltatásokban dolgozók sokaságához mérten az egy főre jutó betegségek átlagos (kumulált) száma 1,58, amely a nők esetében 1,69, míg a férfiak körében 1,32. figyelembe véve, hogy egyes betegségek kiterjedtebbek. A munka jellege (fizikai, szellemi és fizikai/szellemi) szerinti bontásban a szellemi dolgozók indexe látszik a legkedvezőbbnek, annak ellenére, hogy több betegséggel rendelkeznek, mint a másik kettő csoport. Jelentősebb, szignifikáns eltérés az első (Jelen munkaképesség a valaha volt legjobbjához képest) és a második (A munkaképesség a munka követelményei szempontjából) kérdésnél mutatkozik. Összességében, illetve a válaszadók körében mért Munkaképességi Index adatai szerint a munkavállalók 2,7%-nál a munkaképesség helyreállítása, 13,9%-nál a munkaképesség javítása, 42,6%-nál a munkaképesség erősítése, 40,8%-nál a munkaképesség fenntartása szükséges.

5. számú táblázat Munkaképességi Index pontértékek létszám szerint

Kategória	Munkaképességi Index értéke (pont)	Fő
Rossz	14-27	55
Mérsékelt	28-36	302
Jó	37-43	922
Kiváló	44-49	883
Összesen		2162

Forrás: (49)

Az 5. számú táblázat alapján tehát 357 (16,6%) olyan munkavállaló volt, ahol a beavatkozás sürgőssé vált. Esetükben megelőző és korrekciós intézkedések hiányában fennáll a veszélye a munkaképesség elvesztésének. Ugyanakkor a többi munkavállalónál fokozott figyelmet kell fordítani a munkaképesség megerősítésére, illetve annak fenntartására. Mivel a célcsoport nagyobb része a 40 év feletti munkavállalókat foglalta magában így a beavatkozások a következők lehetnek:

- Munkakörnyezeti expozíciók (fizikai kóroki tényezők, ergonómiai megterhelés) mérséklése.
- A munkahelyi egészségvédelem keretében kidolgozott és alkalmazott általános prevenciós stratégia.
- Munkaszervezés (mikroszünetek, időkénszer/időbeosztás átalakítása, műszakos beosztás emberközpontú kialakítása, túlóra-csökkentés, részmunkaidő).
- Munka adaptálása a munkavállaló egészségéhez és kompetenciáihoz és kapacitásaihoz. Kor-érzékeny kockázatértékelés.
- A munkaképesség helyreállításának, javításának megkönnyítése érdekében a munka hasznos összetevői (pl. társas érintkezés, szervezetség, értelmes napi tevékenység) be kell építeni a munkavállaló egyéni tervébe. Kompetenciadeficit csökkentése tudásátadás (képzés) biztosításával (49).

A program másik lényeges elemét a fizikai és szellemi kompetenciák együttes mérése jelenti. A munkafeladatokat és körülményeket szimuláló berendezések, valamint a munka által támasztott követelményeket és az egyén fizikai terhelhetőségét együttesen vizsgáló rendszer nemcsak az elszenvedett baleset, betegség okozta károsodás mértékének, hanem a megmaradt és fejlesztendő képességek, a teljes körű rehabilitáció eredményességének értékelésében is segíteni tudja az orvosok, a rehabilitációban résztvevő szakemberek munkáját. A Pécsi Tudományegyetem a programjában hárompaneles, ErgoScope szimulátort alkalmaz, amit az Innomed Medical Zrt. fejlesztett ki. A berendezéssel elvégzett mérések és tesztek segítséget nyújtanak annak megállapítására, hogy a vizsgált személy milyen munkákat, tevékenységeket képes elvégezni, milyen feladatokat tud ellátni. Ezáltal objektív képet lehet kapni a munkavállaló vagy álláskereső munkaképességéről (23).

A szellemi kompetenciák mérését szolgáló CEB Talent Measurement Solutions rendszeren alapuló személyiségvizsgáló tesztstruktúra feladata a meglévő kompetenciák fejlesztési lehetőségeinek vizsgálata, illetve a tevékenység-ellátási képességek megállapítása. A folyamat a fejlesztési igények felmérésével kezdődik. Ennek során megtörténik a munkahelyi elvárások és a személyes kompetenciák vizsgálata, azok összehasonlítása, végül a fejlesztési terv közös kialakítása. A munkakör elemzés a CEB kompetenciamodell alapján – igény szerint kvalitatív, vagy kvantitatív módszerekkel történik, ezen belül is az Adaptív intelligencia teszt, Adaptív szókincs teszt és a Spectrum intelligencia teszt használatával (24).

A kialakított protokollok alapján eddig 209 fő (60 százalékuk 45 év feletti) munkavállaló fizikai és szellemi kompetencia mérésére és értékelésére került sor. A visszacsatolás, mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára érthető módon megfogalmazott értékelő lap formájában történik. Szakmai műhelyek keretében valósul meg az alkalmazott vizsgálati protokollok tapasztalatainak és a háttérkutatásoknak a szintetizálása.

A fentiekben bemutatott módszerek kimeneteinek legjobb felhasználója, a stratégiai humánerőforrás menedzsment tevékenységi körébe beépített kormenedzsment lehet. Optimális esetben a kormenedzsment életpálya-alapú megközelítést alkalmaz, és egyenlő esélyeket teremt minden korcsoport számára. Mindehhez az is hozzátartozik, hogy a munkaképesség fejlesztését célzó munkahelyi intézkedéseknek a munka minden dimenziójára ki kell terjedniük, tehát a munkaképesség fejlesztése megköveteli a munkáltató és a munkavállaló együttműködését. Magyarországon a gazdasági szervezetek sajátosságaiból (jelentős az öt fő alatt foglalkoztató munkáltatók, kisvállalkozások száma és aránya) adódóan, a kormenedzsment működtetése a nagy foglalkoztatók, illetve a multinacionális cégek humánerőforrás stratégiájában szerepel.

A munkaképesség és a kormenedzsment alkalmazása egyéni, szervezeti és vállalati szinten

A társadalomban kialakult egy olyan munkaerő-piaci öregség definiálása is, amely az időskor határát az

életciklus korai időszakára teszi. Ez a lefelé tendáló meghatározás összefügg a korai kivonulás kultúrájával, továbbá az idősebb munkaerő kevésbé piacképes tudásával és rossz egészségi állapotával, a munkáltatók negatív attitűdjével. Megjelent a „munkaerőpiaci öreg” fogalma, amely szerint a munkavállaló már 45 évesen is öreg lehet, de 50 éves kora után mindenképpen idősnek számít.

Az egyéni stratégiák kialakítását nagyban befolyásolja az egészségi állapot, de legfőbb meghatározója a motiváltság. Azok a motívumok például, amelyek az időseket tanulásra, művelődésre készítik, olyan személyiséget erősítő indokok, amelyek magukban foglalják a világ jelenségei iránti érdeklődést; az élettapasztalatok olyan újragondolását, amelyek elégedettséget válthatnak ki az egyénben életútjával összefüggésben, a korábbi foglalkozáshoz kapcsolódó szaktudás továbbfejlesztésében; a kereső munka folytatását, az eligazodást az új helyzetekben (25). Az idősödő munkanélküliek esetében az önmenedzselés mellett azt is figyelembe kell venni, hogy újbóli elhelyezkedésükre csak akkor van esély, ha kellő segítséget kapnak különböző támogatások (bérszubszenciák) és szolgáltatások (életpálya-tanácsadás stb.) formájában (26).

A legtöbb munkaadó nem érzékeli, hogy a munkaerő elöregedése problémákat okozhat a munkaerő utánpótlásban és működésben. Gyakorlatilag az idősödő munkavállalóban csak veszteséget látja. Más munkáltatók viszont az idősebb munkavállalókat hűségesebbnek és megbízhatóbbnak tartják, és szerintük nagyobb társadalmi és vezetői képességekkel rendelkeznek. Így az öregedés pozitív hatásai: a munkatapasztalatból származó növekvő tudás; magasabb vezetői képességek; nagyobb társadalmi tőke területén jelennek meg.

A munkáltatók, vállalkozások, gazdasági szervezetek társadalmi felelőssége (Corporate Social Responsibility/CSR) garantálhatja az idősödő munkavállalók biztonságát. E tekintetben fontosnak tartjuk megjegyezni a munkáltatói érdek meghatározó szerepének érvényesülését, különözöségét a biztonság tényezőjének megvalósulásában. A munkáltató elsődleges érdeke a haszon és az azt megtermelő

munkaerő minél hatékonyabb felhasználása. Az ebből adódó teljesítménykényszer (teljesítménymotiváció) sok esetben felülírja a CSR humanizmusát. Napjainkban egy versenyképes vállalatnak már nem elegendő munkát kínálni az alkalmazottak számára, és ellenszolgáltatásként jövedelemhez juttatni őket, hanem, figyelembe véve a munkavállalók igényeit, elvárásait és azoknak meg kell felelni. Szembe kell nézni a felelős foglalkoztatás kérdéseivel: motiváló és inspiráló munkahely kialakítása, családbarát szemlélet, egészséges és emberközpontú munkakörnyezet létrehozása az idősödő munkáltatók megbecsülése, védelme érdekében (27). Fontos a befogadó munkahelyi gyakorlatok támogatása, terjesztése, az idősödő munkavállalók fokozott védelme a munkahelyi diszkriminációval szemben, az esélymegerősítő intézkedések szorgalmazása. Következésképpen a kormenedzsment szabályozási, szakmapolitikai és metodikai támogatást igényel, kiemelten a biztosítók (nyugdíjbiztosítás) a megelőző egészségügyi szolgáltatás (foglalkozás-egészségügyi alapellátás), az élethosszig tartó tanulás (felőtt képzés-továbbképzés és oktatás) részéről, valamint az esélyegyenlőség biztosítása mellett a munkahelyi munkaerő-gazdálkodás és humán erőforrás segítő közreműködésével.

A munkaképességet támogató oktatási és tanácsadói tevékenységek

Az élethosszig tartó tanulás (Lifelong learning) és a készségek fejlesztése fontos tényezői a munkaképesség és a fenntartható foglalkoztathatóság szempontjából. Az 50 éves és e feletti korosztály a munkaerő piac gyorsan változó igényeihez nehezebben tud alkalmazkodni, mint például a fiatalabb korosztályok tagjai. Nagy különbségek vannak a 45-54 évesek és 55-64 évesek közötti ismeretszerzési kompetenciákban, előbbiek még fenntartják az elért tanulási színvonalukat, 50 év körül elkezdődhet bizonyos fokú hanyatlás, illetve a szociokulturális háttér hatása erősebben jelentkezik. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a 45 évnél idősebbek körében nagyjából 10 évente megfelelődik a tanulási programokban való részvétel. A 45-54 évesek alkalmasak arra, hogy különösebb nehézségek nélkül részt vegyenek a formális tanulás és nem formális tanulási

folyamatokban, míg e fölött már korlátozottabbak a lehetőségek, de a foglalkozáshoz kapcsolódó szak tudás továbbfejlesztése előnyt élvez, mivel a tanulási igények életre hívásában a gazdasági szükségletek, a munkaerőpiaci aspirációk e korosztályokban még erősen jelen vannak. Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája (50) szerint Magyarországon a felnőttek életén át tartó tanulásban való részvétele rendkívül alacsony (7%), és elmarad az Európa 2020 Stratégiában megfogalmazott céloktól (15%). Ennek egyik fő oka a tanulás fontosságáról és szükségességéről kialakult közvélekedés. Sem a felnőttek nem tartják hasznosnak, sem a kis- és középvállalkozások jelentős hányada nem látja szükségesnek, hogy az alkalmazottai tanuljanak.

Az oktatáspolitikai területén, a többször módosított Felnőttképzési Törvény (28) külön nem fogalmazza meg az idősödő állampolgárok képzésével kapcsolatos tennivalókat. Az Egész életén át tartó tanulásra vonatkozó 2014-2020-as szakpolitika keretstratégiája (51) tartalmazza azokat a feladatokat, amelyek az idősödő emberek tanulását, képzését szorgalmazzák. Az egész életén át tartó tanulás a korai szocializációtól és az iskoláskor előtti neveléstől a munkavállalás szempontjából aktív életkor utáni időszakig felöleli az egyén teljes életciklusát. Alapgondolata, hogy a magyar gazdaság fejlesztéséhez nélkülözhetetlen a humán erőforrás fejlesztése, az aktív korú népesség foglalkoztathatóságának és versenyképességének folyamatos javítása. A stratégia az esélyegyenlőség, az andragógiai ismeretekkel rendelkező szakemberek biztosítása mellett az alábbiakat is megfogalmazza:

- A korszpecifikus edukációs jellemzők megtalálása, az 50 éves és a feletti munkavállalók munkaerőpiacon való megtartásában a továbbképző, szakképzési és átképző programok biztosítása, az önképzés, a távoktatás, e-learning lehetőségeinek feltárása és elérésének garantálása.
- Külön feladat és kihívás az idős emberek tudásának, ismeretanyagainak hasznosítása képzésekben (mely egyebek mellett a generációk közötti együttműködés egy pillére is lehetne egyúttal), különösen gyakorlati jellegű képzést igénylő területeken (29).

A felnőttkorban a tudásalapú társadalom megvalósításában a jelenleginél sokkal nagyobb arányú

képzési részvételre lenne szükség, ami elsősorban az iskolarendszeren kívüli képzések illetve a munkahe lyi képzések, valamint a non-formális tanulási módok térnyerésével valósítható meg (30). A tanulás-művelődés négy lehetséges területe, melyek segíthetik az idősödő népesség gazdasági és társadalmi igényeinek összekapcsolását: az egyén egészsége, a társadalom és a család erősítése, a produktív foglalkoztatás és a személy műveltségbeli gazdagodása és fejlődése (31).

A iskolai rendszeren kívüli felnőttképzés célja lehet a szakképesítés megszerzése mellett, a nyelvi képzés, vagy bármilyen más szakmai vagy egyéb képzés (pl. hobbiképzések). A képzők szervezetek meghatározóan profitorientált vállalkozások. A képzések egy része – az Európai Unió támogatásával – közpénzekből finanszírozódik. A Felnőttképzési Törvény értelmében ilyen tevékenységet, csak engedéllyel lehet végezni. Magyarországon a felnőtteket képzők nyilvántartása szerint 2020-ban 9750 ilyen szervezet volt (52). A tapasztalatok szerint a vállalati képzések esetén a belső képzést támogató vállalkozások aránya folyamatosan nő, míg a külső képzést támogató vállalkozások aránya folyamatosan csökkent. 2018-ban a 25–34 évesek 41,6%-a, az 55 éven felüliek 20,4%-a vett részt valamilyen (iskolán kívüli, vállalati) képzésben (53).

A gazdasági megújulás, az informatika felgyorsulását hozta magával, megkövetelve a digitális tudás fejlesztését. Magyarországon a 25–64 éves aktív korú felnőttek 60%-a, vagyis 3,4 millió munkavállaló korú felnőtt állampolgár digitális kompetenciái legfeljebb alapszintűek vagy teljesen hiányoznak. Az előrejelzések szerint a közeljövőben a munkahelyek 90%-ához szükséges lesz valamilyen szintű digitális kompetencia, ezért a 3,4 millió magyar állampolgár egy jelentős részének tanulnia kell ahhoz, hogy meg tudja tartani munkahelyét vagy új állásban tudjon elhelyezkedni (50). A digitális kompetenciák fejlesztésnek célcsoportjába beletartoznak az idősebb korosztályok is. Így például a Digitális Jólét Program Hálózat keretében a mentorok irányításával eddig 6500 idős korú személy tanulhatta meg a számítógép kezelését (32).

Magyarországon az időskori tanulás egyik gátja a kapcsolódó tanácsadói szolgáltatások hiányossága.

Hiányzik az életpálya-tanácsadás, amely egyéni vagy csoportos folyamat, hangsúlyozza az öntudatosság és a megértés fontosságát, és elősegíti egy kielégítő és értelmes magánélet/munka egyensúly megtalálását. További akadályozó tényező, hogy az üzleti alapon működő felnőttképzési szervezeteknél alig található andragógiai szakember. Nem működnek mentorszolgáltatások, amelyek hozzájárulnának az idősödő emberek tanulásban való hajlandóságuk növeléséhez.

Példák helyes gyakorlatokra: a programok alkalmazása foglalkoztatottak és munkanélküliek esetében

Napjainkban a foglalkoztatáspolitikai összefügg a munkaerőpiac rugalmasságával és biztonságával. A flexicurity közös alapelvei szerint a rugalmasság az alkalmazkodó munkaszervezés kialakításáról szól. A biztonság a foglalkoztatás védelmét jelenti. A jövőben megváltozik a munkaerő iránti igény, ugyanis mind a technikai, mind pedig az emocionális és szociális, illetve a magasabb kognitív kompetenciák iránt növekszik majd a kereslet. A továbbiakban, az állami szervezetek által alkalmazott módszerek közül mutatunk be olyan példákat, szervezeti kereteket, amelyek elősegítik az egyén kompetenciáira alapozó foglalkoztathatóság megállapítását. A modern európai módszertan a holisztikus szemlélet megvalósítására törekszik, azaz a munkavállaló, álláskereső teljes kompetencia készletét igyekszik feltárni.

A munkanélküli személyek foglalkoztathatóságának felmérésére Európában általánosan elterjedt gyakorlat a profiling alapú megközelítés. A profiling, mint ügyfél-kategorizálási rendszer, magában foglalja – a munkavállalás szempontjából releváns – individuális és szakmai képességek, kompetenciák felmérését (vizsgálatát), és az eredmények szembesítését az adott térség munkaerő-piacának követelményeivel (33).

Magyarországon, az elmúlt tíz évben többször átszervezett Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2005-től kezdte el fejleszteni a profiling módszert. A profiling kategória besorolás az álláskereső adott pillanatban meglévő elhelyezkedési esélyeit jelzi. Nem egy végleges állapotot jelent, a környezet, illetve az egyén elhelyezkedési tényezőiben bekövet-

kezett változások befolyásolhatják, módosíthatják. A kategóriák meghatározása, módszertani tartalma a következő:

- önálló álláskereső: aki az öninformációs rendszerek (elektronikusan elérhető tájékoztatók, állásajánlatok, internetes hálózatok) révén, illetve a foglalkoztatási szolgálat minimális segítségével, önállóan képes megtalálni a neki megfelelő munkalehetőséget, mert képes önmagát menedzselni;
- elhelyezhető segítséggel: aki a foglalkoztatási szolgálat által biztosított eszközök (támogatások) segítségével visszavezethető a munkaerőpiacra (pl. elavult szakmai ismerettel rendelkezik, vagy az a munkaerőpiaci igényeknek nem megfelelő, így képzésben vesz részt);
- veszélyeztetett: visszavezetése a foglalkoztatási szolgálat kiemelt segítségnyújtása mellett más együttműködő szervezetek bevonásával lehetséges. Jellemzői: nem motivált az álláskeresésre, évek óta sikertelenül próbál elhelyezkedni, emiatt tartós munkanélkülivé vált, mentális, szociális, kommunikációs problémákkal küzd (33).

Egy 2019. évi kutatás megállapítja, hogy az idősebbek aránya növekedett a regisztrált álláskeresők körében. A tartós munkanélküliek és az idősödő álláskeresők nagy része a hármas veszélyeztetett, profiling kategóriába esik (34). A kutatás további megállapításai szerint az aktivizáló eszközök többsége önmagában nem képes eredményeket elérni, csak a több eszközt kombináló komplex programok jelenthetnek segítséget. Esetükben a szociális és foglalkoztatási szolgáltatások hatékony összehangolása ugyancsak kulcsfontosságú (35). Jelenleg egy integrált szolgáltatási rendszer (munkavállalási tanácsadó, szociális szakemberek, pszichológusok, rehabilitációs szakértők, foglalkozás-egészségügyi szolgálatok stb.) megszervezése és működtetése a foglalkoztatáspolitikai feladata lenne. Ez azonban az egymástól koncepciókban elkülönülő szakpolitikai stratégiákban nem jelenik meg.

Az időskorban történő foglalkoztatás ellenzői szerint az idősebb munkavállalók nem rendelkeznek új technikai készségekkel és tanulási hajlandósággal, nem elég kreatívak és kezdeményezők. Egészségi állapotuk gyengült, ezért több a munkahelyi távollét

és megnövekednek a munkaerőköltségek, különösen a betegszabadság nagymértékű igénybevétele miatt. Csökken a teljesítőképességük és általa a munkatermelékenység. Egyes munkaterületeken nagyobb lesz a stresszhatás, amely szintén gátolja a munkavégzést. Mindez összefügg a munkavállaló egészségtudatosságának meglétével vagy hiányával. A munkavállalók munkahelyi egészségének megőrzését, folyamatos kontrollját a foglalkozás-egészségügyi szolgálat végzi és elsősorban preventív, megelőző szerepe van.

Magyarországon a vonatkozó jogszabályok (36) szerint minden munkáltató számára kötelező az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit megteremtése, a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében. A munkáltató ugyanígy köteles foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosítani valamennyi munkavállalója számára. A magyar foglalkozás-egészségügyi szolgálat a WHO, ILO és az OSHA normáinak megfelelően olyan, elsősorban preventív szolgálatot jelent, amelynek feladata:

- a munkahelyi megterhelés (fizikai, szellemi, lelki) és a munkakörnyezeti kóroki tényezők (fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális, ergonómiai) felkutatása, folyamatos ellenőrzése;
- javaslattevés ezek egészséget nem károsító szinten tartásának módszereire;
- a munka adaptálása a munkavállalók képességeihez testi, szellemi és lelki egészségi állapotuknak megfelelően;
- negyedrészt a munkavállalók egészségének ellenőrzése munkájukkal kapcsolatban.

A szolgálat közreműködik: a munkahelyi egészségvédelemhez kapcsolódó munkáltatói feladatok ellátásában, különösen a munkahelyi veszélyforrások feltárásában, a munka-egészségügyi feladatok megoldásában; a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeinek biztosításában, a sürgős orvosi ellátás megszervezésében, az elsősegélynyújtók szakmai felkészítésében; a foglalkozási rehabilitációban; a munkáltató katasztrófa megelőző, -elhárító, -elszámoló és az előidézett károsodások rehabilitációs tervének kidolgozásában. A fenti fel-

adatokat, továbbá az egészségügyi felügyelet tevékenységeit jogszabályok rögzítik (37, 38).

Ugyanakkor a foglalkozás-egészségügy szakmai munkája, gyakorlata ennél szélesebb körű. Több tudományra és gazdasági ágazatra kiterjedő tevékenysége mellett közreműködik a munkahelyi egészségvédelemmel-, biztonsággal foglalkozó, illetve a szakterület vonatkozásában meghatározó és autentikus más szakemberekkel (vállalati és vállalaton kívüli), az illetékes hatóságokkal, a munkaadókkal, a munkavállalókkal és képviselőikkel.

A 2019. évi statisztikai adatok szerint Magyarországon 2 636 orvos (64,1%-uk részállású) nyújtott foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást a szervezett munkavégzésben foglalkoztatott munkavállalók számára (39).

Összességében az ipari technológiák fejlődése (automatizálás, robotizáció stb.) miatt nagy küzdelem fog kialakulni az aktív munkaerőpiaci státusz megtartásáért, amely mind a munkáltatótól, mind a munkavállalótól szemléletében, és módszereiben másfajta magatartást igényel. Elengedhetetlen a különböző nemzedékek közötti szolidaritás, valamint a munkavállalók és képviselőik, a munkáltatók és a vezetők együttműködése, amelyek nemcsak az idősödő, hanem minden korosztály érdeke. Az időskori aktivitást és termelékenységet ösztönző megoldások fejlesztése, az idősödők és az idősek munka világába való visszatérésének segítése, valamint az élethosszig tanulás biztosítása a kormenedzsment eddigiekénél szélesebb körű alkalmazását teszi szükségessé.

Hivatkozások

1. 1907. évi XIX. törvénycikk 165. §. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=90700019.TV>
2. 1927. évi XXI. törvénycikk 158. § Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/ezer-ev-torveny?docid=92700021.TV>
3. Ungváry, Gy., (ed.) Munkaegészségtan. Budapest: Medicina Könyvkiadó Rt., 2004. ISBN 9632429273. p. 16-17.

4. 8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM. rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=98300008.EUM>
5. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.TV>
6. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásáról és egyes törvények módosításáról. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.TV>
7. Janák, K - Tokaji, K., (eds.) Mikrocenzus 2016. A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői. Központi Statisztikai Hivatal, 2018. ISBN 978-963-235-521-4.
8. Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-4832/2012. sz. ügyben. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://www.ajbh.hu/documents/10180/108908/201204832.rtf/c73aab76-2c81-4c78-961d-4a8df25d97d3?version=1.0>.
9. Nemeskéri, Zs. - Szellő, J. Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszerek kilenc országban (nemzetközi kitekintés – jó gyakorlatok). Pécsi Tudományegyetem KPVK Munkatudományi Kutatócsoport, 2017. Hozzáférés 2021. január 9-én: https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/Zarotanutmany_FSZK-C.pdf
10. Halmos, Sz. Az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek munkajogi jogalanyiságának egyes kérdései II. Magyar Munkajog E-folyóirat. 2017, 1, pp. 2-13. HU ISSN 2677-1586.
11. Farkas, J. et al. WP3 Társadalmi-gazdasági folyamatok modellezése 2050-ig. Elemzés a modellezés eredményeiről. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, 2015, pp. 103.
12. Obádovics, Cs. A népesség szerkezete és jövője. In: Monostori, J. - Őri, P. - Spéder, Zs. (eds.) Demográfiai portré 2018. Budapest: KSH NKI, 2018, pp. 271–294.
13. Szellő, J. - Nemeskéri, Zs. - Zlatics J. Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők. OPUS ET EDUCATIO: Munka és Nevelés. 2017, 4(4), 496-508. ISSN 2064-9908.
14. Nemeskéri, Zs. Foglalkoztatáspolitikai Magyarország. In: Sebők, M. (ed.) A munka világa a 21. század elején. Foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci kézikönyv. Budapest: Saxum Kiadó, 2018, pp. 169-205. ISBN 978-963-248-271-2, pp. 169.
15. Brettner, Zs. Az időspolitika lokális interpretációi. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar „A kormányzás területi, történeti és társadalmi dimenziói program” Interdiszciplináris Doktori Iskola, 2013. Ph.D. thesis.
16. Magyarország: Időügyi Nemzeti Stratégia (2009). Hozzáférés 2021. január 9-én: <http://www.parlament.hu/irom38/10500/10500.pdf>
17. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.TV>
18. Tardos, K. Életkor és esélyegyenlőség. Szeged: mtd Tanácsadói Közösség – Belvedere Meridionale, 2017. ISBN 978-963-12-7568-1, pp. 70; pp. 165. Hozzáférés 2021. január 9-én: https://mtd-tanacsado.hu/wp-content/uploads/Tardos-Katalin_Eletkor-es-eselyegyenloseg-2017.pdf
19. Neményi, M., et al. A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság. Kutatási Eredmények. Budapest: Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, 2019. ISBN (online) 978-615-81496-0-0.
20. Szellő, J. - Nemeskéri, Zs. A foglalkoztatáspolitikai rendszere és a munkáltatói hatalom összefüggései. In: Bankó, Z. (ed.) A munkáltatói hatalom aspektusai. Pécs: Kódex Nyomda Kft., 2016, pp. 131-182. ISBN 978-615-5290-11-4.
21. Gedei, H. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök fontosabb létszámadatai 2018-ban. Budapest: Pénzügyminisztérium 2019, p. 32.
22. Kudász, F. - Nagy, K. - Kővágó, Zs. - Nagy, I. Workability Index Among Ageing Hungarian Workers. Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2016, 22(1-2), 53-65. HU-ISSN 1219-1221. Hozzáférés 2021. január 9-én: https://www.nnk.gov.hu/cejoem/Volume22/Vol22No1-2/CE16_1-2-05.html
23. Nemeskéri, Zs. - Szellő, J. Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálatának lehetőségei

- az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére: A fejlesztés módszertana. Munkaügyi Szemle Online. 2017, 60(2), 15-20. ISSN 2064-3748, pp. 15-20.
24. Klein, B. - Klein, S. - Zentai, A. Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye. Budapest: Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségért Közhasznú Nonprofit Kft, 2015. ISBN 978-615-5610-01-1.
 25. Sz. Molnár, A. Az idős felnőtt rétegek (45 év felettiek) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei. Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2005. [Kutatási Jelentés]
 26. Szécsi, J. Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. Esély. 2014, 1, pp. 113-128. ISSN 0865-0810.
 27. Szellő, J. Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás. Pécsi Munkajogi Közlemények. October 2015, 8(1-2), 189-202. ISSN 1789-7637, pp. 189-202.
 28. A felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300077.TV>
 29. Pálfi, E. - Hugyec, E.H. Nemzeti Stratégiák. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2014. ISBN 978-963-682-985-8.
 30. Bördös, E. A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei. PhD értekezés. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 2010. [PhD értekezés]
 31. Sz. Molnár, A. Tanulás időskorban. In: Zrinszky, L. (ed.) Tanulmányok a neveléstudomány köréből. A megújuló felnőttképzés. Budapest: Gondolat Kiadó, 2010, pp. 174-183. ISBN 978-963-693-198-8, pp. 174-183.
 32. Magyarország Kormánya. Kilátás a világhálóra – új kiadvány kezdő netezőknek. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://2015-2019.kormany.hu/hu/innovacios-es-technologiai-miniszterium/infokommunikacioert-es-fogyasztovedelemert-felelos-allamtitkar/hirek/kilatas-a-vilaghalora-uj-kiadvany-kezdő-netezőknek>
 33. Szellő, J. - Nemeskéri, Zs. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek - nemzetközi gyakorlatok. OPUS ET EDUCATIO. 2018, 5(1), 134-146. ISSN 2064-9908, pp. 134-146.
 34. Bördös, K. - Koltai L. Sérülékeny csoportok a munkaügyi szervezet gyakorlatában. Új Munkaügyi Szemle. 2020, 1(2), 45-53. ISSN 2677-1306, pp. 45-53.
 35. Bördös, K. et al. A tartós munkanélküliek, valamint az 50 év feletti és a fiatal álláskereső munkaeerőpiaci integrációjának lehetőségei. Budapest Hétfa Kutatóintézet Budapest, 2018, pp. 171.
 36. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300093.TV>
 37. 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99500027.NM>
 38. 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800033.NM>
 39. Nagy, I. - Grónai, É. - Nagy, Zs. - Brunner, P. - Nagy, S. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok 2019. évi tevékenysége Magyarországon. Foglalkozás-egészségügy. 2020, 24(2), 50-69. ISSN 1417-1015.
 40. Magyar Tudományos Akadémia. A magyar nyelv értelmező szótára. #munkaképes. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/m-3FE0D/munkakepes-40494/>
 41. Központi Statisztikai Hivatal. Népeség és népmozgalom. Születéskor várható átlagos élettartam. Hozzáférés 2021. január 9-én: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0060.html
 42. Központi Statisztikai Hivatal. Nyugdíjak és egyéb ellátások, 2019. Hozzáférés 2021. január 9-én: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1050280
 43. Központi Statisztikai Hivatal. Munkaeerőpiaci folyamatok, 2019. I-IV. negyedév. Hozzáférés 2021. január 9-én: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1054357
 44. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat. A munkaerőpiaci helyzet alakulása a nemzeti foglalkoztatási szolgálat legfrissebb adatai alapján. Hozzáférés 2021. január 9-én: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/3/6/0/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_12.pdf

45. Nemzetgazdasági Minisztérium. A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása szakpolitikai stratégia. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://ngm-szakmaiteruletek.kormany.hu>
46. Nemzeti Munkaügyi Hivatal. Munkaképesség Index Felmérés. A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése TÁMOP-2.4.8-12/1-2012-0001. Hozzáférés 2021. január 9-én: <http://tamop248.hu/2/index.php/eredmenyek/kiadvanyok?ask=weblink.go&id=166>
47. Kudász, F. et al. Disease effect on the workability among ageing Hungarian workers. International Interdisciplinary Conference Work, Age, Health and Employment - Evidence from Longitudinal Studies, University of Wuppertal, Germany 19 - 21 September 2016. [előadás]
48. Kudász, F. et al. Workability Index among ageing Hungarian workers. Population Aging: Challenges and Opportunities Conference, Prague, Czechia, February 3 - 4 2017. [előadás]
49. Szellő-Nemeskéri. Munkaképességi Index felmérés a Magyar Postánál Pécsi Tudományegyetem, 2019 [kutatási kézirat]
50. Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája. Budapest, 2016. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://digitalisjoletprogram.hu/files/55/8c/558c2bb47626ccb966050debb69f600e.pdf>
51. Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra. Hozzáférés 2021. január 9-én: <http://andragogiai-szakbizottsag.hahonlapkell.hu>
52. Felnőttképzési Adatszolgáltatási Rendszer. Felnőttképzők nyilvántartása. Hozzáférés 2021. január 9-én: <https://far.nive.hu/publikus-adatok/felnottkepzok-nyilvantartasa>
53. A jelenleg működő szakképzési és felnőttképzési rendszer bemutatása, a rendszer legnagyobb kihívásai és kulcsproblémái avagy oktatási helyzetkép. Hozzáférés 2021. január 9-én: https://ikk.hu/files/Szakkepzes_4.0_II.pdf

Szellő János

Nemzeti Népegészségügyi Intézet szakértője,
címzetes egyetemi docens,
a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi,
Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar
Munkatudományi Kutatócsoportjának Vezetője

Rehabilitáció és visszatérés a munkába: európai rendszerek és politikák

Ez az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) által végzett tanulmány azt vizsgálja, milyen rendszereket alkalmaznak jelenleg Európában a rehabilitációra és a munkába való visszatérésre. A tanulmány – a 28 tagállam és az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) 4 további országa adatai alapján – azt elemzi, milyen tényezők befolyásolják e rendszerek kialakítását és alkalmazását, valamint hogy e rendszerek mennyire sikeresek. Az Európában jelenleg működő rendszerek elemzése mellett a tanulmány a munkába való visszatérést segítő programok egyes esettanulmányainak adatait is felhasználja.

Demográfiai változások

Az EU munkaereje öregszik. A népesség idősödik, a várható élettartam 2002-től 2013-ig 77,7-ről 80,6 évre nőtt¹, az 55–64 évesek munkaképes korú népességen belüli aránya pedig 2000 és 2015 között 16%-ról 20%-ra emelkedett².

Az öregedéssel azon egészségi problémák kialakulásának kockázata is megnő, amelyek egészségbeli korlátozottsághoz/fogyatékosághoz vezethetnek. Egyre gyakoribbá válnak a krónikus megbetegedések; a munkával kapcsolatos egészségi problémákat – amilyenek például mozgásszervi és a mentális betegségek – a betegség miatti tartós hiányzás és a rokkantsági nyugdíjazás elsődleges okainak tekintik.

Az 55–64 éves korosztály harmada szenved régóta tartó betegségtől vagy egészségi problémától³.

A betegség miatti tartós hiányzás gyakran vezet munkanélküliséghez, és ez az egyik legfőbb előrejelzője a munkaerőpiacról való kiesésnek (a rokkantsági nyugdíjazást is ideértve)⁴, valamint az idő előtti nyugdíjazásnak⁵, amelyek jelentős anyagi terhet rónak mind az államra, mind a munkahelyre, mind pedig a társadalomra.

A magasabb nyugdíjkorhatár, a munka világában töltött hosszabb életszakasz, a munkaerő idősödése és az idősebb korosztályok tartós megbetegedésének gyakoribb előfordulása arra kényszeríti a munkáltatókat és a nemzeti társadalombiztosítási rendszereket, hogy javítsák a betegség miatti hiányzás kezelését.

A munkahelyi kockázatmegelőzés elengedhetetlen a munkavállalók védelme, valamint a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében; sérülések vagy megbetegedések előfordulása esetén a rehabilitációt és a munkába való visszatérést célzó intézkedések hozzájárulhatnak az emberek munkaképességének helyreállításához, valamint támogatják a munkavállalók újbóli beilleszkedését és megtartását.

A *rehabilitáció* az Egészségügyi Világszervezet meghatározása szerint a beteg optimális testi, érzékszervi, értelmi, pszichológiai és szociális működési szintjének helyreállítását célzó folyamat⁶.

A *szakmai rehabilitáció* célja a testi vagy szellemi károsodással vagy fogyatékossgal küzdő személyek hozzásegítése ahhoz, hogy az akadályok leküzdésével munkát kapjanak, megtartsák azt, vagy visszatérjenek korábbi munkájukhoz.

A *munkába való visszatérés* olyan összehangolt erőfeszítés, amely az állás megtartását és a munkából való korai kiesés megelőzését célozza, és magában foglal minden olyan eljárást és beavatkozást, amely célja a munkavállalók egészségének és munkaképességének védelme és előmozdítása, illetve a sérülés vagy betegség folytán megváltozott munkaképességűvé vált személyek munkahelyükre való visszailleszkedésének megkönnyítése⁷.

Általános tendenciák

A felmérés szerint a nemzeti rehabilitációs és munkába való visszatérést segítő rendszerek az EU és az EFTA országaiban rendkívül különböző hátterűek, eltérő intézkedéseket alkalmaznak és más-más érdekelt felek vesznek bennük részt. E rendszereknek két fő típusa határozható meg:

1. azok, amelyek arra összpontosítanak, hogy az intézkedések során megvalósuljon a megkülönböztetésmentesség és az egyenlőség – ezek főként a fogyatékkal élőket célozzák;
2. azok, amelyek arra összpontosítanak, hogy a társadalombiztosítási rendszer mindenképpen fenntartható maradjon, minden munkavállalóra kiterjednek, illetve a korai beavatkozást és a megbetegedések korai kezelését helyezik előtérbe.

A rehabilitációs és munkába való visszatérést segítő rendszerek eredményességét meghatározó tényezők

A rehabilitációs és munkába való visszatérést segítő rendszerek kialakításának egyik ösztönzője minden európai ország esetében a betegség miatti hiányzás és a rokkantsági ellátó rendszerek költségessége, mivel ez súlyos terhet jelent a társadalombiztosítási rendszerek számára. Számos ország aggódik a társadalombiztosítási rendszere fenntarthatatlansága miatt, ezért igyekeznek lépéseket tenni a nyugdíj- és a rokkantnyugdíj-rendszer reformja és a betegség miatti hiányzások kezelésének javítása terén.

6 WHO (2016): Rehabilitáció. 2016. január 11-i megtekintés itt: <http://www.who.int/topics/rehabilitation/en/>

7 ISSA (2013): ISSA Guidelines on Return to Work and Reintegration (Az ISSA munkába való visszatérésre és reintegrációra vonatkozó iránymutatása). 2016. január 13-i megtekintés itt: <https://www.issa.int/excellence/guidelines/return-to-work>

1 Eurostat (2015), „Az egészséges életévek (2004-től)”, utoljára frissítve: 2015. május 13-án. 2016. január 11-i megtekintés itt: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>

2 Fotakis, C. és Peschner, J. (2015), *Demographic change, human resources constraints and economic growth - The EU challenge compared to other global players*, Working Paper (Demográfiai változások, az emberi erőforrások terén megjelenő kényszerek és a gazdasági növekedés, munkadokumentum) 1/2015. 2016. január 13-i megtekintés itt: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13727&langId=en>

3 Eurostat (2015), *People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status*, (Hosszú ideje fennálló betegséggel vagy egészségügyi problémával küzdő emberek nem, kor és foglalkoztatottsági státusz szerint) utoljára frissítve: 2015. március 23. 2016. január 8-i megtekintés itt: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-perceived_health_statistics

4 OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the barriers - a synthesis of findings across OECD countries* (Betegség, munkaképtelenség és munka: a korlátok áttörése – az OECD-országokban végzett kutatás eredményeinek szintézise). 2016. január 13-i megtekintés itt: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

5 Aranki, T. és Macchiarelli, C. (2013): *Employment duration and shifts into retirement in the EU* (A foglalkoztatás időtartama és nyugdíjazás az EU-ban) European Central Bank Working Paper Series No 1517, Európai Központi Bank, Frankfurt am Main. Elérhető: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1517.pdf>

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem mindenkit érint. Jó Önnek. Jó a vállalkozásoknak.

A vizsgált országokban a rehabilitációs és a munkába való visszatérést segítő rendszerek hatékonyságát leginkább két tényező befolyásolja: a rendszer befogadó jellege és a koordinációs mechanizmusok megléte vagy hiánya.

A befogadó (inkluzív) rendszert alkalmazó országokban a rehabilitációs és a munkába való visszatérést célzó eljárások és beavatkozások minden egészségi problémával küzdő munkavállalóra kiterjednek, és mindenki, aki betegség miatt közép- vagy hosszú távon hiányzott a munkából, szakmai rehabilitációra jogosult és támogatást kap a munkába való visszatéréshez.

Azok a rendszerek, amelyekben a rehabilitációs és a munkába való visszatérést segítő folyamatokban részt vevő **különböző szereplők között koordinációs mechanizmusok** működnek, sokkal nagyobb valószínűséggel lesznek hatékonyak. Az egyéni rehabilitációs terv kidolgozása, valamint a munkahelyi átalakítások és a reintegrációs folyamat megtervezése során például össze lehet hangolni a háziorvos, a foglalkozás-egészségügyi orvos, a rehabilitációt végző szakember és a munkáltató tevékenységét.

Ebben a folyamatban a munkáltató szerepe meghatározó, de részvételének mértéke országról országra változik, attól függően, hogy a nemzeti jogszabályok értelmében milyen kötelezettségei vannak a betegség miatti hiányzások kezelése tekintetében.

Sikertényezők

A munkába való visszatérést segítő rendszerek közül a sikeresek jogi, intézményi és szakpolitikai keretei mind tartalmazzák az alábbi elemeket:

- **a jogi vagy szakpolitikai keretek a munkába való visszatérés valamennyi aspektusára kiterjednek**, vagy azáltal, hogy a folyamat minden lépését szabályozzák, vagy azáltal, hogy egyértelmű koordinációs mechanizmusokat határoznak meg a folyamat különböző szakaszaiban részt vevő szereplők között;
- **hatékony koordináció működik az összes vonatkozó, a munkába való visszatérést segítő rendszer kialakítását célzó szakpolitikai területen** a foglalkoztatás, a munkavédelem, az oktatás, a közegészségügy, a szociális biztonság és a társadalombiztosítás terén dolgozó döntéshozók között, **valamint a munkába való visszatérést segítő rendszerekben érintett érdekelt felek között;**
- **a rendszer hatóköre széles**, azaz inkluzív rendszer, amely **minden** egészségi problémával küzdő **munkavállalóra kiterjed;**
- **korai beavatkozást alkalmaznak**, azaz a beavatkozásra már a betegség miatti hiányzás korai szakaszában sor kerül;
- **a beavatkozások a munkavállalók szükségleteihez és képességeihez igazodnak**, és **egyéni reintegrációs tervek kidolgozására is kiterjednek;**
- a munkából való betegség miatti hiányzás kezelése során multidiszciplináris megközelítést alkalmaznak, amely során **multidiszciplináris kezelői csoportok** kialakításával összehangolják az orvosok és egyéb szakemberek munkáját;
- ún. **esetfelelősök** segítik át a munkavállalókat a folyamat különböző szakaszain, akik megkönnyítik a munkavállalók kommunikációját a különböző érintettekkel, ideértve a munkáltatót is;
- hozzáférhetőek a **foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások**, rendszeres az egészségügyi felügyelet;
- **a munkáltatónak jelentős felelőssége van** a munkába való visszatérés folyamatában, mind a munkahelyi átalakítások, az egyéni reintegrációs tervek elkészítése, mind a betegség miatti hiányzásért járó kompenzáció kifizetése kapcsán; **a munkavállaló pedig köteles részt venni a munkába való visszatérést célzó beavatkozásokban;**
- **pénzügyi támogatást nyújtanak a munkáltatónak a munkába való visszatérést célzó folyamat megkönnyítése érdekében**, valamint az egyéni cselekvési tervek, a reintegrációs intézkedések és a munkahelyi átalakítások kidolgozásának segítése érdekében; ezenkívül technikai

támogatást is nyújtanak számukra útmutatók vagy ergonómiai/átalakítási kérdésekkel kapcsolatos tanácsadás formájában.

A rendszer felépítésével és az érintettek feladataival kapcsolatos tájékoztatás, valamint az eljárások egyértelműsége és a támogató szolgáltatásokhoz való irányítás a rendszer sikeres működéséhez elengedhetetlen.

A szakpolitika jövőbeni alakítása szempontjából fontos megállapítások

A vizsgálat eredményei alapján a szakpolitika jövőbeni alakítása során az alábbi szempontokat kell figyelembe venni:

- **a rendszernek inkluzívnak, széles hatókörűnek kell lennie**, amely minden egészségi problémával küzdő munkavállalóra kiterjed;
- a rehabilitációs és a munkába való visszatérést segítő rendszereknek a munkával töltött életszakasz fenntarthatósága érdekében **integrált szakpolitikai keretbe** kell illeszkedniük, amelyhez szükség van az olyan szakpolitikai területek közötti összehangoltságra, mint a foglalkoztatás, oktatás, munkavédelem, közegészségügy, szociális biztonság és társadalombiztosítás, szakképzés stb.;
- **összehangolt rendszerek**: közepesen hosszú vagy tartós betegség után a munkába való visszatérés összetett folyamat, amely különböző területeken végzett, kombinált fellépést igényel;
- a különböző területeknek biztosított **közös költségvetés** növelheti az erőforrás-hatékonyságot;
- **pénzügyi és technikai támogatás**: a mikro- és kisvállalkozások esetében a külső technikai és/vagy pénzügyi támogatás segíthet a munkáltatóknak az egyéni cselekvési tervek kidolgozásában és a munkába visszatérő munkavállalók reintegrációját elősegítő intézkedések foganatosításában.

A kutatás hiányosságai

További kutatásra különösen a következő három területen lesz szükség: a munkába való visszatérést elősegítő jelenlegi nemzeti rendszerek hatásának, megvalósíthatóságának és költség-hatékonyságának értékelése; a munkába való visszatérést segítő rendszerek hatékonysága és alkalmazhatósága a mikro- és kisvállalkozásoknál; az idősebb munkavállalók, a nők, a tartósan (1 évnél hosszabb ideig) betegállományban lévők, valamint a mentális zavarokkal küzdők sajátos igényei a munkába való visszatérést célzó folyamatban.

További információk

A jelentés az ügynökség weboldalán a következő címen érhető el angol nyelven:

<https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-eu-and-member-state/view>

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2017.

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.



<http://osha.europa.eu>

Hosszan tartó statikus ülés a munkahelyen

Egészségi hatások és a bevált gyakorlatra vonatkozó javaslatok

Összefoglaló



European Agency
for Safety and Health
at Work



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

Szerzők: Kees Peereboom és Nicolien de Langen (vhp human performance, Hollandia) Alicja Bortkiewicz-cel együttműködésben (Nofer Foglalkozás-egészségügyi Intézet, Łódź, Lengyelország).

Lektor: Jacqueline Snijders (Panteia, Hollandia).

Ez a jelentés az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, beleértve a benne megfogalmazott véleményeket és/vagy következtetéseket, a szerzők felelnek, és nem feltétlenül tükrözik az EU-OSHA álláspontját.

Projektvezető: Sarah Copsey (EU-OSHA)

**A Europe Direct szolgáltatása segít Önnek választ találni az
Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire**

**Ingyenesen hívható
telefonszám (*):**

(00) 800 6 7 8 9 10 11

(*) Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem teszik lehetővé a 00 800-as telefonszámok hívását, vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Bővebb tájékoztatást az Európai Unióról az interneten talál <http://europa.eu>.

Katalógusadatok a kiadvány borítóján találhatók.

Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2021.

A sokszorosítás a forrás feltüntetésével engedélyezett.

ÖSSZEFOGLALÓ

Bevezetés

Mivel egyre több munkakörben nő az ülőmunka aránya, sokasodnak az egészségi állapot romlása és az ülő életmód közötti kapcsolatra utaló bizonyítékok, ami még fontosabbá tette azt, hogy foglalkozzunk a munkahelyen való, hosszan tartó statikus ülés problémájával. Ez a jelentés a munkahelyeken való, hosszan tartó statikus ülés kérdéskörével foglalkozik. Ebbe beletartozik a munkahelyen való ülés mértékének kérdése, a hosszan tartó ülés egészségi hatásai, az ülőhelyzet megtartásának időtartamára vonatkozó ajánlások, valamint a jó gyakorlatra vonatkozó javaslatok és példák azzal kapcsolatban, hogy hogyan lehet elkerülni és lecsökkenteni a hosszan tartó ülést a munkahelyen, és a munkát aktívabbá és dinamikusabbá tenni. A jelentés következtetéseket és iránymutatásokat is tartalmaz döntéshozók számára. A jelentés figyelembe kívánja venni a mikro- és kisvállalkozások szükségleteit, az irodai és a nem irodai típusú munkát, a nemmel és az életkorral kapcsolatos kérdéseket, valamint az iskolákban való, hosszan tartó ülés kérdését is tárgyalja. A jelentés meghatározása szerint a hosszan tartó ülés azt jelenti, hogy valaki egyszerre több mint 2 órán át ülőhelyzetben van.

Ehhez a jelentéshez kapcsolódóan egy második jelentés a hosszan tartó állással foglalkozik¹, emellett három OSHwiki cikk^{2,3,4} további információval szolgál a hosszan tartó ülésről, állásról és a mozgás munkahelyen való előmozdításáról.

Szakpolitikai háttér

Bár az Európai Unióban nincs kifejezetten a munkahelyen való üléssel foglalkozó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi előírás, a munkával kapcsolatos váz- és izomrendszeri megbetegedések jelentette általános kihívást az EU munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiája elismeri és prioritásként kezeli. Számos, az uniós tagállamok által végrehajtott uniós irányelv is létezik a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozóan, amelyek relevánsak a hosszan tartó üléssel kapcsolatos kockázatok megelőzése szempontjából.⁵ Mivel egyre inkább előtérbe kerül az ülőmunka, az EU szakpolitikai ajánlásokat fogalmazott meg a testmozgás előmozdítása érdekében, a munkahelyekre vonatkozóan is⁶. Ezek az ajánlások a munkahelyi környezetet célzó tagállami fellépésekre vonatkozó mutatókat foglalnak magukban az EU testmozgással kapcsolatos iránymutatásai alapján⁷.

Mi a hosszú ideig megtartott ülőhelyzet?

A hosszan tartó ülést meghatározhatjuk úgy, hogy valaki egyszerre több mint 2 órán keresztül ül. Három fő jellemzője:

- alacsony energiafelhasználás; (munka-energia forgalom)
- ülő testhelyzet;
- statikus (jellegű izommunka)terhelés (fizikai erőfeszítés ugyanazon testhelyzet fenntartása érdekében).

¹ EU-OSHA (Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség), *Kényszerből hosszú ideig megtartott állóhelyzet a munkahelyen: Egészségügyi hatások és bevált gyakorlatra vonatkozó javaslatok*, 2021. Elérhető:

<https://osha.europa.eu/hu/themes/musculoskeletal-disorders/research-work-related-msds>

² https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_sitting

³ https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_standing

⁴ https://oshwiki.eu/wiki/Promoting_moving_and_exercise_at_work_to_avoid_prolonged_standing_and_sitting

⁵ Európai Bizottság, A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálása, COM(2017) 12 final., 2017.1.10., 9. o. Elérhető: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16874&langId=en>

⁶ EU (Európai Unió), A Tanács ajánlása az egészségvédő testmozgás ágazatközi előmozdításáról (2013/C 354/01). Elérhető: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H1204\(01\)&from=HU](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H1204(01)&from=HU)

⁷ EU (Európai Unió), Az EU testmozgásra vonatkozó iránymutatásai, 2008. Elérhető: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/nutrition_physical_activity/docs/2008_eu_physical_activity_guidelines_en.pdf

Mennyit ülünk a munkahelyen?

Az Eurobarométer 2013-as adatai szerint⁸ az EU-ban a felnőttek 18%-a összesen több mint 7,5 órát ül egy nap, a skandináv országokban jellemzően többet, az olyan országokban pedig, mint például Olaszország, Portugália és Spanyolország, jellemzően kevesebbet. Egy francia felmérés rámutatott, hogy a felnőttek naponta átlagosan 7,5 órát ülnek, és ebből 4 óra 10 percet a munkahelyen^{9,10}. Az Eurostat 2017-es adatai szerint az EU-ban a munkavállalók 39%-a ülőmunkát végez¹¹. Ide tartoznak a számítógépeket használó irodai és üzemi alkalmazottak (pl. vegyi és egyéb üzemek irányítói munkakörében, a vezérlőtermekben dolgozók), a telefonos ügyfélszolgálatok munkatársai és a járművezetők is. A gépkezelők egy részét is ide kell sorolni (pl. varrodák, összeszerelői munkát végzők stb.). Az európai munkakörülményekről szóló 2015-ös felmérés¹² szerint a munkavállalók 28%-a számol be arról, hogy szinte folyamatosan ül, 30%-uk pedig arról, hogy az idő negyed-háromnegyed részében ülőhelyzetben van. A nők körében összességében 31% számolt be arról, hogy mindig ül; a férfiak körében ez az arány 25%. 2000 és 2015 között a mindig vagy majdnem mindig számítógéppel, lappal vagy billentyűzettel dolgozók aránya 17,6%-ról 30,3%-ra emelkedett. 2019-ben az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés szerint az EU-27-ben (a szervezetek 61%-a esetében) a második leggyakrabban jelentett kockázati tényező a hosszan tartó ülés⁽¹³⁾ volt.

Kockázatnak kitett munkavállalók

■ A munka típusa

A hosszú ideig tartó ülés kockázatának az irodai alkalmazottak vannak leginkább kitéve. Ugyanakkor más munkák és területek is sok üléssel járnak, így például a járművezetők, pilóták, darukezelők, varrógépkezelők, a futószalag mellett dolgozók, valamint mindazok munkája, akik szolgáltatópontokon, laboratóriumokban, telefonos ügyfélszolgálatokon és vezérlőtermekben dolgoznak. Akik otthon dolgoznak, hajlamosak lehetnek tovább dolgozni anélkül, hogy szünetet tartanának, rosszabb ergonómiai feltételek mellett, mint az irodában.

■ Nők

A nők nagyobb arányban jelentették azt, hogy munka közben majdnem mindig ülnek, mint a férfiak¹³. Túlreprezentáltak a túlnyomórészt ülőmunkával járó foglalkozásokban, így például az irodai munka és a mikro-összeszerelés területén, amelyek egyben alacsonyabb színvonalú munkák is. Ez azt jelentheti, hogy nincs ellenőrzésük afelett, hogy hogyan dolgoznak, beleértve azt, hogy mikor tarthatnak szünetet azért, hogy felálljanak és mozogjanak. A várandós nőknek (náluk külön kockázatbecslés az előírt!) kerülniük kell a hosszan tartó ülést, és gyakran szünetet kell tartaniuk, hogy felálljanak és mozogjanak, különösen a terhesség előrehaladtával.

■ Idősebb munkavállalók és krónikus váz- és izomrendszeri megbetegedéssel küzdő munkavállalók

A hosszan tartó ülés különösen kritikus olyan munkavállalók esetében, akik krónikus mozgásszervi problémákkal küzdenek, úgymint hátfájás vagy reumatikus kórképek, mivel az üléssel

⁸ Loya, A., van der Ploeg, H.P., Bauman, A., Brug, J. és Lakerveld, J., „Európai ülőbajnok: önértékelés alapján az üléssel töltött idő gyakorisága és összefüggései az Európai Unió 28 tagállamában, *PLoS ONE*, 11. kötet, 3. szám, 2016, e0149320. Elérhető: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0149320>. 2013-ban gyűjtött Eurobarométer-adatok alapján.

⁹ Saidj, M. et al., „Az üléssel kapcsolatos magatartásformák leíró tanulmánya 35 444 francia felnőtt esetében: ágazatokon átívelő megállapítások az ACTI-Cité tanulmányából”, *BMC Public Health*, 15. kötet, 379. szám, 2015. Elérhető: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1711-8>

¹⁰ Debrosses, K., „Ülés a munkahelyen: miről beszélünk?”, *Hygiène et sécurité du travail*, 252. szám, 2018. Elérhető: <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/HST/TI-DC-22/dc22.pdf>

¹¹ Eurostat, „Munka közben fizikai tevékenységet végző személyek a tevékenység típusa, a tevékenység leggyakoribb státusza, a kvantilis és az urbanizáció mértéke szerint [ilc_hch06]”, utolsó frissítés: 2020. február 24. Elérhető: <https://data.europa.eu/euodp/hu/data/dataset/rE6263Ct1fXmwmOHizAA>

¹² Eurofound, *Hatodik európai munkakörülmény-felmérés — Átfogó jelentés (2017-es frissítés)*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, 2017. Elérhető: <https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

¹³ Eurofound, *Hatodik európai munkakörülmény-felmérés — Átfogó jelentés (2017-es frissítés)*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, 2017. Elérhető: <https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

töltött hosszú időszakok hozzájárulhatnak az e betegségekhez társuló fájdalom megjelenéséhez. A munkaerő idősödésével egyre több lesz az ilyen betegségben szenvedő munkavállaló. Továbbá, mivel egyre fokozottabb a munkavégzés ülő jellege, a hivatalos nyugdíjkorhatár pedig nő, a munkavállalók előző generációihoz képest a mai munkavállalók életük folyamán jobban ki lehetnek téve az ülőmunkának. A fenntartható foglalkoztatás szempontjából fontos a hosszan tartó ülés elkerülése.

A hosszan tartó ülés egészségi hatásai

A szakirodalom rövid áttekintése alapján a jelentés grafikus modellben szemlélteti a hosszan tartó statikus ülés okát és egészségi hatásait. A hosszan tartó üléssel összefüggésbe hozott egészségügyi hatások többek között az alábbiak:

- derékfájás;
- nyaki és vállpanaszok;
- 2-es típusú cukorbetegség és szív- és érrendszeri betegségek;
- elhízás;
- a rák néhány típusa, különösen a mellrák és a vastagbélrák;
- lelki egészséggel kapcsolatos problémák;
- korai elhalálozás (ez a betegségek következménye lehet és nem önálló kategória).

Ami a cukorbetegséget és a szív- és érrendszeri megbetegedéseket illeti, ülőhelyzetben alig használjuk a lábizmokat. Ugyanakkor a láb nagy izmainak aktiválása fontos a vérkeringés szempontjából.

▪ Az ülés és a váz- és izomrendszeri megbetegedések

Amikor ülés közben a teljes test rezgésnek van kitéve, például a járművekben, ez fokozza a derékpanaszok és más, váz- és izomrendszeri megbetegedések kialakulásának kockázatát, főképpen, ha a testhelyzet bekorlátozott, kényelmetlen és rossz.

A derékfájdalmon kívül az ülőmunka a felső végtagokban is megbetegedéseket okozhat, abban az esetben, ha ismétlődő mozdulatokkal, statikus izomterheléssel és kényelmetlen testhelyzetekkel párosul, vagy ha erőt kell kifejteni, vagy valamit el kell érni.

Szabályozás és iránymutatások

▪ Szabályozás

Jóllehet a munkavédelemmel foglalkozó uniós jogszabályok nem foglalkoznak kifejezetten a hosszan tartó üléssel, az uniós irányelvek értelmében az EU-ban minden munkáltatónak általános felelőssége, hogy kockázatértékeléseket készítsen, és ezek alapján megelőző intézkedéseket léptessen életbe¹⁴. Az intézkedések kiválasztásakor lehetőség szerint kerülniük kell a veszélyeket, a túlzott megterhelés-igénybevételt és a munkavállalók igényeihez kell alakítaniuk a munkát. Minden olyan munkavállalóra, aki munkája jelentős részében képernyőt használ, vonatkoznak a képernyő előtt végzett munkáról szóló szabályok¹⁵, amelyek értelmében megfelelő munkaállomással és székekkel kell ellátni őket, és a képernyő előtt töltött idő lecsökkentése érdekében biztosítani kell számukra a rendszeres szünetet vagy tevékenységváltást. A munkaeszközökről¹⁶, a gépekről¹⁷, a rezgésről¹⁸ és a kézi tehermozgatásról¹⁹ szóló irányelvek mind hasznosak lehetnek az egészségjavítás és az ülőmunka ergonómiai megoldásának javítása szempontjából.

▪ Iránymutatások az ülőmunkával kapcsolatban

A jelentésben áttekintett iránymutatások alapján az alábbi ajánlások fogalmazhatók meg:

A munkahelyen:

- A munkanap legfeljebb 50%-át töltsé ülve.

¹⁴ <https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

¹⁵ <https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/5>

¹⁶ <https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/3>

¹⁷ <https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/directive-2006-42-ec-of-the-european-parliament-and-of-the-council>

¹⁸ <https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/19>

¹⁹ <https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/6>

- Kerülje el a bármennyig tartó ülést – törekedjen arra, hogy legalább 20–30 percenként felálljon.
- Két óra ülést követően minden esetben álljon fel legalább 10 percre – amikor csak lehet, üljön kevesebbet.
- Egy munkanapon ne üljön 5 óránál többet.
- Aktívan dolgozzon, váltogasson az ülés, az állás és a séta között!

Azt az elképzelést, hogy mindig a lehető „legegyszerűsebb háttal” kell ülni, már nem tartják ideálisnak, helyette a „dinamikus ülést” javasolják, amikor is az ülőhelyzet folyamatosan változik. Továbbá, az ülés ellentéte nem az állás, hanem a mozgás. Ezért noha az ülő-álló munkaállomás hasznos lehet az ülés és az állás váltogatására, ez nem elegendő, mivel továbbra is két statikus pozíció között váltogat.

Megelőzés a gyakorlatban

Fontos a testhelyzet lehető leggyakrabban történő megváltoztatása. Az általános cél egy dinamikus, aktív életstílus kialakítása: mozogjon többet, üljön kevesebbet! A munkavállalók számára lehetőséget kell teremteni arra, hogy munka közben különféle testhelyzetekben legyenek, és lehetőség szerint váltogatni tudjanak ülést, állást és sétálást között.

▪ Megelőzési stratégia a hosszan tartó ülés elkerülése érdekében

Hasonlóan a kockázatkezelés összes területéhez, a hosszan tartó ülés elkerülését célzó fellépéseket egy olyan stratégia keretében kellene megvalósítani, amely szisztematikus megközelítést követ, kockázatértékelést alkalmaz, és a megelőző intézkedések bizonyos hierarchiáját követi. A megelőzési stratégiának biztosítani kell a jó munkahelyi ergonómiát és a munkavállalói részvételt, és tartalmaznia kell kifejezetten a hosszan tartó ülés korlátozását és a munkahelyi mozgás előmozdítását célzó intézkedéseket. Szervezeti szinten támogató munkahelyi politikákra és gyakorlatokra van szükség. Munkakörnyezeti szinten a munkavégzési terület átalakítása ösztönözheti a kevesebb ülést és több mozgást. Egyéni szinten a munkavállalókat biztatni kell, hogy dinamikusabban dolgozzanak, és mozogjanak többet, például rövid szünetek beiktatásával, hogy megnyújtózzanak, vagy a lépcső használatával. Készülhet grafikai segédlet, amely segít eldönteni, hogy a munkát ülve vagy állva kellene elvégezni.

A megelőző stratégiának tartalmaznia kell a következőket:

- Kiindulási pontként biztosítson **ergonómiai szempontból megfelelő munkaállomást** és megfelelő környezetet, így például megfelelő széket, ülőkéket, asztalt, vezetőülést. A testhelyzet megváltoztatásának és a kényelmes munkának a lehetővé tétele érdekében fontos az állíthatóság, például az állítható székek, amelyek elősegítik a testhelyzet megváltoztatását és a „dinamikus ülést”, az állítható munkaállomás-magasság, az ülő-álló munkaállomások és a forgó kabinok.
- **Az ülést korlátozó, a mozgást előmozdító munkaszervezés:** legyenek egyensúlyban az elvégzendő feladatok, és biztosítsanak lehetőséget az aktív munkára, a feladatok rotációjára, a munkakör gazdagítására, rövid szünetekre és az egyéni kontrollra. Válasszanak az aktív/dinamikus munkát célzó megközelítést. Biztosítsanak a munkavállalók számára kellő kontrollt a munkájuk felett, hogy váltogatni tudják, hogyan dolgoznak, és szükség esetén szünetet tarthassanak.
- **Alakítsanak ki a mozgást elősegítő munkakörnyezetet és -kultúrát,** például helyezze el a szemetesládákat és a nyomtatókat közös helyiségben, és tervezzen be nyújtózásra szolgáló időt a megbeszélések közben.
- Ösztönözzék a konzultációt és a **munkavállalók aktív bevonását** – ez a stratégia minden aspektusa szempontjából fontos. A munkáltatók és a munkavállalók közös munkával találhatnak olyan gyakorlati megoldásokat, amelyek előmozdítják az aktívabb munkavégzést.
- **Mozdítsa elő az egészséges magatartást,** például a hosszan tartó üléssel kapcsolatos figyelemfelhívással és képzéssel. Ez az intézkedés csak akkor lesz eredményes, ha az összes többi fent említett elemmel együtt valósul meg.
- **Vezessenek be szervezeti politikákat és gyakorlatokat** a gyakorlati megvalósítás biztosítása érdekében.

Fontos a kockázati tényezők teljes skálájának felmérése, beleértve a hosszan tartó ülést, az ergonómiai szempontból rossz testtartásokat, az ismétlődő mozdulatokat, a kézi tehermozgatást és a teljes testre ható rezgésnek való kitétséget, valamint hogy ezeket együttesen, átfogóan kezeljék.

▪ Tippek és példák munkahelyi gyakorlatokra

A jelentés számos tippet tartalmaz a munkahelyek aktívabbá tétele érdekében, úgymint sétáló megbeszélések szervezése, vezeték nélküli telefonok használata, hogy a munkavállalók sétálghassanak beszélgetés közben, a munkavállalók ösztönzése arra, hogy szünetet tartsanak, mozogjanak és nyújtózkodjanak, vagy olyan számítógépes applikációk használata, amelyek emlékeztetnek a szünetre és a nyújtózásra. A jelentés a járművezetőknek (pl. a testhelyzet változtatása vezetés közben, amilyen gyakran csak lehet) és az otthonról dolgozóknak is tippeket ad (pl. rövid mozgásos szünetek betervezése, kis házimunka elvégzése az ülés megszakítására).

A munkahelyi beavatkozások gyakran egyszerűek és nem járnak nagy költséggel. A jelentésben bemutatott gyakorlati példák és ágazati iránymutatások között találjuk az alábbiakat:

- Élelmiszerboltok pénztárosai: engedjék meg, hogy a pénztárosok szükség szerint váltogassanak az ülés és állás között.
- Krupiek a kaszinókban: maximum 15 perc ülés és 30 perc állás engedélyezése, és a játékasztalnál töltött 45 perc után 15 perc pihenés.
- Benzinkutak pénztárosai: tegyék lehetővé a munkavállalók számára, hogy váltogassanak az ülés és az állás között, és biztosítsanak számukra állítható széket és képernyőt.
- Üzemi gyártósorok: rövid szünetek és a feladatok rotálásának bevezetése.

▪ Iskolai ergonómia és a mozgás előmozdítása az iskolákban

Az általános iskolás diákok heti 30 órát töltenek a padban ülve²⁰. Ez hozzáadódik ahhoz az időhöz, amit az iskolán kívül töltenek ülással, például otthon a számítógép előtt. A derékfájdalmat összefüggésbe hozták az iskolai bútorok milyenségével, azonban az iskoláknak módjukban áll, hogy több mozgásra ösztönözzék a diákokat. Ide tartozik a tevékenység alapú módszerek alkalmazása az órák során, valamint olyan létesítmények és iskolaudvarok kialakítása, amelyek ösztönzik a testmozgást és az iskolai ingázás aktív módját.

A munkahelyekre vonatkozó következtetések

A hosszan tartó statikus ülés különféle súlyos egészségi problémákkal hozható összefüggésbe, így többek között a szív- és érrendszeri problémákkal, a 2-es típusú cukorbetegséggel és a derékfájdalommal. A testünknek mozgásra van szüksége, és a statikus testhelyzetek elkerülésével fenntarthatóvá tesszük a munkát. Jóllehet Európában számos munkakör hosszan tartó statikus üléssel jár, sokat tehetünk azért, hogy a munkát úgy szervezzük, hogy korlátozzuk az ülés hosszát, és elősegítsük a több munkahelyi mozgást és fizikai aktivitást, továbbá biztosítsuk a jó ergonómiát, és dinamikusabbá tegyük az ülőmunkát. E jelentés többek között az alábbi fontos tényezőket határozta meg:

- Összesen maximum 2 órát szabad egyfolytában ülni, mivel egészségi kockázatok merülhetnek fel, különösen ha ezt a 2 órás határt rendszeresen túllépik. Ezen az időtartamon belül fontos 20–30 percenként felállni.
- Mindig a következő testhelyzet a legjobb testhelyzet. Ez azt jelenti, hogy váltogatni kell az ülés, az állás és a sétálás között. Azt is jelenti, hogy üléskor a lehető legtöbbször változtatni kell a testhelyzetet – ez a „dinamikus ülés”, és néha nyújtó gyakorlatokat kell végezni, akár ülve, akár állva.

²⁰ BaUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó német szövetségi intézet), *Az ülés előnyei és hátrányai – Ülés a munkahelyen és máshol*, BaUA, Dortmund, 2008. Elérhető: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A66.pdf?__blob=publicationFile&v=2

- A hosszú ideig tartó ülést nem szabad hosszú ideig tartó állással helyettesíteni, mivel ahhoz is súlyos egészségi hatások kapcsolódnak. A megközelítést összefoglalhatjuk ekképpen: „üljön, amikor muszáj, álljon, amikor kell, és mozogjon, amikor csak tud”²¹.
- A munkahelyen a hosszan tartó ülés elkerülésére vonatkozó általános megközelítésnek egy olyan megelőzési stratégián keresztül kell megvalósulnia, amely biztosítja a jó munkahelyi ergonómiát és a munkavállalói részvételt, és a stratégián belül konkrét intézkedéseket tartalmaz a hosszan tartó ülés korlátozására és a mozgás előmozdítására.
- Az összes váz- és izomrendszeri megbetegedéshez hasonlóan a hosszan tartó üléssel kapcsolatos problémák korai jelzése is fontos.

Iránymutatások a politikai döntéshozók számára

Általános megjegyzések

- Sok munkahelyi beavatkozás egyszerű és nem jár nagy költséggel; ugyanakkor a munkáltatókat tájékoztatni kell az alapelvek megértése érdekében.
- A munkaállomásokra és az aktív munkavégzésre vonatkozóan iránymutatásokra – lehetőség szerint ágazatspecifikus iránymutatásokra – van szükség. Ennek keretében egyszerű, ágazatspecifikus segítséget kell nyújtani a mikro-, kis- és közepes vállalkozások számára.
- Nagyobb figyelmet kell fordítani a hosszan tartó ülés nem irodai munka során való megelőzésére.
- A hosszan tartó ülés felmérése és vizsgálata érdekében jobb kutatási eszközökre – főként kérdőívekre – van szükség.

Munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint munkahelyi egészségfejlesztési politika

- A hosszan tartó üléssel a munkahelyi biztonság és egészségvédelem keretében elvégzett bármely kockázatelemzés során foglalkozni kell.
- A hosszan tartó ülés elkerülésének helyet kell kapnia a munkahelyi egészségfejlesztő kampányokban.

Nemek és életkor

A nők esetében nagyobb arányban fordul elő, hogy a munkájuk során majdnem mindig ülnek, mint a férfiak. A nők túlerepresentáltak számos, elsősorban ülőmunkával járó foglalkozásban (irodai munka, mikro-összeszerelés), amelyek egyben alacsonyabb színvonalú munkák is.

- Több kutatásra és útmutatásra van szükség a nők által a munkájuk során hosszan megtartott ülőhelyzet egészségi hatásaival és a kockázatmegelőzéssel kapcsolatban. Ide tartozik az is, amikor a hosszan tartó üléshez más váz- és izomrendszeri kockázat társul.
- Több figyelmet kell szentelni az ülőmunkák nők által végzett típusainak.

Ami az életkort illeti, tanulmányok igazolják, hogy a váz- és izomrendszeri megbetegedések előfordulása az életkorral fokozódik; ez részben a munkával töltött életszakasz során a váz- és izomrendszeri megbetegedésnek való kitettség összeadódásából következik.

- A 65 év feletti munkavállalók esetében fontos megérteni a munkával töltött életszakasz meghosszabbodásából adódó hosszabb expozíció hatását.
- Több kutatásra van szükség arra vonatkozóan, hogy az idősebb munkavállalókat elsősorban ülőhelyzetben végzett, kevésbé nehéz munkákra osztják be, anélkül, hogy hosszan tartó ülésnek tennék ki őket.

Közegészségügyi politika

- A munkahelyen és otthon ültetett idő csökkentését és az aktivitás fokozását célzó kombinált megközelítésre van szükség. Ennek elérése érdekében nagyobb mértékű együttműködésre

²¹ IWH (Institute for Work and Health – Munka- és Egészségügyi Intézet), „Üljünk, vagy álljunk? Melyik a jobb?”, 2018. Elérhető: <https://www.iwh.on.ca/videos-and-presentations/sitting-or-standing-which-is-best>

van szükség e területen a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, illetőleg a közegészségügy között.

- A közegészségügyi programoknak tanácsadást kell magukban foglalniuk a munkahelyek számára a munka dinamikusabbá tételére és a hosszan tartó ülés korlátozására vonatkozóan, és az egészségügyi szakembereket felvilágosítással és információkkal kell ellátni annak érdekében, hogy megfelelő tanácsot tudjanak adni.
- Az ülés és az egészségi hatások közötti ok-okozati viszony nem teljeskörűen ismert. E területen további kutatásra van szükség.
- **Iskolák**
 - Az iskolákban felvilágosítást kell nyújtani a hosszan tartó üléssel kapcsolatban, és intézkedéseket kell bevezetni az ülés korlátozása érdekében.
 - Több figyelmet kell fordítani az osztálytermek ergonómiájára.

Átfogó következtetések

A hosszan tartó munkahelyi ülés kezelése a munka fenntarthatóbbá tételének, valamint az ülő életmóddal szembeni fellépésnek a részét képezi. A munkahelyen jó ergonómiai feltételeket kell biztosítani, elő kell mozdítani az ülés, az állás és a séta közötti váltogatást, valamint a „dinamikus ülést”, amelynek során az ülőhelyzetet folyamatosan változtatják, továbbá támogatni kell a több munka közbeni mozgást. Mindennek egy közös megelőzési és egészségfejlesztési stratégia részét kell képeznie. Számos egyszerű és kevés költséggel járó lépés van, amelyet az mikro-, kis- és közepes vállalkozások is könnyen megtehetnek, hogy csökkentsék a munkahelyen a hosszan tartó ülést és növeljék a mozgást.

Ne feledje:

Mindig a következő testhelyzet a legjobb testhelyzet! Álljon, amikor kell, üljön, amikor muszáj, mozogjon, amikor csak tud!

**Az Európai Munkahelyi Biztonsági és
Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)**

hozzájárul, hogy Európa olyan helyé váljon, ahol biztonságosabb, egészségesebb és eredményesebb a munka. Az Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és pártatlan biztonsági és egészségvédelmi információkat kutat, fejleszt és terjeszt, valamint egész Európára kiterjedő figyelemfelhívó kampányokat szervez. Az Európai Unió által 1994-ben alapított, bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint az Unió tagállamaiból és azokon kívülről érkező vezető szakértők számára biztosít közös fórumot.

**Európai Munkahelyi Biztonsági és
Egészségvédelmi Ügynökség**

Santiago de Compostela 12, 5. emelet
48003 Bilbao, Spanyolország
Tel.: +34 944794360
Fax: (+34)944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office

Tájékoztató az Országos Munkavédelmi Bizottság 2021. július 6. napján tartott plenáris üléséről

Az Országos Munkavédelmi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság), amely a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 78. § rendelkezése alapján az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetés legmagasabb fóruma, - a munkavállalók, a munkáltatók érdek-képviselői szervezetei és a Kormány képviselőinek részvételével – megtartotta a 2021. évi első plenáris ülését.

Mandrik István a munkaadói oldal ügyvivője, mint a plenáris ülés levezető elnöke köszöntötte dr. Zöld-Nagy Viktóriát, az Innovációs és Technológiai Minisztérium munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkárát, valamint az ülés résztvevőit.

Dr. Zöld-Nagy Viktória helyettes államtitkár aszszony köszöntötte az ülés résztvevőit és megköszönte a Bizottság eddigi munkáját. Elmondta, hogy a megkezdett szakmai munkát szeretné folytatni, és ebben továbbra is számít a Bizottság munkájára.

Aktualitások

- Borhidi Gábor javasolta, hogy a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről szóló bizottsági ajánlás kerüljön átdolgozásra, szükség szerint kiegészítésre. Az oldalak megállapodtak abban, hogy az ajánlás átdolgozására szakmai munkacsoport alakul.
- Nesztinger Péter tájékoztatta a Bizottságot, hogy a Munkavédelmi Főosztály készített egy módszertani útmutatót a balesetvizsgálatokhoz munkavédelmi szakemberek számára. Ezt kipróbálás és véleményezés céljából a Bizottságnak meg fogják küldeni. A módszertani anyag nem nyilvános, jelenleg munkaanyag, mely a Bizottságtól is érkezett vélemények, észrevételek után kerül véglegesítésre, majd ezt követően mindenki számára elérhető lesz a tervek szerint mind elektronikusan, mind papír alapon is.

Tájékoztató a jogalkotási folyamatokról

Dr. Cságoly-Molnár Adrienn beszámolt az elmúlt egy év jogalkotási munkáiról, a munkavédelmet érintő főbb jogszabályváltozásokról.

A nemzetgazdaság 2020. évi munkavédelmi helyzetéről szóló jelentés megtárgyalása

A Munkavédelmi Főosztály által elkészített jelentést az ülés előtt az oldalak megkapták. Nesztinger Péter a kormányzati oldal ügyvivője kiemelt néhány fontos információt, számadatokat a jelentésből.

A Bizottság a jelentés tervezetét megvitatta.

Jóváhagyta:

dr. Zöld-Nagy Viktória
helyettes államtitkár

Nesztinger Péter s.k.
ügyvivő

Készítette:

dr. Cságoly-Molnár Adrienn
titkár

Keretrendszer az eredményes idősödés és a munka vizsgálatához

Schulte PA, Grosch J, Scholl JC, Tamers SL. Framework for Considering Productive Aging and Work. *J Occup Environ Med.* 2018 May;60(5):440-448.

A közlemény elérhető: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6262835/>

A korábbi piramis alakú korfa egyre inkább hordó alakúvá válik, miközben a várható élettartam és nyugdíjba vonulási kor közötti különbség egyre növekszik. A munka világában maradásnak lehetnek belső ösztönzői (kedv, életcél, megfelelő kapacitások) és külső hajtóerői (jellemzően anyagi kényszer). Különböznek az álláspontok az idősebbek termelékenységéről: a megértést nehezíti, hogy az idősödés egyénenként különbözik, továbbá a munka világában a határok elmosódtak a foglalkoztatás formáiban, illetve a magánélet határait illetően is.

Az Eredményes Idősödés és a Munka Nemzeti Központja (NCPAW, USA) létrehozott egy négy pillérből álló keretrendszert: (1) élethossz perspektíva, (2) a munkavédelem átfogó megközelítése, (3) hangsúly az egyén és a gazdálkodó egység számára egyaránt kedvező kimeneteleken, (4) többgenerációs kérdések támogató kultúrájának megteremtése. A cikk összefoglalja az ehhez a kerethez végzett irodalomkutatás eredményét, melyet az úgynevezett hólabda-módszerrel (három-három alaplumból kiindulva, előre és visszafelé) a fenti négy fogalommal, illetve az „eredményes idősödés” és a „sikeres idősödés” kulcskifejezésekkel végeztek.

A hagyományos gerontológiai megközelítés hiányfókuszu: a testi-szellemi hanyatlás miatt a tevékenységek és a részvétel csökkenését hangsúlyozza. A Szelekció-Optimalizáció-Kompenzáció (SOC) modell pedig a korral járó csökkenésekhez való alkalmazkodásra hívja fel a figyelmet. Az 1990-es évektől az elméletek az idősödésre egyre inkább multidimenzionálisan, a pozitív folyamatokra összpontosítva tekintettek (kihí-

vások és lehetőségek). Így jelent meg a sikeres idősödés elmélete, melyet jelenleg a jó egészség, a jó testi és értelmi funkciók, illetve a társadalmi szerepvállalás metszéspontjába helyeznek. Az eredményes idősödés elmélete mindezt a (fizetett és önkéntes) munka fényében vizsgálja. Mindehhez feltétel a munkahelyi egészség és biztonság (minden életkorban).

1. pillér: Az egyedi öröklött és szerzett hatások az embereket a teljes élethosszuk során érik, s ezért tág határok között változnak (általában csökkennek) az egyének különböző testi és szellemi működései. A korral az agy biokémiai működései romlanak, de az értelmi képességek csökkenése sokkal összetettebb, továbbá sokszor megelőzhető (idült betegségek), esetleg visszafordítható (gyógyszer mellékhatások). A tapasztalat és tanulás alapú „kristályos” intelligencia a korral általában javul, míg az új problémákat megoldó „fluid” intelligencia gyengül. Viszont nincs bizonyíték a jelenség munkateljesítményre való esetleges hatásáról. Az egyes generációk képessége arra, hogy hosszabb ideig a munka világában maradjanak nagyban függ attól, hogy életük során milyen oktatásban részesültek, milyen volt az egészségük, milyen szokásokat és tevékenységeket űztek, illetve milyen lehetőségek adódtak számukra. Ez ráirányítja a figyelmet a fiatalokra, akik majd pár évtized múlva, az előbbiektől meghatározottan lesznek idősek. Kiemelik a munkával töltött élethossz teljes tartamának figyelembe vételét, hiszen egyre gyakoribb, hogy a dolgozó az élete során számos, különböző munkahelyen és munkakörben, szerződési formában van foglalkoztatva. A káros hatások jellemzően összeadódnak, ezek teljességének

¹ Rovatvezető: Dr. Kudász Ferenc, e-mail: kudasz.ferenc@nnk.gov.hu; Nemzeti Népegészségügyi Központ Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály

az ismerete alapvető a hatásos megelőzéshez. A teljes élethossz megközelítés az idősödés bio-pszicho-szociális megközelítésén alapul.

2. pillér: A munkaképesség elmélete szerint a munkában eltöltött élettartamot az egészség, a munkakörnyezet, a munkaszervezés, a munka-magánélet egyensúly, a kormendzsmnt és a szakértelem határozza meg. Az újabb, amerikai Total Worker Health komplexen tekint a munkakörnyezetre, ideértve a fizikai és a pszichoszociális, munkaszervezési kérdéseket is. Továbbá magában foglalja a biztonság, az egészség és a jóllét teljességét, mert a nem-foglalkozási betegségek is hatással lehetnek a munkára. A fenti komplex megközelítések multidiszciplináris és csoportra szabott beavatkozásokat kívánnak meg.

3. pillér: Az eredményes idősödést megcélzó programok egyszerre kell, biztosítson a dolgozók számára testi és lelki egészségfejlesztést, egészséges és biztonságos munkakörnyezetet, tisztességes bánásmódot, részvételi lehetőséget, míg a gazdálkodó szervezetnek (az egészségügyi, a rokkantsági és) a kártérítési kiadások csökkenését, a hiányzások és a betegen végzett munka, továbbá a fluktuáció mérséklődését. Javulhat a termelékenység, az értékes munkaerő bevonása és megtartása, illetve a generációk közötti tudásátadás. A mindkét fél számára kedvező kimenetek három területre összpontosíthatnak: munkavédelmi kockázatok (klasszikus és pszichoszociális; ideértve a komplex, döntéshozatallal járó optimális megterhelés elérését, mely kedvező hatással van a szellemi képességekre),

termelékenység (lásd kristályos és fluid intelligencia), jól-lét (fizikai, kognitív és szervezeti ergonomiai szemlélet, a munka és a munkát végző illeszkedése).

4. pillér: Manapság akár öt különböző generáció is lehet egy munkahelyen, akiknek a világról és a munkáról alkotott szemlélete (értékek, kommunikáció, biztonsági kultúra, tanulás) jelentősen különbözhet. A generációkat érintő leegyszerűsítő szemléleteket és sztereotípiákat el kell kerülni. A kor-alapú diszkriminációk egyaránt rombolják az idősebbek (és azon belül különösen a nők) és a teljes munkavállalói gárda termelékenységét. A szerzők egy 2015-ös ajánlás felhasználását javasolják, melynek a fő elemei a minimum munkavédelmi képzés meghatározása, a (közép)vezetői képzések (csapatvezetés, kommunikáció, felnőttkori képzési igények, motiválás, kockázatértékelés, biztonság kultúra), a munkavédelmi tudásvagyon továbbörökítése (idősebbek történetei), coach és mentorálás (szakmai tudásátadás az idősebb dolgozók révén). Figyelmünkbe ajánlják a munkavédelmet érintő nyolc életkészség fejlesztését (munkahelyi kockázatok ismerete, előre jelezhetősége, beazonosítása, megelőzése, munkahelyi sürgősségi helyzetek azonosítása, munkáltató felelőssége, erőforrások a dolgozók és egészségük megtartására, belső és külső kommunikáció).

A szerzők az elméletek gyakorlati vonatkozásainak kutatását javasolják, hogy elkerülhető legyen annak a demográfia változásnak a negatív hatásai, mely az Amerikai Egyesült Államokban még csak most kezd kibontakozni.

Dózis-hatás összefüggés útépítő munkások kéz-kar vibrációs expozíciója és vibrációs érzékszűrése között

Clemm T, Færden K, Ulvestad B, Lunde LK, Nordby KC. Dose-response relationship between hand-arm vibration exposure and vibrotactile thresholds among roadworkers. *Occup Environ Med.* 2020 Mar;77(3):188-193.

A közlemény elérhető: <https://oem.bmj.com/content/77/3/188>

A kéz-kar vibrációs károsodás idegi összetevőjét az erek, a bőr érző receptorai és az idegek sérülése alakítja ki. Az ujjak elfehéredése, a tapintási érzék tompulása, illetve a magasabb vibrációs érzékszűréshöz köthető zsibbadás és tűszúrkalás érzés a kéz funkcióromlását okozhatja. A jelenleg használt európai expozíciós határértékeket az érkárosodást jelző fehér ujj kialakulásához tartozó dózis-hatás becslés felhasználásával állapították meg. Az idegkárosodást jelző vibrációs érzékszűrés emelkedés dózis-hatás összefüggését eddig csak csoportszinten tudták igazolni, egyénileg nem. A vibrációs érzékszűrés követendő mérési protokolljáról nincs egyetértés a szakértők között. Jelen tanulmány egy induló hosszanti vizsgálat keresztmetszeti felvétele, melyet a fenti összefüggések tisztázására indítottak norvég útkarbantartó munkás között.

A 104 résztvevő a sziklafalak és szalagkorlátok karbantartását, illetve egyéb, kapcsolódó feladatokat végzett. A mérések szerint pneumatikus közetfúrók működés közbeni átlag rezgése 17 m/s^2 , az akkumulátoros ütőműves csavarbehajtó gépeké 7 m/s^2 volt. Az expozíciós időt kikérdezéssel és helyszíni szemlével becsülték meg. A közetfúró átlag napi 47 perces, illetve a csavarbehajtó negyedórás összexpozíciós ideje nyolc órára vonatkoztatva $5,4 \text{ m/s}^2$ -nek és $1,2 \text{ m/s}^2$ -nek felelt meg. A VIBRISK protokollon alapuló kérdőívvel becsülték meg az élettartam dózist, illetve rákérdeztek egyéb rezgés expozíciót jelentő szerszám használatára. A vibrációs érzékszűrést az ISO 13091-1 szabványon alapuló, a Békésy-módszerrel dolgozó VibroSense Meterrel mérték egy expozíciómentes napon, mindkét kéz második és az ötödik ujján, a következő frekvenciákon: 8, 16, 32, 64, 125, 250, 500 Hertz. Kiterjedt laborpanelen vizsgálták az idegveze-

tést rontó betegségek biomarkereit (pl. HbA1c, B12 vitamin, pajzsmirigy funkciók, nikotin, kotinin, koffein). Feljegyezték a testtömeg indexet is. Többesrörös lineáris regressziós modelleket használtak. A legmagasabb összefüggés a domináns kéz II. ujján volt. A laboratóriumi eredmények nem, az életkornál csak a 60-69 éves kor befolyásolta az összefüggést, így csak az utóbbit vették figyelembe az igazításnál.

A résztvevőkből 33-an voltak a közetfúrók magas, és 52-en a csavarbehajtók közepes rezgés expozíciójának kitéve, 19 főnél nem volt értékelhető expozíció. A dolgozók által bementett expozíciós idő jóval magasabb volt, mint amit a bejárások során órával lemértek. Csoportszinten vizsgálva a vibrációs érzékszűrés az expozíciós dózissal együtt emelkedett minden ujjon és az összes frekvencián. A dózis-hatás összefüggés egyéni szinten is majdnem minden esetben szignifikáns volt (kivéve két frekvenciát a nem domináns kéz V. ujján), s a közetfúrók esetén markánsabban jelentkezett. Utóbbi oka a jelentősen nagyobb rezgés, a sajátos tranziensek, illetve a kétkézes használat lehet.

A vibrációs érzékszűrés vizsgálatára jelenleg a 31,5 és 125 Hz-es frekvenciákat javasolja a szakmai konszenzus. A tanulmány azonban felveti, hogy a különböző frekvenciákon rezgő eszközök károsító hatása is különböző frekvenciákon jelentkezik először, így érdemes lenne tágabb tartományban mérni. A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy $2,5 \text{ m/s}^2$ -es határérték alatti tartományban is törekedni kell az expozíció csökkentésére, illetve az exponált dolgozók egészségügyi felügyeletére, hogy korai szakaszban ki lehessen szűrni a kezdődő foglalkozási betegségeket.

Az egészségügyi szolgálati jogviszony főbb szabályai (2020. évi C. törvény)

A.) Kiket érint a jogszabály:

- állami és önkormányzati fenntartású egészségügyi és egészségügyben dolgozó foglalkoztatottakat, tehát minden egészségügyi tevékenységet végző természetes személyt, illetve az egészségügyben dolgozó egészségügyi szolgáltató működőképességének, üzemeltetésének biztosítása céljából dolgozó természetes személyeket,
- az egészségügyi felsőoktatási intézményekben (pl. klinikák) csak az egészségügyi dolgozókra terjed ki a törvény hatálya, a működésben és üzemeltetésben résztvevő dolgozókra nem,
- ugyancsak nem terjed ki a közreműködői és az önkéntes segítői tevékenységre sem,
- a megbízási jogviszony keretében történő egészségügyi tevékenység a továbbiakban nem végezhető.

B.) Mikortól lép érvénybe a jogviszonyváltás:

A jogviszonyváltást tartalmazó egészségügyi szolgálati munkaszerződést 2021. február 28-áig kellett megkötöni. Abban az esetben, ha határidőben nem került megkötésre, a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkaviszony megszűnt. Ebben az esetben a dolgozó az érvényes illetményének megfelelő összegű végkielégítésre jogosult, max. 3 havi mértékben.

C.) Az egészségügyi jogviszony létesítésének feltételei:

- büntetlen előélet,
- cselekvőképesség,
- egészségügyi tevékenység végzésére előírt feltételek megléte,

- aki nem áll kamarai kizárás, etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt,
- a jogviszony létrejötte előtt erkölcsi bizonyítvány kikérése.

D.) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy minősítése:

Legalább évente egyszer a munkáltató a dolgozó munkáját írásban értékelni köteles. Ennek megfelelően illetménye az adott fizetési fokozathoz tartozó összeghez képest legfeljebb 20%-kal növelhető.

E.) A kirendeléssel kapcsolatos rendelkezések:

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy határozott időre kirendelhető közfeladat ellátása céljából egy másik egészségügyi szolgáltatóhoz, de az időtartama nem haladhatja meg az egy évet, ami egy alkalommal legfeljebb egy évvel meghosszabbítható.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a kirendelés időtartama 12 hónapos időszak alatt összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg.

Nem rendelhető ki továbbá:

- a várandósság megállapításától gyermeke 3 éves koráig,
- a családok támogatásáról szóló jogszabály szerinti nagycsaládos,
- gyermeke 16 éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós személyes gondozása esetén,

¹ Rovatvezető: Dr. Kornis Pál, e-mail: kornisdr@gmail.com, és Dr. Lesfalvi Tibor- Innovációs és Technológiai Minisztérium, e-mail: tibor.lesfalvi@itm.gov.hu

- e) legalább 50%-os mértékű egészségkárosodás esetén,
- f) szakvizsga letételét megelőző félében belül,
- g) az öregségi nyugdíjra jogosult, aki nem járul hozzá a kirendeléshez.

F.) Összeférhetetlenség szabályai:

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt, ideértve más kereső foglalkozást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet kizárólag a kormány által kijelölt szerv engedélyével létesíthet. Ezen szabály alól kivétel a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony. Az előzetes engedély kérésének elmulasztása esetén a jogviszony megszüntethető. Az orvos közfinanszírozott ellátásban nem kezelheti – sürgősségi esetek kivételével – azt a beteget, akit magánellátásban kezel.

G.) Az illetmény szabályozása:

Az egészségügyi szolgálati jogviszony törvény melléklete meghatározza az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott orvosok, fogorvosok, gyógyszerészek 2021-2023 közötti illetményét. Ennek alapján a szolgálati jogviszonyban állók 3-5 évente a gyakorlati idővel arányosan 1-gyel magasabb fizetési fokozatba léphetnek. A korábbi 170.000 Ft-os kezdő nettó orvosi fizetés 320.000 Ft-ra, majd 2023-ra 457.000 Ft-ra emelkedik. A feltételeknek megfelelő orvosok 2023-ra a jelenlegi bér dupláját, vagy háromszorosát kaphatják meg.

H.) Munkáltatói jogok gyakorlása:

Az Állami Egészségügyi Ellátó Központ 2020. december 31-ével megszűnt, minden feladatát az Országos Kórházi Főigazgatóság vette át, mely szervezet gyakorolja a munkáltatói jogokat az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók felett.

Egészségromlás miatti vagyoni és nem vagyoni kártérítés megfizetése tárgyában hozott döntést a Kúria

A felperes 2009. január 26-tól 2011. április 3-ig állt az alperes alkalmazásában. A felperesnél allergiás jellegű emésztési, szemészeti panaszok merültek fel, amelyek a munkaviszony létesítését megelőzően is már jelentkeztek nála. A felperes keresetében vagyoni és nem vagyoni kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Az elsőfokú bíróság ítéletével a megismételt eljárásban a felperes keresetét elutasította. A másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére kiterjedő hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását kérte.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott. A perbeli időben hatályos Mt. 174. § (1) és (4) bekezdései alapján a perben a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, így neki kellett igazolnia, hogy állított betegsége az alperesnél fennállott munkaviszonyával összefüggésben alakult ki. A bizonyítatlanság a felperes terhére értékelendő. A felperes felülvizsgálati érvelése szerint a peradatok alapján nem igazolt, hogy a jogviszony létesítése előtt is allergiás volt, illetve állította, hogy az OEP nyilvántartása nem valós adatokat tartalmaz, a háziorvosok véleményének pedig nagyobb szerepet kellett volna tulajdonítani. Ebben a körben kiemelt jelentősége annak a ténynek volt, hogy a felperesnél mely időpontban jelentkeztek a panaszok, és nem annak, hogy az allergia diagnosztizálása mikor történt. Az orvosszakértői vélemény szerint „nem zárható ki, hogy az alperes nehézfém allergiája az alperesi munkakörülményekkel oksági kapcsolatban is áll. Az azonban a rendelkezésre álló iratok alapján nem állapítható meg ha-

tározottan, hogy a felperes nehézfém allergiáját az alperesi munkaviszonnyal kapcsolatos munkakörülmények okozták figyelemmel arra, hogy a fokozott nikkkel kitettséget semelyik irat nem bizonyítja. Jelen esetben az is lehetséges reális eséllyel, hogy a nehézfém allergia független az alperesi munkaviszonytól, és egyéb külső tényezőkkel magyarázható.”. A szakértői vélemény részletesen tartalmazza az OEP nyilvántartást, amelyből kitűnik, hogy a felperesnél már 1999-ben jelentkeztek bőrproblémák, 2003-ban pedig nummularis dermatitist diagnosztizáltak, 2006-tól bélproblémáit vizsgálták, 2008. október 22-én allergiás kórismével labordiagnosztika történt nála. Mindez azt támasztja alá, hogy a felperes 2009. január 26-át megelőzően mind bőr-, mind emésztési problémákkal küzdött, amelyekre tekintettel a konkrét kórisme felismerése érdekében vizsgálatok folytak. Azt is rögzítette, hogy „A felperes atópiás hajlama már az alperesi munkaviszony megkezdése előtt is fennállt, ezen betegség talaján alakultak ki még az alperesi munkaviszony megkezdése előtt a felperes emésztőszervi panaszainak, tüneteinek és szemészeti panaszainak és tüneteinek egy részét okozó allergiák, túlérzékenységek”. A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az OEP adatokat a felperes – a szakértői véleményre is figyelemmel – nem tudta cáfolni, és nincs arra bizonyíték, hogy azok nem lennének valóságok (Pp. 164. §). A háziorvosi igazolás a szakvéleményben foglaltak megdöntésére nem alkalmas, különösen arra tekintettel, hogy a vizsgált időszakban felperesnek több háziorvosa is volt, akik egyike sem rendelkezett allergológus szakképesítéssel, a háziorvosi iratok nem minden évre állnak rendelkezésre. A felperes felülvizsgálati kérelmében sérelmezte, hogy a szakértők az alperestől a 2009-2012-es idő-

¹ Rovatvezető: Dr. Kornis Pál, e-mail: kornisdr@gmail.com.

szakra nézve nem kaptak valós adatokat, a munkáltató pedig megsértette az Mvt. 32. § (2) bekezdését, illetve állította, hogy szakértői testületet kellett volna kirendelni a szakvéleményekben fellelhető ellentmondások feloldása érdekében. Kétségtelen, hogy a szakvélemények a rendelkezésre álló hiányos adatok alapján készültek, a bizonyítási kötelezettség azonban a felperest terhelte (Mt. 174. § (4) bekezdés). A meglévő mérési adatok a légtérben jelentkező nehézfém mennyiségét elenyésző mértékűnek találták, szakértői nyilatkozat szerint pedig „Az ember a mindennapi életben ezekkel az anyagokkal folyamatosan találkozik. A nikkal nagyon elterjedt anyag a környezetben”. A szakértői vélemények között lényeges eltérés nem volt, szakértői testület kirendelése nem vált szükségessé (Pp. 182. §), így az eljáró bíróságok jogszabálysértést nem követtek el, a felülvizsgálati kérelem ezzel ellentétes álláspontja alaptalan. A felperes bizonyítási kötelezettsége folytán az a körülmény, miszerint nem lehetett megállapítani egzaktul (erre a tanúvallomások nem voltak alkalmasak), hogy az alperes tevékenysége során milyen allergén anyag és milyen mennyiségben jutott a levegőbe, az ő terhén értékelendő. A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki azt, hogy a felperesnek kellett volna bizonyítani, miszerint az irodán kívül máshol is végzett tevékeny-

séget, ennek azonban nem tudott eleget tenni. A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a bíróság eljárásában a Pp. 4. § (1) bekezdés alapján értékelendő, megelőző közigazgatási eljárásban megállapították ugyan, hogy a felperes foglalkozási megbetegedést szenvedett el, ez azonban nem jelenti azt, hogy a jelen bírósági eljárásban az egyik bizonyítékot jelentő határozatban foglaltak megdöntésére az alperesnek nem volt módja. A jogerős ítélet helytállóan fejtette ki, hogy a közigazgatási eljárásban az alperes nem volt ügyfél, így ebben a perben volt módja bizonyítani az általa állítottakat. A munkakörülményekből (csekély mennyiségű fémpor; elszívóberendezés; irodai munkavégzés más helyiségben, mint ahol a termelő tevékenység folyt), valamint azon tényből, hogy a jogviszony 2011-es megszűnését követően tovább romlott felperes állapota – figyelemmel a szakértői véleményben foglaltakra is – arra a következtetésre kellett jutni, hogy a felperes nem tudott olyan foglalkozási eredetű megbetegedést igazolni, amely az alperesnél következett be, a munkáltató pedig a bizonyítási eljárás alapján sikerrel mentette ki magát a felelősség alól (Mt. 174. §; 177. §). A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján.

A „Foglalkozás-egészségügy” folyóirat szerzői figyelmébe ajánljuk (ún. szerkesztőségi előírások)

A Szerkesztőbizottság eredeti közlemények első közlésére ajánlja a „Foglalkozás-egészségügy” című szakfolyóiratot (kivéve: a külföldi szaklapokban megjelenő publikációk magyar nyelvű változatát). Kongresszusi előadások, továbbképzések, pályázati anyagok stb. átdolgozott, szerkesztett változatának közlésekor a lábjegyzetekben utalni kell az eredeti forráshelyre. Hasonló módon kell eljárni, ha másodközlésről van szó. A kéziratok elbírálásának a joga - a lektori vélemények figyelembe vételével - a Szerkesztőbizottságot illeti meg.

A kéziratok tartalmi követelményei:

- az eredeti közlemény a tudományos eredmények rövid összefoglalása, a foglalkozás-egészségügyben alkalmazott eljárások, kísérletes munkák eredményeinek bemutatása;
- a klasszikus összefoglaló referátum a nemzetközi szakirodalom eredményeit használja fel és veti össze a hazai tapasztalatokkal;
- irodalmi áttekintés (ún. referátumok), esetismertetések.

A kéziratok formai követelményei:

A kéziratokat magyar nyelven, az összefoglalót magyar és angol nyelven a kulcsszavak megjelölésével kérjük a Szerkesztőség címére (1437 Budapest, Postafiók 777, e-mail cím: titkarsag@nnk.gov.hu) megküldeni szíveskedjék.

1. A közlemény terjedelme legfeljebb 10 gépelt oldal (32 sor, 62 leütés, maximum 20.000 karakter) lehet.

- a) A kéziratot A/4 méretű oldalakon, nyomtatott példányban, valamint mágneslemezen/illetve e-mailen is el kell küldeni a szerkesztőség címére.
- b) A digitalizált formában leadott kéziratokkal kapcsolatos követelmények:
 - lehetőleg Word for Windows program, az ábráknál Excel 5.0 xlsx formátumú alkalmazása,
 - a betűtípus lehetőleg Times New Roman, a betűméret 12 p legyen,
 - Word 97 alapbeállítások legyenek (margók 2,5 cm-esek, kötésben 0 cm, élőfej és élőláb 1,25 cm),
 - A szkennelt grafikus ábrázolások, fotók stb. legalább 300 dpi felbontásúak legyenek (.bmp, .pcx, .tif), ne legyen adatvesztéses fájltypusú (jpg, .gif).
 - 2009-től színes ábrák közlésére is lehetőség van.

3. A közlemény felépítésére vonatkozó követelmények:

- a) Címoldal tartalmazza: a kézirat címét, a szerző(k) nevét, címét, munkahelyét, elérhetőségét (telefon/fax/e-mail).
- b) Összefoglalást magyar és angol nyelven a kulcsszavak megjelölésével (az Index Medicus Medical Subject Heading lista alapján megadott, a cikk tartalmára vonatkozó 3-5 kifejezés).
- c) A dolgozat tagolása világos szerkezetben: bevezetés, célkitűzések, anyag és módszer, eredmények, megbeszélés, következtetések, köszönetnyilvánítás, irodalomjegyzék, mellékletek (táblázatok, ábrák, fotók).
- d) A kézirat utolsó oldalán (külön lapon) tüntessék fel a kéziratához érkezett bármely észrevételt megválaszolól a szerző nevét, címét, e-mailen és telefonon történő elérhetőségét.
- e) A irodalmi hivatkozásokra vonatkozó előírások:

A legfontosabb hivatkozások a szövegben az előfordulás sorrendjében a mondat végén zárójelben (...) arab számmal jelölve; maximum 25 citátum; az irodalomjegyzékben dőlt betűvel: szerző(k), az első három szerző nevének feltüntetésével, a folyóirat megjelölésével (folyóirat, könyv megnevezése, évszám, kötettség, első és utolsó oldal) Pl.

 - 1) Goyer, R.A.: *Lead toxicity: current concerns. Environ. Health Perspect.* 1993. 100: 177-187.
 - 2) Talbott, E.O., Gibson, L.B., Burks, A. et al: *Evidence for a dose-response relationship between occupational noise and blood pressure. Arch. Environ. Health* 1999, 54: 71-78.
 - 3) Kertai, P. *Közegészségtan. Medicina. Budapest, 1982.*
 - 4) Ungváry Gy.: (szerk.) *Munkaegészségtan. Medicina Könyvkiadó Rt. Budapest. 2004.*
 - 5) Ungváry, Gy., Morvái, V.: *Munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése.*
In: Munkaegészségtan. 3. kiadás. Szerk. Ungváry Gy. és Morvái V. Medicina Könyvkiadó Zrt. Bp, 2010. III. 3. 92-100.
- f) Az ábrának nincs címe, a számozását és címét az ábra alatt kell feltüntetni kiegészítve az esetleges magyarázattal. Az ábrák és táblázatok helyét jelölje a kéziratban, minden ábra és táblázat egyenként, külön-külön fájlban jpg. formátumban legyen elmentve.
- g) Helyesírási tudnivalók: Az MTA állásfoglalása szerint az orvosi szavak helyesírása a latinus írásmódot kövesse az Orvosi Helyesírási Szótár alapján. A kézírás magyar szövege az aktuális magyar helyesírás szabályait kövesse.
- h) Az útmutatóban megadott szempontok szerint beküldött kéziratokat elfogadásáról a lektori vélemények alapján a Szerkesztőbizottság dönt. A lektorok személye titkos.
- i) Az emberen végzett orvostudományi kutatások esetében szükséges az Egészségügyről szóló törvény, valamint a 23/2002. (V. 9.) Eü-i rendelet, és a hatályos adatvédelmi jogszabályok szerinti előírások betartása, továbbá a kutatásetikai engedély specifikációjának feltüntetése, ha az engedély kérése kötelező volt.
- j) Az egységes követelmények érvényesítése érdekében a szerkesztők fenntartják a stílászavak javítás jogát is.

Szerkesztőbizottság