

*Pohl Marietta – Tibold Antal– Pankász Balázs – Nemeskéri Zsolt*  
**FIZIKAI ÉS SZELLEMI KOMPETENCIÁK MÉRÉSE AZ ORMÁNSÁGBAN**  
**ÉLŐ 45 ÉV FELETTI MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN**

---

**Absztrakt**

Tanulmányunk a GINOP-5.3.5-18-2019-00105 számú projekt keretében készült el, az Ormánságban élő 45 év feletti munkavállalók fizikai és szellemi kompetenciáinak mérése, munkaalkalmasságuk vizsgálata témakörében. A projekt célterületén, az Ős-Dráva Projekt tervezési területének 43 településén - elsősorban Baranya megye, Somogy egyes településeit is érintve - hozzávetőleg 1200 fő 45 év feletti személy él. A projekt benyújtásakor az idősödő korosztály a regisztrált álláskeresők körében meghaladta a 20%-ot. A baranyai álláskeresők aránya pedig kedvezőtlenebb volt az országos adatokhoz képest, a foglalkoztatási ráta 58,4% volt, mely érték 2,0 százalékponttal alacsonyabb az országos átlagnál, 14.074 fő szerepelt a regisztrált álláskeresők között a célterületről.

A projekt lehetőséget teremtett egy pilot program elindítására, olyan módszertan továbbfejlesztésére és kipróbálására, amely a fizikai és szellemi kompetenciákat átfogóan, egymásra gyakorolt hatásaiban vizsgálta, ErgoScope és kérdőívek segítségével. Az elmúlt két évtizedben a kompetencia fontos fogalomként vált a munkaerőpiaci vizsgálatokban és a munkaerő kiválasztás gyakorlatában egyaránt. Mivel az álláskereső kompetenciái magukban hordozzák az eredményes és hatékony munkavégzés ígérését, így jelen felmérés keretében is kiemelt szempont volt a kompetenciák feltárása.

A projektidőszak alatt 50 fő munkaképességének felmérésére nyílt lehetőség, valamint 250 célcsoporttag munkaerőpiaci alkalmazkodást segítő programban vett részt, illetve a kutatási eredmények bemutatása is megvalósult, információt nyújtva a célterület munkáltatói és a munkaerőpiaci szolgáltató szervezetek számára.

---

*Kulcsszavak: Ormánság, kompetenciavizsgálat, idősödő társadalom*

**Bevezetés**

Jelen tanulmány a GINOP-5.3.5-18-2019-00105 azonosítószámú projekt keretében készült el, az Ormánságban élő 45 év feletti munkavállalók fizikai és szellemi kompetenciáinak mérése, munkaalkalmasságuk vizsgálata témakörében.

A munkaerőpiaci kompetenciák mérése és fejlesztése elengedhetetlen az álláskeresők helyzetének javításához. A GINOP 5.3.5-18 számú, "Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek" elnevezésű konstrukció ennek érdekében kínált lehetőséget foglalkoztatási, munkaerőpiaci, munkajogi, munkaügyi témájú tanulmányok, hatásvizsgálatok, elemző tanulmányok elkészítésére; szakmai, módszertani fejlesztések publikálására, terjesztésére, kapcsolódó kampányok megvalósítására; kísérleti (pilot) projektek működtetésére; valamint szociális partnerek kapacitásfejlesztésére.

A konstrukció a vállalkozások munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztését, a társadalmi felelősségvállalás erősítését, illetve a szociális partnerek társadalmi és munkaerőpiaci szerepvállalásának erősítését tűzte célul. A felhívásra Magyarország hat kevésbé fejlett régiója valamelyikén hatást kifejtő projekttervekkel lehetett pályázni. A kiválasztott, támogatásban részesülő projektek az Észak-magyarországi, Észak-alföldi, Dél-alföldi, Közép-dunántúli, Nyugat-dunántúli és Dél-dunántúli régió területén valósulnak meg. Jelen projekt célterülete a Dél-Dunántúl.

A GINOP-5.3.5-18-2019-00105 azonosítószámú projekt az időskori munkaerő-piaci aktivitás ösztönzését helyezte előtérbe. Napjainkban a születéskor várható átlagos élettartam növekedésével, a nyugdíjba vonulás időpontjának kitolódásával, valamint a népesség csökkenésével párhuzamosan az idősek társadalmon belüli arányának növekedésével megkerülhetetlen témává vált a kérdés. Az idős korosztály munkaképességének megőrzése, illetve a munkába való visszatérés ösztönzése társadalmi és gazdasági szempontból is elengedhetetlen feladat a jelenleg tapasztalható tendenciák tükrében.

A projekt célterülete az Ős-Dráva Projekt tervezési területének 43 települése, elsősorban Baranya megye, az Ormánság, Somogy megyét is érintve. A területen a 2011. évi népszámláláskor 15.386 fő élt, 2016-ra azonban 13.986 főre csökkent a lakosság szám. A projekt benyújtásakor az idősödő korosztály a regisztrált álláskeresők körében meghaladta a 20%-ot. 2018 elején a 15–74 év közötti népesség 61,6%-a, 170 ezer fő volt gazdaságilag aktív Baranya megyében, ez az akkori országos átlagtól 1,1 százalékponttal maradt el. 161.000 fő volt foglalkoztatott, az 58,4%-os foglalkoztatási ráta 2,0 százalékponttal volt alacsonyabb az országos átlagnál. A megyében 2018-ban átlagosan 14.074 fő volt regisztrált álláskereső, 1,4 százalékponttal meghaladva az országos 5,2%-os átlagot (Baranya Megyei Kormányhivatal, 2019).

Az elsődleges, közvetlen célcsoportot a célterületen élő 45 év feletti lakosság alkotja - körülbelül 1200 fő-, a foglalkoztatottak, munkavállalók, álláskeresők, inaktívak egyaránt részesülhetnek a projekt hatásából. Emellett szintén a közvetlen célcsoportoz tartoznak a helyi foglalkoztatók, akik partnerként segítik a projekt megvalósítását. A célterületen körülbelül 400 vállalkozás működik, melyek 24,46%-a a mezőgazdaság, 22,76%-a a feldolgozóipar, 16,37%-a kereskedelem 9,81%-a pedig az építőipar területén kínál munkalehetőséget (Baranya Megyei Kormányhivatal, 2019).

Közvetett célcsoportként a pályázó a települési önkormányzatokat, az érdekképviseleti szervezetek munkatársait, az egészségügyi és foglalkozás-egészségügyi szakértőket határozta meg. A projektgazda a Baranya Megyei Kereskedők Egyesülete (rövidített nevén KISOSZ), az általuk képviselt kereskedelmi és vendéglátó szektorban 2018-ban 11.468 fő állt alkalmazásban (Baranya Megyei Kormányhivatal, 2019).

A projekt benyújtásakor az alábbi vállalatokat foglalmazta meg a projektgazda:

- Pilot program indítása, mely célja olyan módszertan továbbfejlesztése és kipróbálása, amely az elkülönülten működő fizikai és szellemi kompetenciákat egzaktt és átfogó módon, egymásra gyakorolt hatásaiban vizsgálja. A tervezett innováció összetett, magában foglalja a munkatudományokat, az egészségtudományt, a pszichológiát, az andragógiát, a szociológiát. A pilot program keretein belül 50 fő

munkaképességének (fizikai, szellemi) vizsgálatára nyílik lehetőség: a célcsoporttagok egészségi állapotának kérdőíves felmérése és elemzése, továbbá fizikai és szellemi kompetenciamérése, valamint visszacsatolás során.

- A célterületen élő 45 év feletti lakosok közül 250 fő elérése munkaerőpiaci alkalmazkodást segítő programmal (munkaképességi index kérdőív kitöltése, munkaképességi információnyújtás-és tanácsadás).
- Javaslatok megfogalmazása a szakpolitika, a célterület munkáltatói és a munkaerőpiaci szolgáltató szervezetek számára, ehhez kapcsolódóan két foglalkoztatási, munkaerő-piaci témájú tanulmány, hatásvizsgálat elkészítése.

### **Munkaerőpiaci helyzet az Ormánságban**

2021 első hónapjában a munkanélküliségi ráta országos értéke 5,0% volt, mely adat kedvezőtlenebb volt, mint az előző évi, 2020 január és március közötti időszakra vonatkozó 3,7%-os érték. Baranya megyében már 2020 első negyedévében is alacsonyabb volt a foglalkoztatottság az országosnál, a munkanélküliségi ráta 6,6% volt. A megyén belül sem egységes a helyzet, jellemzően az aprófalvas, szegregált területek érintettsége magasabb (Baranya Megyei Kormányhivatal, 2020; KSH, 2020; KSH, 2021).

A célterület legnagyobb járása a Sellyei járás, ahol a regisztrált vállalkozások csupán kevesebb mint 20%-a működik, ez a legkedvezőtlenebb baranyai adat. Emellett a járáson belül itt a legmagasabb a közfoglalkoztatottak aránya, 2018-ban a munkanélküliek 57,1%-át tették ki a közfoglalkoztatottak (Baranya Megyei Kormányhivatal, 2019).

Pluszter Zsuzsanna (2020) 2013-tól végzett antropológiai vizsgálatot az Ormánság területén. Kezdetben Markócon dolgozott, majd a Sellyei járás több településére - Bogdása, Drávafok, Drávaiványi, Kákics, Marócsa, Okorág és Selye - is kiterjesztette tevékenységét. Elsősorban a közfoglalkoztatással és a munkanélküliséggel kapcsolatban fogalmazott meg megállapításokat. Tapasztalatai szerint a magas munkanélküliség háttérében a rossz infrastruktúra, az aprófalvas településszerkezet, a foglalkoztatók alacsony száma, illetve az álláskeresőket kedvezőtlen adottságai állnak. A tartós munkanélküliség alacsony életszínvonalat eredményez, mely egyik következménye a magas elvándorlás.

Sok esetben a hátrányos helyzetű településeken a közfoglalkoztatás a legkönnyebben elérhető munkalehetőség a rendszeres bevétel reményében. A vizsgált járás területén a közmunkaprogram keretein belül értékteremtő mezőgazdasági program került kialakításra az elmúlt években, főként kertészeti tevékenység (zöldségtermesztés, majd egyes településeken feldolgozás, például savanyítás), illetve részben állattartás (leginkább baromfi tartás). Az értékteremtő munka keretében megtermelt javak részben a közétkeztetést segítik, valamint a rászorulóknak számára biztosítanak természetbeni juttatást. A kutató tapasztalatai szerint annak ellenére, hogy a mezőgazdasági programok egyik célja, hogy visszavegye a lakosságot a saját ételmiszer egy részének megtermelésére, ez a szándék sokszor az érintettek ellenállásával találkozik. Felmerül továbbá, hogy az alacsony bérezés miatt a munkát nem végzik hatékonyan a közfoglalkoztatottak, mivel az alacsony béreért nem végeznek olyan intenzitású munkát, mint amikor piaci alapon dolgoznak. Az időnyomunka sok esetben kiegészítést jelent az adott tevékenység szezonjában, illetve

azokban a hónapokban, amikor nem érhető el a közfoglalkoztatás. Az időnyomunka végzésekor egyes megfigyelések szerint hatékonyabban végzik feladatukat a közmunkások. A közfoglalkoztatás annak ellenére, hogy alacsony bevételt és presztízst hordoz magában, ezzel együtt állandóságot, rendszeres bevételt és helyben végezhető - nem a teljes napot felemésztő - feladatot kínál. További előnye, hogy nyugdíjszerző. A kutató kiemeli, hogy a közfoglalkoztatottak csoportja heterogén, nagy eltérések vannak a személyek között a végzettség, munkaalkalmasság, motiváltság szempontjából. Felveti, hogy érdemes lenne a közfoglalkoztatottak számára mentori segítséget biztosítani, annak érdekében, hogy mindenki a képességeinek, szükségleteinek megfelelő lehetőséget találjon a munkaerőpiacra való visszatéréshez vagy különböző ellátások igénybevételéhez. A térségben egyszerre figyelte meg az álláskeresők oldaláról azt a felvetést, hogy nincs elegendő elérhető munkahely, a munkaadók oldaláról pedig a megfelelő kompetenciákkal, szakképzettséggel, motivációval rendelkező munkaerő hiányát jelezték az érintettek. A munkaügyi központ által szervezett képzésekkel kapcsolatban csak részleges sikerekről számoltak be az érintettek, mivel a tanfolyamok nem feltétlenül készítik fel a résztvevőket az elsődleges munkaerőpiacon való helytállásra. A szerző tapasztalatai szerint a járásban megvalósuló munkaerőpiaci projektek és a közfoglalkoztatottság sem teljesítette reintegrációs célját, a már a programba való bekerüléskor is alacsony szociökonomiai státusszal rendelkező célcsoporttagok a programot követően sem kerültek jobb helyzetbe, a közfoglalkoztatottak megítélése is alacsony presztízst jelent számukra a közösségükben (Pluszter, 2020).

A szerző helyi fejlesztésekkel kapcsolatos kritikájához hasonló vélemény más szerzőknél is megjelenik. Ragadics Tamás (2015) doktori értekezésében rávilágít, hogy a térség elhúzódó problémáira, a tartós munkanélküliségre, az alulképzettségre, a szegregációra fontos lenne a helyi társadalom kezdeményezéseire épülő válaszokat -célokat és eszközöket - találni, erősítve a helyi kezdeményezést és aktív cselekvést.

A tartós álláskeresők, az alacsony végzettségűek és az elavult szakképzettséggel rendelkezők magas aránya mellett az Ormánságban is tetten érhetőek a különböző országos tendenciák hatásai. A születéskor várható élettartam növekedésével, valamint az idősek társadalmon belüli arányának emelkedésével kiemelten fontossá vált az idősödő munkavállalók aktivitásának megőrzése. A nyugdíjkorhatár folyamatos kitolódása és az idősebb generációk ellátása, ápolása is komoly terhet ró a 45 év feletti munkavállalókra. A rossz egészségi állapot tovább csökkenti a munkaképességet, rontva a célcsoporttagok esélyeit. Kiemelten nehéz helyzetben vannak azok az álláskeresők, akik nem érik el a szükséges egészségügyi szűréseket.

Barakonyi Eszter (2021) is rávilágít arra tanulmányában, hogy a nyugdíjkorhatár emelése és az előregedő társadalom kihívásai hatására várhatóan növekedni fog az idősödő munkavállalók aránya a munkaerőpiacon. A szerző kiemeli, hogy az 55 év feletti nők helyzete több szempontból sérülékenyebb, mint a hasonló korú férfiaké. A nőkre hárul sok esetben a hozzátartozók ápolása, valamint megjelenik az unokák ellátásával kapcsolatos feladatok teljesítése is. A többletterhelés mellett a munkavállalók egészségi állapota sem kedvező, az 50. életév betöltésével megfigyelhető a fizikai teljesítőképesség fokozatos csökkenése. 2010 és 2018 között a munkanélküliek számának csökkenésével párhuzamosan az 50 év feletti álláskeresők számában ugyanebben az időszakban növekedés volt

megfigyelhető, mely szintén felhívja a figyelmet az idősödő munkavállalók kérdésének fontosságára. A szerző kiemeli, hogy az elöregedő társadalom veszélyt jelenthet a gazdaság és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára. A probléma azonban nem orvosolható kizárólag a nyugdíjkorhatár folyamatos emelésével. Elengedhetetlen a preventív szemlélet, azaz a fiatal és az idősödő munkavállalók felkészítése a hosszabb munkaerőpiaci aktivitásra, melynek egyik lépése az egészségi állapot javítása, az egészségtudatosság fokozása (Zádori & Nemeskéri, 2018). A munkaképesség és annak megőrzése kiemelt kérdés gazdasági és társadalmi szempontból egyaránt. Barakonyi Eszter kiemeli, hogy tapasztalatai szerint a munkavállalási hajlandóság kifejezetten magas a vizsgált csoport körében, azonban ez önmagában, a szükséges munkavégzési környezet és keretrendszer (munkaerőpiaci biztonság) megteremtése nélkül nem elegendő (Barakonyi, 2021).

### **A munkaerőpiaci kompetenciák jelentősége**

A munkaerőpiaci kompetenciák jelentőségének meghatározásához elengedhetetlen a kompetencia fogalmának vizsgálata. A magyar nyelvű szakirodalomban legtöbbször az alkalmasság vagy illetékesség jelenik meg szinonimaként, egy kiválasztott tevékenység végrehajtásához szükséges képesség fedezeteként tekintve a kompetenciára. Kognitív, tehát gondolkodási, megismerési, információfeldolgozási folyamatokat ír le a fogalom, melyet érzelmi összetevők is árnyalnak. Az egyén kompetenciafejlődése nem zárul le gyermekkorban, hanem egész életen át alakul a környezetből érkező ingerek nyomán. A munkavállalóra a személyiségfejlődés, a képzés során átélt tapasztalatok, a munkahelyi szocializáció egyaránt hat (Zádori & Nemeskéri, 2020; Dévényiné et al., 2021).

A kutatók megállapításai szerint az erős belső kontroll fokozza az egyén kompetenciáit. Mivel a sikerélmény megerősítést jelent, így szintén fokozza az egyén kompetenciaszintjét, önbizalmát. A tartós munkanélküliség, a visszautasítás élménye, a megerősítés hiánya azonban ellentétes hatást fejt ki, hosszútávon elmélyítve az egyén reményvesztettségét, csökkentve a megküzdési képességet.

A kompetencia felosztására is több modell született, elkülöníthetünk szociális, módszertani és személyes kompetenciát, vagy vizsgálhatjuk munkaterületekhez rendelve is mint szakképzési, munkavégzési jártasság. A kompetenciában ötvöződnék az elsajátított ismeretek - és azok mobilizálása-, valamint az általános (már a tanulás során is felhasznált) és speciális (csak bizonyos helyzetekben alkalmazott) képességek.

A kompetencia értelmezéséhez szükséges a készségek vizsgálata is, melyek olyan esz-közjellelű műveletek, amelyeket az egyén tanulás révén sajátított el, és nagyrészt automatikusan alkalmaz (Borbély, 2005). Az OECD vezetésével, 1997 és 2003 között a felkért szakemberek a DeSeCo (Definition and Selection of Competencies) projekt keretében meghatározták azokat a kompetenciákat, melyek elengedhetetlenek a sikeres élethez és a jól működő társadalomhoz. A munkacsoport interdiszciplináris volt, törekedtek arra, hogy ne csak az oktatás szempontjából vizsgálják a kérdést, így született meg az alábbi felosztás (Szabóné, 2013; Török, 2004):

1. sz. táblázat: Kulcskompetencia kategóriák a DeSeCo program felosztása nyomán

Kulcskompetencia	Kulcskompetencia funkciója	Kulcskompetencia megnyilvánulási formája
Az eszközök interaktív használata	naprakészség a szükséges technológiákban	nyelv, szimbólumok, szövegek interaktív használata
	meglévő eszközök saját célokat szolgáló felhasználói tudása	tudás és információ interaktív használata
	a világgal folytatandó aktív párbeszéd képessége	technológia interaktív használata
Szociálisan heterogén csoportokkal való együttműködés	plurális társadalmakban a sokszínűséggel való bánásmód	másokhoz való pozitív viszonyulás
	empátia megléte	kooperáció, csoportban dolgozás
	társadalmi tőke megléte	konfliktusok menedzselése és feloldása
Autonóm cselekvés	az egyén identitásának és céljainak meghatározása egy komplex világban	cselekvés egy tágabb értelemben felfogott környezetben
	joggyakorlás és felelősségvállalás	élettervek és egyéni projektek formálása és megvalósítása
	egyéni környezet és működés megértése	jogok, érdekek, határok, szükségletek védelme

Forrás: Szabóné, 2013 (Eredeti forrás: *Definition and Selection of Key Competencies - 2005*, Fordította: Szabó Melinda)

Az elmúlt két évtizedben a kompetencia fontos fogalommá vált a munkaerőpiaci vizsgálatokban és a munkaerő-kiválasztás gyakorlatában egyaránt. Az álláskereső kompetenciái magukban hordozzák az eredményes és hatékony munkavégzés ígéretét, így ezek vizsgálata, mérése és fejlesztése kulcskérdés (Klein, Klein, & Zentai, 2015).

A munkavállalói kompetenciák közé tartozik a felelősségvállalás az elvégzett munka eredményéért és minőségéért; a vállalkozói hajlandóság; a kezdeményezőkézség; a nyitottság a munkavállalás lehetőségeire, valamint a pozitív jövőkép. Emellett a tanulási- (pl.: önszabályozó stratégiák alkalmazása, a tudás aktív konstruálása), a kommunikációs- (pl.: szóbeli, írásbeli információcsere), a gondolkodási- (pl.: összefüggés feltárása, kritikai mérlegelés, döntés), a digitális- (pl.: biztonságos és etikus eszközhasználat), a személyes és társas- (pl.: pozitív énkép, az alkalmazkodóképesség), valamint az önkifejezés és kulturális tudatosság (pl.: a saját kreativitás kibontakoztatása, az emberi alkotás tisztelete)

kompetenciacsoportok közül is számos alkompetencia szükséges a sikeres munkavégzéshez (Katona, 2020).

Fazekas Károly (2018) a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet tudományos főmunkatársa tanulmányában kiemeli, hogy a 2016-os davosi Világgazdasági Fórum számára készített jelentés is jelzi, hogy napjainkban javul a nem-kognitív kompetenciák megítélése. A tizenöt fejlett és fejlődő ország 371 nagyvállalatának vezetői körében készített felmérés szerint a legfontosabbnak tartott munkavállalói kompetenciák listájára felkerült az érzelmi intelligencia és a gondolkodás rugalmassága, melyek a nem-kognitív kompetenciák körébe tartoznak. Emellett a munkavállalók teljesítményének értékelésekor is van már helye a kognitív kompetenciák vizsgálata mellett a nem kognitív készségek feltárásának is (Fazekas, 2018).

### **A fizikai és szellemi kompetenciák mérésének módszertana**

A projekt keretében megvalósított pilot program során olyan módszertan továbbfejlesztésére és kipróbálására nyílt lehetőség, amely a korábban elkülönítetten kezelt fizikai és szellemi kompetenciákat átfogó módon, egymásra gyakorolt hatásait feltárva vizsgálta. A felmérés innovatív jellegéhez nagyban hozzájárult az interdiszciplináris szemlélet, a munkatudomány, az egészségtudomány, a pszichológia, az andragógia és a szociológia területéről származó ismeretek és szempontok ötvözése. A pilot program során 50 fő fizikai és szellemi, mentális munkaképességének vizsgálata történt meg ErgoScope és online/papír alapú tesztek alkalmazásával.

A fizikai kompetenciák mérése ErgoScope munkaképesség vizsgáló rendszer segítségével valósult meg. Az ErgoScope - mely 2011 óta használt, hárompaneles magyar fejlesztésű mérőeszköz - egyaránt alkalmas foglalkozási előszűrésre, egészséges személyek alkalmassági vizsgálatára, valamint rehabilitációs mérések elvégzésére. A munkaszimulátor különböző feladatok végzése során rögzít adatokat a vizsgálatban résztvevőről, statikus és dinamikus erőmérés, illetve végzett munkák vizsgálata, helyben, egész testtel végzett mozgások vizsgálata, fiziológiai vizsgálat (EKG, testhőmérséklet, légzés és vérgáz) során. A megfigyelt személyek fizikai állapota mellett az észlelési-gondolkodási, érzelmi és társas kompetenciáiról is nyerhető adat.

A korábbi tapasztalatokat figyelembe véve az ErgoScope által vizsgálható 20 mérésből 5 egységesített kategória került kialakításra, melyek az alábbiakat foglalják magukba: 1. statikus erőkifejtés, 2. dinamikus erőkifejtés, 3. finommotorika és ülőmunkával szembeni tolerancia, 4. figyelem és állómunkával szembeni tolerancia, 5. monotoniatűrés. A leletezés során a különböző kategóriákhoz rövid magyarázatot is kap a vizsgált személy a könnyebb érthetőség céljából. A kialakított panelek vizsgálati és leletezési célból önállóan is alkalmazhatóak.

A szellemi kompetenciák mérése a CEB Talent Measurement Solutions rendszeren alapuló személyiségvizsgáló tesztstruktúrával valósult meg. A bevont szakemberek egy kompetencia alapú személyiségtesztet, illetve két képességtesztet (adaptív intelligencia teszt és szókinccs teszt) alkalmaztak. A kompetencia alapú személyiségteszt nyolc területet vizsgált, az alábbi összetevők mentén:

- Vezetés – irányítás, döntés, felhatalmazás,
- Gondolkodás – tudás, hatékony gondolkodás, tanulás,
- Együttműködés – megértés, gondoskodás, csapatjáték,
- Megbízhatóság – fegyelmezetttség, kiállás a vállalatért, ragaszkodás az értékekhez,
- Alkalmazkodás – körülményekhez, emberekhez, változáshoz,
- Cselekvés – sikerre törekvés, győzelemre törekvés, vállalkozás,
- Befolyásolás – kommunikáció, meggyőzés, hálózatépítés,
- Újítás– kreativitás, változtatás, jövőkép alkotás.

A fenti területeket tízfokú skálán értékeli a szakemberek, az egyes viselkedésmódok eltérő hangsúllyal jelennek meg attól függően, hogy az adott munkavállaló milyen területen vagy beosztásban kíván érvényesülni. A teszt reflektív, a felmérés során született állításokat a vizsgálatban résztvevő személy értékelheti, ami azonban amellet, hogy növeli az érvényességet és közvetlen visszajelzést nyújt, magában hordozza az önjellemzés korlátait is.

Az adaptív intelligenciateszt a problémamegoldási hatékonyságot vizsgálja, azáltal, hogy feltárja a kitöltő összefüggések alkotásával és szabályszerűségek felfedezésével kapcsolatos képességét. A problémamegoldás a munkavállalás szempontjából fontos tényező, mely elemzése hasznos az álláskeresők lehetőségeinek vizsgálatakor. Az adaptív intelligenciatesztek az alábbi területek feltárására nyújtanak lehetőséget:

- Fluid intelligencia - az ingerek közötti kapcsolatok felismerése, következtetések levonása, okfejtés
- Kristályos intelligencia - a kultúra elsajátítása által fejlődő terület, mely többek között a nyelvi képességek feltárásának segítségével mérhető
- Kvantitatív okfejtés - a matematikai szabályok alkalmazásának hatékonysága
- Vizuális adatfeldolgozás - a téri vizualizáció és a téri forgatás képessége
- Rövid távú memória - a verbális és vizuális információk megtartása (rövidtávon) és azok pontos előhívása
- Hosszú távú memória - a verbális és vizuális információk megtartása (hosszútávon) és azok pontos előhívása
- Információfeldolgozás sebessége - adott idő alatt végrehajtott kognitív műveletek számával jellemezhető képesség
- Döntésképeség - a döntéshozatal hatékonyságát és gyorsaságát leíró képesség (Klein, Klein, & Zentai, 2015)

A szókinccsteszt segítségével a vizsgálatot végző megállapíthatja, hogy a résztvevő mekkora szókinccsel rendelkezik és mennyire van tisztában a különböző szavak jelentésével. Az álláskereső szókinccsének mérete befolyásolja, hogy mennyire könnyen igazodik el az ügyintézési folyamatokban, mennyire képes új ismeretek befogadására, egyes kérdésekben való tájékozottság megszerzésére (Klein, Klein, & Zentai, 2015).



## A mérésben résztvevők jellemzői, a mérések megállapításai, következtetések

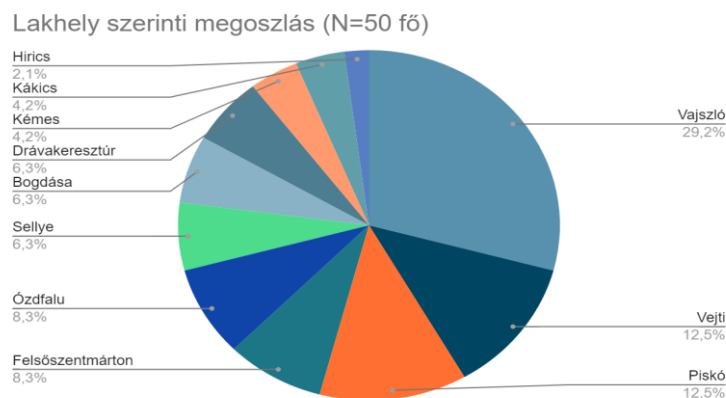
A felmérésre 2021.04.21. és 2021.05.27. között került sor Pécssett, a Pécsi Tudományegyetem Munkatudományi és Foglalkozás-egészségügyi Centrumában.

### Vizsgálati alanyok

A vizsgálatba bevont 50 célcsoporttag közül 17 fő volt férfi és 33 fő volt nő. A minta lakhely szerinti megoszlását az 1. sz. ábra mutatja be. A legtöbben Vajszlón (14 fő) élnek, 6-6 fő került bevonásra Piskórol és Vejtiből. Felsőszentmártonról és Ózdfaluról 4-4 fő érkezett a felmérésre, Sellyéről, Bogdásáról és Drávakeresztúrról is 3-3 fő kapcsolódott be. A kémesi, kákicsi és hegyszentmártoni lakosok közül is 2-2 fő szerepelt a mintában, emellett 1 résztvevő hiricsi volt.

A résztvevők közül egy fő nem tartozott az elsődleges célcsoporthoz, mivel 21 éves volt a vizsgálat időpontjában. A többi résztvevő mind a 45 éven felüli volt: 10 fő tartozott a 60 éves és 60 évnél idősebb korosztályhoz, 23 fő 50-59 éves volt, 16 fő pedig a 45-59 évesek táborából került ki.

1. sz. ábra - A felmérésben résztvevők lakhely szerinti megoszlása



Forrás: saját szerkesztés

### Szociodemográfiai adatok

A kérdőívet kitöltők döntő többsége, 66,0%-a (33 fő) nő. Életkorukat tekintve a 46-55 életév (31 fő, 62,0%) közötti munkavállaló a kliensek zöme. 56-62 év közötti a válaszadók 20%-a, 62 év feletti a csoport 10%-át reprezentálják. A válaszadók jelentős többségének van párja, 42,9%-a (21 fő) házasságban él, 20,4%-a élettársi kapcsolatban van. Az elváltak, illetve özvegyek aránya 22,4%. 12,2%-uk gyermektelen, 24,5% egy, 18,4% két, 44,9% (22 fő) három vagy ennél több gyermeket nevel.

A megkérdezettek 68%-a (34 fő) alapfokú, 32% valamilyen középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. Felsőfokú végzettségű alany nem volt. Munkaviszony tekintetében a felmérésbe bevontak 48%-a (24 fő) több, mint 30 éve dolgozik, a másik véglet az 1-5 hónap munkaviszonnyal rendelkezők, akik aránya 10%. A vizsgálatba bevont személyek 92%-a (46 fő) nem dolgozik másodállásban.

## Egészségi állapot

A felmérésben részt vettek 66%-a (33 fő) rendszeresen szed gyógyszert, 64% (32/50) dohányzik, 6% (3/50) rendszeresen fogyaszt alkoholt, 2-2% (1-1 fő) alkalmanként, illetve rendszeresen drogot fogyaszt.

Betegségek tekintetében a válaszadók 58%-a (29/50) magas vérnyomással, 26% (13/50) mozgásszervi problémával küzd, 16%-nak (8/50) szív- érrendszeri megbetegedése van és 14% (7/50) cukorbeteg. 64% (32/50) számolt be fájdalomról, rossz közérzetről, 32% -nak (16/50) valamilyen szintű problémája van a mozgékonyssággal, 22%-nak (11/50) a szokásos napi tevékenységek elvégzésével, 12%-nak az önellátással is.

2. sz. táblázat: A szellemi vizsgálatok eredményeinek összegzése

EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT	rendszeres gyógyszereszedés	33/50	66,0%
	dohányzás	32/50	64,0%
	alkoholfogyasztás	3/50	6,0%
	drogfogyasztás alkalomszerűen	1/50	2,0%
	drogfogyasztás rendszeresen	1/50	2,0%
	cukorbetegség	7/50	14,0%
	magas vérnyomás	29/50	58,0%
	szív - érrendszeri problémák	8/50	16,0%
	mozgásszervi megbetegedés	13/50	26,0%
	daganatos betegségek	3/50	6,0%
	pszichés betegség	4/50	8,0%
	mozgékonyssággal problémája van	16/50	32,0%
	önellátással problémája van	6/50	12,0%
	szokásos tevékenységekkel	11/50	22,0%
	fájdalom / rossz közérzet	32/50	64,0%
LELKI ÁLLAPOT	nincs	17/50	34,0%
	enyhe	29/50	58,0%
	közepes	4/50	8,0%
	súlyos	0/50	0,0%
ALVÁSZAVAR	normális	38/50	76,0%
	abnormális	9/50	18,0%
	súlyos	3/50	6,0%
SZORONGÁS/ DEPRESSZIÓ	nincs	34/50	68,0%
	enyhe	16/50	32,0%
	közepes	0/50	0,0%
	súlyos	0/50	0,0%
KIÉGÉS	alacsony	7/50	14,0%
	közepes	33/50	66,0%
	magas	10/50	20,0%
	Kimerültség (2,25 felett)	31/50	62,0%
	Kiábrándultság (2,1 felett)	25/50	50,0%

Forrás: saját szerkesztés

### Lelki állapot vizsgálata

A lelki állapot tekintetében 58% (29/50) küzd enyhének minősülő tünetekkel, 34%-nak (17/50) nincs problémája ezen a területen, 8% (4/50) közepes hangulatzavarral küzd. A válaszadók 72%-a (36/50) nem szenved depresszióban, 28% (14/50) enyhe tünetekkel küzd, továbbá a kérdőívet kitöltők körében közepes vagy súlyos depressziós állapotot nem regisztráltunk.

A megkérdezettek 76%-ának (38/50) nincs alvászavara, 18% (9/50) abnormális, továbbá 6% (3/50) súlyos alvászavar kategóriájába sorolható problémával küzd.

### Kiégés vizsgálata

A Mini- Oldenburg Kérdőív kiégést mérő kérdéseinél a kimerültség átlagos pontszáma 2,14 (SD=0,74), a kiábrándultság átlagos pontszáma 2,05 (SD=0,84). Kiábrándultsággal 31 fő (62%) küzd, kimerültséggel 25 fő (50%). Alacsony fokú kiégéssel 7 fő (14%) érintett, közepes fokú kiégésben 33 fő (66%) szenved, míg a kiégés magas foka 10 főre (20%) jellemző. A kiégés átlagos pontszáma 20,96 (SD=7,58).

A kiégés közepes és magas szintje szignifikánsan gyakrabban fordul elő az elváltak, özvegyek körében (25,6% vs 0,0%,  $p=0,003$ ), a 62 év felettiak esetében (11,6% vs 0,0%,  $p=0,009$ ) a középfokú iskolai végzettséggel rendelkezőknél (37,2% vs 0,0%,  $p=0,002$ ), a több, mint 40 éve munkát vállalók között (23,3% vs 0,0%,  $p=0,011$ ), a másodállással rendelkezők esetében (9,3% vs 0,0%,  $p=0,023$ ). A szív- érrendszeri megbetegedéssel (18,6% vs 0,0%,  $p=0,006$ ) és a mozgásszervi panaszokkal (27,9% vs 14,3%,  $p=0,002$ ) küzdők körében szignifikánsan magasabb arányban fordul elő a kiégés közepes, illetve magas foka.

A korrelációs modellben a lelki állapot és a kiégés között szignifikáns, enyhe kapcsolat igazolódott ( $p=0,018$ ,  $r=0,17$ ,  $r^2=0,054$ ). Az enyhe hangulatzavar szignifikánsan gyakrabban fordul elő a közepes, illetve magas kiégéssel érintettek körében (60,5% vs 42,9%,  $p=0,007$ ). Az abnormális alvászavarral küzdők körének szignifikánsan nagyobb arányánál figyelhető meg közepes és magas fokú kiégés (20,9% vs 0,0%,  $p=0,036$ ).

A rendszeresen dohányzó (62,0% vs 2,0%,  $p=0,007$ ) válaszadók és a 45-55 életév közöttiek (42,0% vs 20,0%,  $p=0,022$ ) szignifikánsan nagyobb arányban érintettek kimerültséggel (átlagosan kimerültségi pontszám > 2,25). A 31-40 éve munkát vállalók (32,3% vs 21,1%,  $p=0,005$ ), a másodállás vállalók (9,7% vs 5,3%,  $p=0,007$ ), rendszeresen gyógyszer szedők (71,0% vs 57,9%,  $p=0,015$ ), a fájdalommal, rossz közérzettel érintettek (35,5% vs 0,0%,  $p=0,011$ ) és a mozgékony terén kihívásokkal küzdők (35,5% vs 0,0%,  $p=0,012$ ) körében szignifikánsan nagyobb arányban figyelhető meg kiábrándultság.

### Fizikai képességvizsgálat

A beválogatott 50 fő vizsgálati alany fizikai képességvizsgálata megtörtént. A mérési adatok értékelése a gyártó által megadott referenciaértékek összehasonlításával került sor. A vizsgált populáció a gyártó által megadott normálértékhez képest a statikus erőki-fejtés 31,25%-át, a dinamikus erőki-fejtés 38,7%-át, a finommozgások 33,5%-át, a figyelem koncentrációjának 43,6%-át és a monotóniatűrés 44,7%-át érte el.

A férfiak statikus, dinamikus és finommotorikus teljesítménye meghaladta a nőkéét [ $p<0,001$  minden esetben], de a monotóniatűrésben és a figyelem koncentrációjában nem

volt különbség. Az életkor előrehaladtával a monotóniatűrés mérhetően csökkent, továbbá a dinamikus, statikus és finommotorikus mozgások kivitelezése egymással szorosan korrelált.

### **A szellemi/fizikai vizsgálatok összefüggő értékelése**

Az utóbbi évek kutatásai alapján a fizikai vizsgálati és értékelési protokoll módszertana jelentős átalakuláson esett át és jóval árnyaltabb képet ad a foglalkoztathatóság, a munkára kész állapot minőségének megállapításában. Az egyszerűbb, orvosi vagy foglalkozás-egészségügyi fizikális vizsgálatok mellett egyre több országban megjelennek a gépesített [kezdetben műszeres, majd számítógéppel támogatott] adatszerzések, melyek alkalmasság összetett képességvizsgálatokra is. A munkaképesség megállapítása mellett a munkaképesség-csökkenés meghatározásában, illetve a rehabilitálhatóság megítélésében/rehabilitációs célok kitűzésében is egyre nagyobb szerepük van.

A képességvizsgáló gépek/szoftverek mindegyikéről elmondható, hogy igen részletes és objektív mozgásterjedelem és terhelhetőség felmérést tesznek lehetővé, azonban egy-egy vizsgálat akár 3 órát is igénybe vehet, mely a vizsgálati alany számára igen megterhelő lehet és nem is feltétlenül szükséges az egész protokoll kivitelezése minden esetben. Különböző feladatsorok alapján objektíven megmérhető a statikus és dinamikus erőkifejtés, illetőleg ezek összehangolásának képessége. Az állóképesség és a monotóniatűrés vizsgálata is a protokoll része, valamint különböző finommozgások kivitelezésének, továbbá ülő- illetve állómunkára való alkalmasság megítélésére is sor kerül.

A vizsgált populáció alanyai a megadott normálértékek kevesebb, mint felét tudták teljesíteni a vizsgálat során. Mivel a megadott referenciaértékek átlagos munkabírást meghaladó egyének vizsgálata során nyert átlagértékek, tekintettel a vizsgált személyeknek az egészségi állapotot mérő kérdőív által feltárt általánosan rossznak mondható egészségi állapotára, ez a teljesítmény nem meglepő.

Alapvető különbségek tapasztalhatóak a férfiak és nők motorikus teljesítménye között, melynek magyarázata biológiai, az eltérő izomzati felépítésnek tulajdonítható. A figyelem koncentráálásában és a monotóniatűrésben nem volt érdemi különbség, de mindkét csoport messze a megadott átlag alatt teljesített. Az életkor előrehaladtával a monotóniatűrés szignifikánsan csökkent.

Egészségi állapot tekintetében a vizsgált személyek mintegy kétharmada dohányzik, körülbelül ugyanekkora hányaduk szed valamilyen gyógyszert is. A betegségprofil gyakorlatilag egyezik a hazánkban tapasztalható átlaggal. A hipertónia a vizsgált populáció több, mint felét érinti, diabetes 14%-ot, az egyik következményként jelentkező szív-érrendszeri megbetegedés 16%-nál regisztrálható. Markáns a mozgásszervi megbetegedések reprezentációja, az alanyok több, mint negyedét érinti, ami annak ismeretében, hogy a válaszadók főleg alapfokú képzettséggel rendelkeznek, ami inkább fizikai munkavégzésre predisponál, érthető. Fájdalmat, rossz közérzetet a vizsgált csoport több mint kétharmada jelzett.

Lelki állapotát tekintve a válaszadók felénél többen jeleztek enyhe problémákat, szorongás/depresszió vonatkozásában viszont 68%-nak nincs ilyen jellegű problémája. Kiegészítő szempontjából a közepesen és nagymértékben kiégették aránya 88%, ami meglepően magas adat. Kimerültséget 62% jelzett.

Fentiekben ismertetett kutatásunk egy, kutatócsoportunk által összeállított metodikára igyekszik felhívni a figyelmet, mellyel mélyreható ismeretek szerezhetőek a munkavállalók fizikális és lelki egészségéről, munkaképességéről. Ezen adatokra alapozva a munkaképesség objektíven mérhető, esetleges időbeli változása nyomon követhető, segítséget nyújthat a munkavállaló képességeinek megfelelő munkakörülmények kialakításánál, megváltozott munkaképességűeknél pedig az átképzés irányának meghatározására. Ezen entitásoknak mind anyagi, mind szociális vonzatai óriásiak. Munkacsoportunk által a projekt célcsoportjánál alkalmazott komplex munkaképesség- vizsgálati metodika nívó, javasoljuk széleskörű bevezetését a munka világában és megteremteni a szükséges egységes nemzeti normák létrehozásának alapjait.

## Összegzés

A kapott eredmények összecsengtek a területen kutatást végző szakemberek tapasztalataival, megerősítve a felvetést, hogy fontos foglalkozni a 45 év feletti munkavállalók problémáival. A tartós álláskeresők, az alacsony végzettségűek és az elavult szakképzettséggel rendelkezők magas aránya mellett az Ormánságban is tetten érhetőek a különböző országos tendenciák hatásai. A születéskor várható élettartam növekedésével, valamint az idősek társadalmon belüli arányának emelkedésével kiemelten fontossá vált az időszűk munkavállalók aktivitásának megőrzése. A nyugdíjkorhatár folyamatos kitolódása és az idősebb generációk ellátása, ápolása is komoly terhet ró a 45 év feletti munkavállalókra (Nemeskéri et al., 2020; Klein et al., 2021). A rossz egészségi állapot tovább csökkenti a munkaképességet, rontva a célcsoporttagok esélyeit. Kiemelten nehéz helyzetben vannak azok az álláskeresők, akik nem érik el a szükséges egészségügyi szűréseket.

Összességében megállapítható, hogy az elöregedő társadalom veszélyt jelenthet a gazdaság és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára. A probléma azonban nem orvosolható kizárólag a nyugdíjkorhatár folyamatos emelésével. A fizikai állóképesség felmérése során számos olyan nehézséget tártak fel a vizsgálatot végzők, mely gátolja a munkavégzést. A munkaképesség és annak megőrzése kiemelt kérdés gazdasági és társadalmi szempontból egyaránt.

A munkanélküliek számának csökkenésével párhuzamosan 2010 és 2018 között az 50 év feletti álláskeresők számában növekedés volt megfigyelhető, ami szintén felhívja a figyelmet az időszűk munkavállalók kérdésének fontosságára. Jelen felmérés során több célcsoporttag jelezte, hogy az elsődleges munkaerőpiacon már nem számít állásra, ezért marad a közfoglalkoztatásban, ami biztonságot jelent a nyugdíjkorhatár eléréséig. Hasonló tapasztalatokat gyűjtött Pluszter Zsuzsanna (2020), aki kiemeli, hogy a közfoglalkoztatottak csoportja heterogén, nagy eltérések vannak a személyek között a végzettség, munkaalkalmasság, motiváltság szempontjából. Felveti, hogy érdemes lenne a közfoglalkoztatottak számára mentori segítséget biztosítani, annak érdekében, hogy mindenki a képességeinek, szükségleteinek megfelelő lehetőséget találjon a munkaerőpiacra való

visszatéréshez vagy különböző ellátások igénybevételéhez. A Selyei járásban egyszerre figyelte meg az álláskeresők oldaláról azt a felvetést, hogy nincs elegendő elérhető munkahely, a munkaadók oldaláról pedig a megfelelő kompetenciákkal, szakképzettséggel, motivációval rendelkező munkaerő hiányát jelezték az érintettek. A szerző tapasztalatai szerint a járásban megvalósuló munkaerőpiaci projektek és a közfoglalkoztatottság sem teljesítette reintegrációs célját, a már a programba való bekerüléskor is alacsony szociökonomiai státusszal rendelkező célcsoporttagok a programot követően sem kerültek jobb helyzetbe. Jelen projekt felmérése során is visszatérő megfigyelés volt, hogy sokan nem képesek továbblépni az elsődleges munkaerőpiac felé, nem nyitottak a tanulásra sem, miközben a munkavégzésüket fokozatosan korlátozza egészségi állapotuk romlása: a szakemberek a fizikai munkát végzők körében több esetben figyeltek meg idővel szerepkorlátozottságot, állóképesség csökkenést, a bizonyos mozgásokra vagy munkafolyamatokra irányuló képesség elvesztését, regisztráltak porckopást, ízületi fájdalmat.

Barakonyi Eszter (2021) tapasztalatai szerint a munkavállalási hajlandóság kifejezetten magas az idősödő népesség körében. Jelen kutatásban is számos motivált célcsoporttagot azonosítottak a felmérést végzők, azonban ez önmagában, a szükséges munkavégzési környezet és a munkaerőpiaci biztonság megteremtése nélkül nem elégséges. Elegendhetetlen a munkakörülmények javítása, a speciális munkavállalói rétegek számára optimális feltételek kialakítása - akár a foglalkoztatói szemléletformálással párhuzamosan -, illetve fontos lenne a preventív szemlélet, azaz a fiatal és az idősödő munkavállalók felkészítése a hosszabb munkaerőpiaci aktivitásra, melynek egyik lépése az egészségi állapot javítása, az egészségtudatosság fokozása. Emellett, eredményeink alapján az idősödő munkavállalók rendszeres állapotfelmérése, mentorálás keretében történő segítése és további kutatások, felmérések megvalósítása is indokolt.

## Irodalomjegyzék

- Barakonyi, E. (2021). Egy elfeledett korosztály - az ötven év feletti nők munkaerő-piaci helyzetét meghatározó főbb körülmények. *Tudásmenedzsment*, 22(1. Különszám), 35-45. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/tm/article/view/4795>
- Baranya Megyei Kormányhivatal (2019). *Baranya megye munkaerő-piaci helyzete*. <https://www.kormanyhivatal.hu/download/5/d1/f5000/2019%20IV%20negyed%C3%A9vi%20munkaer%C5%91piaci%20helyzetk%C3%A9p.pdf> (Letöltés ideje: 2022.07.06.)
- Baranya Megyei Kormányhivatal (2020). *Baranya megye munkaerő-piaci helyzete*. 2020 január. <https://www.kormanyhivatal.hu/download/5/d8/e5000/2020%20janu%C3%A1r%20havimunkaer%C5%91piaci%20helyzetk%C3%A9p.pdf> (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Borbély, T. B. (2005). *A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. Helyzetértékelés –résztanulmány- „Kompetencia alapú foglalkozási kódrendszer kidolgozása a bejelentett munkaerőigényeknél és az állást kereső személyeknél” HEFOP 1.2-es Intézkedés Szolgáltatásfejlesztés, stratégia, kutatás 1-es komponens 1.2.2-es projecthez*. [http://www.borbelytiborbors.extra.hu/KOZGAZ/Kompetencia\\_Borbely.pdf](http://www.borbelytiborbors.extra.hu/KOZGAZ/Kompetencia_Borbely.pdf) (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Dévényiné, R., E., Fehér, G., Kurnianto, A. A., Nemeskéri, K., Nemeskéri, Zs., Szellő J., & Zádori, I. (2021). *100 foglalkozás egészségi tényezői a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában*. DePress Kiadó.
- Fazekas, K. (2018). Nem-kognitív készségek hiánya a munkaerőpiacon. *Magyar Tudomány* 179(1), 24–36.
- Katona, N. (szerk.).(2020). *Kiemelt kompetenciaterelemek*. Eszterházy Károly Egyetem. <https://www.oktatas2030.hu/wp-content/uploads/2020/05/kiemelt-kompetenciaterelemek.pdf> (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Klein, B., Klein, S., & Zentai, A. (2015). *Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye megváltozott munkaképességű személyek kompetenciatesztjére*. Fogymaték Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú

- Nonprofit Kft. <https://fszk.hu/kiadvany/celcsoport-specifikus-felmero-eszkozok-gyujtemenye-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-kompetenciazizsgalata/> (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Klein, S., Nemeskéri, Zs., Szellő, J. & Zádori, I. (szerk.).(2021). *A munka jövője: MTMI foglalkozások jövőképe a 21. században*. Edge 2000 Kiadó.
- KSH (2020). *Fókuszban a megyék - 2020. I-III. negyedév - Baranya megye*. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/203/index.html> (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- KSH (2021). *Gyorstájékoztatók - munkanélküliség*. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2101.html> (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Nemeskéri, Zs., Zádori, I., Tibold, A. & Szécsi, G. (2020). HRD for an Ageing Workforce. In S. Nachmias, J. Stewart, & M. Loon (Eds.), *The Future of HRD, Volume II* (pp. 177-198). Springer International Publishing.
- Pluszter, Zs. (2020). A közmunkások helyzete és a közfoglalkoztatás szerepe az Ormánságban. *Fórum Társadalomtudományi Szemle*, XXII(2). 31-53.
- Ragadics, T. (2015). *Helyi társadalom, lokális közösségek az ormánsági kistelepüléseken. Doktori (PhD) értekezés*. PTE BTK Interdiszciplináris Doktori Iskola. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/16108/ragadics-tamas-phd-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Szabóné Berki, É. (2013). *Munkaerőpiac és felsőoktatás Typotex Kiadó, online oktatási anyag*. TÁMOP-4.1.2 A1 és a TÁMOP-4.1.2 A2 könyvei. [https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2011-0023\\_Munkaero/data/section-0021.html](https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2011-0023_Munkaero/data/section-0021.html) (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Török, B. (2004). Alapkompetenciák definiáltan. *Szemle*, 2004(2), 330-334. [https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article\\_attachments/torok\\_b\\_04\\_02.pdf](https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/torok_b_04_02.pdf) (Letöltés ideje: 2021.07.05.)
- Zádori, I., & Nemeskéri, Zs. (2018). Globális nevelés és munkaerőpiac. In Tibold A. (szerk.), *Munka és egészség: Tanulmányok a munkatudományok és a foglalkozáséhségügy határterületeiről* (pp. 204-211). Edge 2000 Kiadó.
- Zádori, I., & Nemeskéri, Zs. (2020). Kompetencia-fejlesztés és fenntarthatóság. In Klein S. (szerk.), *Intelligencia, kreativitás, kompetencia* (pp. 495-502). Edge 2000 Kiadó.