

ORSZÁG-NOVÁK ERZSÉBET

# A munkahelyi mentális egészségvédelem szerepe az önkormányzatoknál

## Elméleti áttekintés

*The role of workplace mental health protection at municipalities*  
*Theoretical review*

SZERZŐ:

ORSZÁG-NOVÁK ERZSÉBET, PhD hallgató, okleveles szociológus, munkajogi szakokleveles tanácsadó, mentálhigiéniai prevenció specialista, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola, orszag-novak.ertzsebet@stud.uni-nke.hu, ORCID: 0009-0001-3374-0123

JEL kód: J28

**Kulcsszavak:** mentális egészség • pszichoszociális kockázat  
• mentálhigiénés megelőzés • mentális egészség elősegítése

**Absztrakt:** Az Egészségügyi Világszervezet és az Európai Unió mind nagyobb hangsúlyt fektet a munkahelyi lelki egészségvédelem kérdésére: a megfelelő szabályok kidolgozására, a veszélyek feltárására, valamint a jó gyakorlatok terjesztésére, adaptálására ösztönöznek. Ezen irányokhoz kapcsolódva jelen tanulmány célja elméleti áttekintést nyújtani az önkormányzati hivatalokban dolgozók mentális egészségvédelméhez kapcsolódó kötelezettségekről, a köztisztviselőket érő főbb pszichoszociális veszélyekről és az egészségpromóciós programok pozitív vonzatairól. Mindez egyrészt nemzetközi ajánlások, irányelvek és a hazai jogszabályi keretek ismertetésével, továbbá nemzetközi és hazai szakirodalmi források felhasználásával valósul meg. Ezek eredményeként olyan eszközökre világít rá a tanulmány, amelyekkel a hivatalok dolgozóinak mentális egészsége óvható és fejleszthető.

## AUTHOR:

ERZSÉBET ORSZÁG-NOVÁK, PhD Student, Sociologist (MA), Labour law counsellor with a certificate in law, Mental health prevention specialist, Ludovika University of Public Service, Doctoral School of Public Administration Sciences, orszag-novak.erszebet@stud.uni-nke.hu, ORCID: 0009-0001-3374-0123

## JEL code: J28

**Keywords:** *mental health • psychosocial risk • mental health prevention • mental health promotion*

**Abstract:** *The World Health Organization and the European Union increasingly emphasise the importance of workplace mental health protection, encouraging the elaboration of rules, exploring threats, spreading good practices, and adapting them. Following these directions, this study aims to provide a theoretical review of municipalities' liabilities regarding mental health protection among their employees, the daily risks that public servants encounter, and the positive results of workplace health promotion programs. Declarations, directives, domestic legal frames, and international and Hungarian literature sources will be used to achieve these goals. These results highlight tools that can be applied to protect and promote the employees' mental health in the offices.*

## BEVEZETÉS

A mentális egészség megőrzésének fontossága napjainkban egyre több területen megjelenik, hiszen a mentális betegségek nem csupán egyéni, hanem társadalmi és gazdasági téren is komoly terhet jelentenek. Egy 2023-as európai uniós felmérés szerint a válaszadók 46%-a tapasztalt érzelmi vagy pszichoszociális problémát az elmúlt 12 hónapban (Eurobarometer, 2023), a mentális egészséggel kapcsolatos éves kiadások pedig 2018-ban a 27 uniós tagállamban és az Egyesült Királyságban a GDP több, mint 4%-át tették ki. Kutatások szerint azon dolgozók produktivitása, akik valamilyen mentális betegségben szenvednek, körülbelül 6%-al alacsonyabb, mint akik nem élnek ilyen problémákkal (OECD, 2018). Hazánkban a stressz, illetve annak következményei felelősek a munkahelyi távollétek 50-60%-áért (Egészségvonal, 2023). Több, jelen tanulmányban bemutatásra kerülő kutatás a közigazgatásban dolgozók pszichoszociális veszélyeknek való nagyfokú kitettségét vázolja fel, mely tényezők hosszabb távú fennállása mentális problémák és akár munkahelyi balesetek forrása lehet (Rajila – Mostafa – Cary, 1987). A pszichoszociális veszélyek felismerése és a megfelelő munkáltatói lépések azonban segíthetnek a további káros hatások visszaszorításában és az ezekkel való megküzdésben, így a továbbiakban ezek áttekintése kerül a tanulmány fókuszába.

## MÓDSZERTAN

Elsősorban az Egészségügyi Világszervezet (továbbiakban: WHO) azon definíciói, célkitűzései, az Európai Unió deklarációi, irányelvei kerülnek összefoglalásra, amelyek a dolgozók mentális egészségének védelmére hívják fel a figyelmet. Az önkormányzatok kötelezettségeinek ismertetéséhez szükséges a megfelelő jogszabályi háttér feltárása, amely önálló részt képez a következőkben. A pszichoszociális kockázatok a WHO és hazai jogi források alapján kerülnek meghatározásra a tanulmányban. Ezen kockázatok közigazgatási vetületének és az önkormányzati hivatalokban dolgozók veszélyeztetettségének azonosításához nemzetközi és hazai szakirodalmi források alkalmazására kerül sor. A munkahelyi egészségpromóciós programok kedvező hatásainak bemutatása a tanulmány kereteihez illeszkedően hazai és nemzetközi irodalom felhasználásával valósul meg.

## EGÉSZSÉGES MUNKAHELY, NEMZETKÖZI IRÁNYOK

Az egészség a WHO alapján a teljes fizikai, mentális és szociális jóllét állapotként határozható meg, nem pusztán a betegségek hiányaként (Constitution of the World Health Organization). Egészséges munkahely pedig ott valósul meg, ahol a munkavállalók és a munkahelyi vezetők együttműködve törekszenek az egészség, a biztonság és a jóllét megőrzésére, fejlesztésre és folyamatos fenntartására. A munkáltatók feladata a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek megelőzése (prevenció) mellett az emberek egészségének felmérése és fejlesztése (promóció) is. A megfelelő pszichoszociális munkakörnyezet kialakítása azonban összetett kérdés, hiszen ennek a munkavállalók optimális leterheltségétől az egészséges szervezeti kultúra kialakításáig számos aspektusa van (WHO, 2010).

A WHO egyes világgkonferenciáin és ezekhez kapcsolódó közleményeiben az egészség fejlesztésének kérdése, a mentális egészség helyzete egyre nagyobb hangsúlyt kap, a munkahelyi mentális egészség pedig kiemelt szerepbe került (WHO, 2009). A szervezet átfogó akcióterve a mentális egészség területén (2013–2030) magába foglal a betegségek visszaszorításától a jóllét promóciójáig számos lépést, a kutatásoktól az eredmények, tapasztalatok törvényekbe ültetéséig (WHO, 2022a). A WHO a munkahelyek tekintetében a mentális egészségre gyakorolt legfőbb veszélyek<sup>1</sup> között számos tételt sorakoztat fel, melyek eltérő súllyal jelennek meg a különböző ágazatokban, minden terület egyedi kihívások elé állítja a munkavállalókat és munkáltatókat (WHO, 2022b).

Az Európai Unióban szintén egyre nagyobb figyelem kerül a munkahelyi egészségvédelmen túl az egészség promóciójára, a munkavégzéshez kapcsolódó mentális egészség pedig kiemelt szerepet kap, melyhez nélkülözhetetlen a munkáltatók, munkavállalók és a társadalom együttes erőfeszítése (Luxembourg Declaration), így a munkahelyi egészségfejlesztési programok terén szerzett tudás és tapasztalat átadása is (Barcelona Declaration). Az egészséges munkahelyek kialakítása tekintetében kulcsfontosságú az ingergazdag munkahelyi környezet biztosítása; pozitív környezet megteremtése; a stresszforrások csökkentése; a stresszel szembeni ellenállóképesség fejlesztése megfelelő megküzdési stratégiák átadásával; a mentális egészségi problémákkal küzdő munkavállalók foglalkoztatása, megtartása

és segítése; olyan munkahelyi szabályzatok kidolgozása és végrehajtása, melyek a mentális egészséget és a munkahelyi jóllétet támogatják (Edinburgh Declaration). Nem csupán preventív, tehát megelőző intézkedésekről van szó, hanem az egészség fejlesztése, promóciója is a szervezet céljai közt szerepel.

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelv elsősorban az alapvetéseket biztosította a tagállamok munkahelyi egészségvédelméhez a munkáltatók szerepét kiemelve. Ide tartozik többek között a fizikai feltételek megteremtése, munkavédelmi oktatás, kockázatértékelés. A pszichoszociális kockázatokra itt még kisebb hangsúly került, de kitért például a monotonitás kérdésére (6. cikk 2. d.). Az EU több irányelve részleteiben is foglalkozik a foglalkoztatás egyes speciális területeivel, amelyek a dolgozók mentális egészségére is hatással lehetnek: a 89/654/EGK a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről, a 90/270/EGK irányelv a képernyő előtti munkavégzéshez kapcsolódóan, az 2019/1152/EU az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, a 2019/1158-as irányelv a szülők és gondozók esetében a munka és magánélet egyensúlyáról.

2023-ban az Európai Bizottság egy közleményt adott ki, mely a mentális egészség fontosságára hívja fel a figyelmet. A nyilatkozat foglalkozik a tünetek minél korábbi felismerésével, a területhez kapcsolódó kutatások fontosságával, kiemeli, hogy a munkahelyi pszichoszociális veszélyek vizsgálata egyre nagyobb hangsúllyal van jelen a munkaegészségügyben, a veszélyek felismerése és a további negatív következmények elkerülése a munkáltatók lépéseit követelik meg. Ezeket a szervezet különböző kiadványokkal, segédanyagokkal támogatja, 2023 és 2025 között az EU-OSHA<sup>2</sup> egészséges munkahely kampánya<sup>3</sup> tehát a munkahelyi mentális egészségvédelem ügyét is felkarolja (European Commission, 2023).

## A KÖZTISZTVISELŐK MENTÁLIS EGÉSZSÉGVÉDELME A HAZAI SZABÁLYOZÁSBAN

Jelen tanulmány a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (továbbiakban: Kttv.) 1. § (1) bek. a) pontja szerinti jogviszonyokra tér ki, ezen jogviszonyokhoz kapcsolódó szabályozás és a települési önkormányzatok polgármesteri hivatalaiban dolgozók tevékenységének jellege alapján vizsgálja a pszichoszociális veszélyeket és ezek megelőzési, kezelési lehetőségeit.

Munkavédelmi szempontból a vizsgált csoport esetében jellemzően nem beszélhetünk speciális szabályozásról, hiszen az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (továbbiakban: Mvt.) a szervezett munkavégést tekinti alapjának, így a köztisztviselőkre is kiterjed annak hatálya (Mvt. 1. § (1) bek., 9. § (1) bek., 87. § (9) bek.). A munkavédelmi törvény az egészség és a munkavégző képesség megóvását, a munkakörülmények megfelelő kialakítását, a munkabalesetek és a foglalkozási betegségek megelőzését helyezi fókuszba (Mvt. pre.). A biztonságos és egészséges munkavégzéshez való jog pedig minden dolgozót megillet (Mvt. 1. § (2) bek.). A megfelelő feltételek biztosítása tehát a munkáltató kötelessége (Mvt. 2. § 2–4 bek.), de a jogalkotó felhívja a figyelmet a felek közötti együttműködési kötelezettségre is (Mvt. 6. §).

Hazánkban a dolgozók pszichoszociális védelmének szerepe a munkavédelmi törvény 2007-es módosításakor (2008. január 1-es hatállyal) jelent meg, bemutatva több olyan tényezőt, melyek a munkavégzés során ilyen jellegű kockázatot jelenthetnek (Mvt. 54. § (1) bek. d) pont), valamint a munkahigiénés vizsgálatoknál a pszichoszociális tényezők elemzése is ekkor került törvénybe ültetésre (Mvt. 87. § 5/A.). A törvény pszichoszociális kockázat alatt a következőket érti: „a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.” (Mvt. 87. § 1/H.) A foglalkozási megbetegedéseknél pedig kiemelésre került, hogy azok több fizikai tényező mellett pszichoszociális és ergonómiai okokra is visszavezethetők (Mvt. 87. § 1/D.).

A Kttv. 75. § (1) bekezdés a) pontja, a (2) és (4) bekezdés alapján az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek kialakítása a munkáltató feladata, ahogy a munkába lépés előtti, majd a jogviszony fennállása alatti alkalmassági vizsgálat biztosítása is.

A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 5. számú melléklete felsorolást ad a fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységekről.<sup>4</sup> Ezek közül számos tényező jelenhet meg az önkormányzatoknál végzett munka során is – nagyfokú felelősség, képernyő előtti munkavégzés, emberekkel végzett munka – mely a köztisztviselők mentális egészségvédelmének fontosságára mutat rá.

## PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATOK A KÖZTISZTVISELŐK MUNKÁJA SORÁN

A köz- és magánszféra szervezetei számos ponton eltérnek egymástól személyügyi, munkaszervezési tekintetben is (Karoliny et al., 2005). A közigazgatásban dolgozók speciális törvényi szabályozás alá esnek, mely a munkavégzésre, pszichoszociális tényezőkre egyaránt hatással lehet. Mindez a terület megkülönböztetett vizsgálatát indokolja.

A munkaviszonyhoz képest a közszolgálatban jelentősen magasabb a kógens szabályok száma, így a feleknek kisebb a mozgásteret a jogviszony teljesítése során. Ezek a kötöttségek visszaszoríthatják a stressz mértékét, hiszen csökkenthetik a felek közötti konfliktusokat, a szabályozás egyes elemei azonban ellenkező hatásokat is kiválthatnak (Haller et al., 2017).

Az elvárt szakmai lojalitás többek között elkötelezettséget és együttműködést kíván meg a tisztviselőktől, melyek megsértése akár a jogviszony megszüntetését is eredményezheti, amely komoly stresszforrást jelenthet. Emellett a közigazgatásban elsajátított ismeretek és ott szerzett tapasztalatok a versenyszférában nem feltétlenül hasznosíthatóak, amely a jogviszony esetleges megszűnése utáni elhelyezkedési esélyeket ronthatja. A kinevezés egyoldalú módosítása is stresszfaktor lehet, hiszen annak ellenére, hogy bizonyos garanciális szabályok megjelennek a törvényben, a lehetséges változások komoly hatással lehetnek az érintettek munkahelyi és családi viszonyaira is. Az esetleges módosítások során az új feltételekhez való alkalmazkodás amellet, hogy tanulási folyamatot jelenthet, a kiégés megelőzésében is szerepet játszhat – egyes dolgozók számára, mint komoly mentális teher is megjelenhet. Ugyancsak stressz forrása lehet a munkaidő-beosztás, a szabadságok kiadásának

módja stb. Ezek a tényezők rugalmasságot követelnek meg a dolgozóktól, hatással lehetnek az egészségügyi és magánéleti viszonyaikra egyaránt (Haller et al., 2017).

A piaci szektorban a feleknek nagyobb mozgásterük van a munkafeltételek módosításában (pl. atipikus foglalkoztatási formák szélesebb köre), kiemelve itt a távmunka biztosításának lehetőségét, mely pozitív hatással lehet a dolgozói jólétre (Crawford, 2022). Noha ez a magánszektorban sem alkalmazható bármely munkakör, tevékenység, intézmény esetében (Budai, 2010), különösen igaz ez a köztisztviselői tevékenység számos aspektusára (ügyfelekkel való munka, bizonyos adminisztrációs feladatok stb.).

Az ügyfelekkel való kapcsolattartás pedig jelentős érzelmi munkával is járhat, ami komoly stressz-faktor lehet. A tisztviselő az államot képviseli munkája során, melyhez bizonyos érzelmek kimutatásának elfojtása vagy más érzelmek megjelenítésének elvárása kötődik, mindez érzelmi munkát jelenthet. A szerepekhez kapcsolódó pozitív elvárások (a pozitív érzelmek közvetítése) és negatív követelmények (negatív érzések elnyomása) teljesítése megalapozhatja az érzelmi kimerültséget, fáradtságot, stresszt idézhet elő, főként akkor, ha a munkavállaló és a szervezet értékei nincsenek összhangban (Hsieh, 2012). Nem csupán az érzelmek bemutatásával kapcsolatos elvárások lehetnek nagyok a köztisztviselők felé. Egy, a lakosság önkormányzatokra vonatkozó ismereteit is felmérő vizsgálat rávilágított, hogy a társadalom részéről velük szemben állított követelmények magasak, hiszen a lakosság azokat a szolgáltatásokat, amelyek települési életviszonyokhoz kötődnek, elsősorban önkormányzati feladatnak tekinti, ezek megoldását az önkormányzatoktól várja el (Badó et al., 2020).

Az ENWHP<sup>5</sup> célzottan foglalkozott a közigazgatás adminisztratív területein dolgozók munkakörülményeinek vizsgálatával is. Főbb megállapításaik közé tartozott, hogy a közigazgatás modernizációja pszichoszociális és fizikai terhek növekedéséhez egyaránt vezet. A vizsgált országokban számos esetben a közigazgatásban dolgozók nyilatkoztak nagyobb arányban a stressz jelenlétéről a munkájuk során, közülük is elsősorban a szellemi munkát végzők és szolgáltatási területen dolgozók emelkedtek ki (ENWPH, 2002).

Egy, a bürokrácia káros hatásait feltérképező kutatás a jólétet és az elköteleződést vizsgálta két csoportnál (nővérek és kormányzati alkalmazottak), akinek a munkájához nagymértékben kapcsolódtak bürokratikus terhek, valamint ügyfelekkel való kapcsolattartás. A tanulmány fő megállapítása, hogy a rendelkezésre álló pszichológiai tőke ellensúlyozni képes a bürokratikus tevékenységek károsnak vélt hatásait, felhívva ezzel a munkahelyi vezetők figyelmét olyan beavatkozások végrehajtására, melyek a dolgozók pszichológiai tőkéjét gyarapítani képesek (Dudau, 2020). A közszolgálatban nagyobb nyomás alatt dolgozók jólétét vizsgáló holland kutatás eredményei alapján a válaszadók több, mint 30%-a jelezte azt, hogy munkája során alkalmanként verbális agresszió éri, közel 18%-uk találkozott fenyegetéssel vagy megfélemlítéssel (Borst-Knies, 2023).

Az önkormányzati és államigazgatási területen végzett munka számos olyan veszélyt rejthet, mely pszichoszociális kockázatnak tekinthető. A monotoniatűrést az államigazgatási és önkormányzati dolgozók egyaránt elvárásaként érzékelik. Egy hazai kutatás során az önkormányzatoknál dolgozó tisztviselők 80%-a jelezte, hogy olyan mértékű munkaterhelés éri, amely az egészségére is káros hatással lehet. A közszolgálati tisztviselők, kormánytisztviselők és állami tisztviselők 70-75%-a nyilatkozta, hogy bezártság-érzetet okoz számára munkája, mely további mentális problémák forrása lehet (Fási et al., 2020). A közszolgálati

munkavégzés jellemzőit felmérő nem reprezentatív kutatásban a vizsgált szakterületek (államigazgatás, rendvédelem, önkormányzatok) válaszadói közül az önkormányzati dolgozók nyilatkozták legnagyobb arányban azt, hogy a munkahelyi stresszt nem tudják kizárni az életükből, mely olyan mértékű, hogy számukra már nem elfogadható. A munkavégzéshez kapcsolódó szellemi terhelést is az önkormányzati dolgozók tartották a leg súlyosabbnak (Hollósy-Vadász, 2020).

A közszolgálati pálya választása a személyes preferencián kívül családi szempontok következménye is lehet. A közszféra adta keretek bizonyos élethelyzetben lévőknek kedvező feltételeket biztosítanak: a gyermeküket egyedül nevelők; tartós, de a munkavégzést nem akadályozó betegséggel élők; azok, akik párjánál vagy gyermekénél tartós betegség áll fenn, egyaránt nagyobb valószínűséggel választják a közszférát, ahogy a korábban munkanélküli férjjel rendelkező nők is (Molnár-Kapitány, 2013). Ezek olyan események és élethelyzetek, amelyek súlyos stresszt jelentenek, halmozódásuk pedig további problémákat szülhet (Miller-Rahe, 1997). Olyan dolgozókról van szó, akik speciális élethelyzetük következtében valószínűleg nagyobb mentális terhekkkel rendelkeznek, esetükben a támogató munkahelyi környezet, a dolgozók pszichoszociális védelme fokozott hatású lehet.

## A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGPROMÓCIÓS PROGRAMOK KEDVEZŐ HATÁSAI

Noha a munkáltatók számára meghatározásra került a preventív, veszélyeket minimalizáló munkahelyi környezet és munkafeltételek megteremtésének és fenntartásának követelménye, az egészség fejlesztésére irányuló lépések többletfeladatot jelenthetnek. Habár a foglalkozás-egészségügy, valamint az egészségfejlesztés nem szinonimái egymásnak (Juhász, 2002), azonban egymást kiegészítve járulhatnak hozzá az egészséges munkahelyek kialakításához (Gábor-Kiss, 2009).

Az átfogó egészségpromóciós programokban megjelenik az egészséggel kapcsolatos ismeretátadás, megvalósításukhoz szükséges a támogató szociális és fizikai környezet, a program integrálása a szervezeti struktúrába, a folyamatok követése, ellenőrzése és annak kapcsolódása más támogató programokhoz. Ahhoz, hogy a kezdeményezések hosszabb távon is sikeresek legyenek, azoknak a szervezet küldetéséhez, hosszú és rövidtávú céljaihoz egyaránt kapcsolódni kell (O'Donnell, 2017). A legígéretesebb munkahelyi egészségpromóciós programokra jellemző az erős munkáltatói elköteleződés és a munkavállalók szükségleteire való reagálás (Fertman, 2015).

A betegségek miatti munkahelyi hiányzások csökkentése (Bertera, 1990) mellett a megfelelően kivitelezett (személyre szabott, támogató vállalati kultúrában zajló stb.) és a pszichoszociális veszélyeknek is figyelmet szentelő egészségpromóciós programok a presen-teizm jelenségének csökkenéséhez is aktívan hozzájárulhatnak, vagyis csökken a dolgozók munkahelyi jelenléte mellett visszaesett teljesítés (Cancelliere et al., 2011).

A megfelelően megtervezett és megvalósított egészségpromóciós programok nem csupán az egészség fejlesztéséhez járulhatnak hozzá, hiszen csökkennek a teljesítmény visszaeséséből és hiányzásokból adódó munkáltatói költségek is (Goetzel et al., 2014). A magas szintű munkabiztonság, valamint a megfelelő munkahelyi légkör, az interperszonális kap-

csolatok kialakítása a dolgozók elégedettségére és a szervezettel kapcsolatos azonosulására is pozitív hatással lehet (Karoliny et al., 2005). A munkahelyi egészségpromóció hatása kiterjed az egyénekre, családokra, közösségekre, valamint a tágabb környezetre egyaránt (Fertman, 2015).

A munkahely mint az egészségpromóció egyik lehetséges színtere, kedvező terepet biztosít a programok hatékony megvalósításának, hiszen a közösségi lét feltételei adottak, mely megfelelő viszonyai hozzájárulhatnak a kedvező egészségi állapothoz (Pikó, 2002). A 2013-as Országos Munkahelyi Stresszfelmérés eredményei, melyek a depressziós tünetek nagyobb fokú elterjedtségét mutatták a lakosság körében, felhívták a figyelmet a depressziós tünetek megjelenése kapcsán a munka-család konfliktusára, a munkahelyi fejlődési lehetőségek meglétére, a munka értelmességére és a munkahely iránti elkötelezettségre, így a munkáltatók felelősségére a területen (Nistor et al., 2015).

Átfogó egészségpromóciós program zajlott a területi államigazgatási szerveknél az elmúlt évek során, melynek fogadtatása és eredményei is pozitívak voltak: a résztvevők új ismeretekre tettek szert, nőtt a lojalitás, a munkavégzéshez kapcsolódó képességek terén fejlődésről számoltak be, a résztvevők a program által szerzett tapasztalatok birtokában képesek többet tenni mentális egészségük megóvásáért. A programot követő hatásvizsgálat alapján többek között a mentális állapotuk és hangulatuk javulásáról számoltak be a válaszadók (Uzsák, 2022).

Az imént bemutatott program sikere is az egészségpromóciós tevékenységek elterjesztésének szükségességére mutat rá a közigazgatásban. A programok megvalósításának feltételeire jelen tanulmány nem tér ki részletesebben, amely természetesen nem elhanyagolható kérdés a hivatalok eltérő jellemzőit (Karoliny et al., 2005) tekintve. A lehetőségek és a jó gyakorlatok feltárásához további kutatások szükségesek.

## ÖSSZEZÉS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

A mentális betegségek a dolgozók életére gyakorolt negatív hatásai mellett a munkahely számára is komoly terhet jelentenek, melyek többek között a produktivitás visszaesésében, a munkahelyi távolmaradásokban, a kapcsolódó költségek növekedésében érhetőek tetten. Kiemelésre került, hogy mind a WHO, mind az Európai Unió egyre nagyobb szerepet tulajdonít a munkahelyi mentális egészségvédelemhez kapcsolódó megfelelő szabályozásnak, a kockázatok feltárásának, a mentális egészség fejlesztésének, az ilyen gyakorlatokat feltáró kutatásoknak, valamint az ezekhez kapcsolódó tudásmegosztásnak, a tapasztalatok szélesebb körű elterjesztésének.

A dolgozók mentális egészségének védelme a hazai munkavédelmi szabályozásban is helyet kap, néhány elem pedig a köztisztviselők jogállásának szabályozásában is megjelenik. Az egyik alapvetés szerint a pszichoszociális veszélyek feltárása és visszaszorítása a munkáltató feladata, így az ő szerepükre került nagyobb hangsúly a tanulmányban.

Az önkormányzati munkavégzés során megjelenő veszélyek azonosítása alapján kirajzolódik, hogy több olyan kockázat is jelen van (nagyfokú stressz, magas munkaterhek, az ügyfelekkel való munka nehézségei stb.), amely ártalmas lehet a dolgozók mentális egészségére.



A szervezetek idézett irányai között a veszélyek elhárításán túl a dolgozók egészségének fejlesztése is szerepel, így a tanulmány kitért a munkahelyi egészségpromóciós programok kedvező hatásainak bemutatására is, hiszen azok, a dolgozók, a szervezet, a tágabb közösség életére nézve egyaránt gyümölcsözőek lehetnek többek között a betegségek, távolmaradások visszaszorításával, a költségek csökkenésével, a motiváció fokozásával.

A feldolgozott irodalom alapján a legfontosabb következtetés, hogy az önkormányzati hivatalok dolgozóinak mentális egészségvédelme megvalósulhat a hivatalokat terhelő munkavédelmi kötelezettségek teljesítésével – különös figyelmet szentelve a pszichoszociális veszélyek azonosításának és kezelésének – ezen felül mentális egészségpromóciós lehetőségek biztosítása is pozitív hatással lehet jóllétükre. A programok megvalósításának és kivitelezésének lehetősége további kutatások tárgyát képezi, mely vizsgálatok a megfogalmazott irányok alapján a jó gyakorlatok feltárásához, elterjesztéséhez és alkalmazásához járulhatnak hozzá azért, hogy az önkormányzatoknál dolgozók megfelelő megküzdési stratégiákkal felvértezve tudjanak megbirkózni a mindennapok kihívásaival.

## JEGYZETEK

- 1 Ide tartozik a képességek és az ellátandó munkakörök közötti disszonancia; a túlzott munkateher; a munkaidő-beosztás problémái; a fizikai munkakörnyezet hiányosságai, veszélyei; a szervezeti kultúra, mely a káros magatartásformákat tolerálja; a munkahelyi támogatás és kontroll hiányosságai; az erőszakos munkahelyi környezet; a diszkrimináció, kirekesztés; a tisztázatlan munkahelyi szerepek; a következtetlen előléptetés/lefokozás; a munkához kapcsolódó bizonytalansági tényezők; az előlépési lehetőségek hiánya; az aránytalanul alacsony bérezés, a magánéleti és a munkahelyi szerepek ellátásának konfliktusa.
- 2 European Agency of Safety and Health at Work - Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség.
- 3 „EU-wide EU-OSHA Healthy Workplaces Campaign - Safe and healthy work in the digital age”.
- 4 Többek között a nagyfokú felelősség (emberekért és anyagi javakért); döntések meghozatala különböző körülmények között; alkotó szellemi tevékenységek (zavaró tényezők, komplikált szabályok és utasítások szerint); rutin szellemi munka (időkényszer, monotonitás, tartós nagyfokú koncentrációt igénylő); munkaeszközök használata, technológiai folyamatok alkalmazása speciális körülmények között; a képernyő előtti munkavégzés, az emberekkel végzett munka, mely során nagyfokú a konfliktus veszélye.
- 5 European Network for Workplace Health Promotion – A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Badó Attila – Feleky Gábor – Patyi Zsófia: *Önkormányzati rendszer és társadalom, Jogsociológiai vizsgálatok*, Budapest, 2020, 127–128.
- Bertera, Robert L.: *The effects of workplace health promotion on absenteeism and employment costs in a large industrial population*, American Journal of Public Health, 1990/9, 1102–1103. <https://doi.org/10.2105/AJPH.80.9.1101>

- Borst, Rick T. – Knies, Eva: *Well-being of public servants under pressure: the roles of job demands and personality traits in the health-impairment process*, Review of Public Personnel Administration, 2023/43, 159–184. <https://doi.org/10.1177/0734371X211052674>
- Budai Balázs Benjámin: *A rugalmas közigazgatási munkavégzés elmélete és gyakorlatának előmozdítása*, Budapest, 2010 (Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok 5.), 144–145. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2010.1-2.143-147>
- Cancelliere, Carol – Cassidy, J. David – Ammendolia, Carlo – Côté, Pierre: *Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers?, A systematic review and best evidence synthesis of the literature*, BMC Public Health, 2011/11, 4. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-395>
- Crawford, Joseph: *Working from home, telework, and psychological wellbeing?, A systematic review*, Sustainability, 2022/14, 5–7. <https://doi.org/10.20944/preprints202209.0034.v1>
- Dudau, Adina – Kominis, Georgios – Brunetto, Yvonne: *Red tape and psychological capital: a counterbalancing act for professionals in street-level bureaucracies*, Journal of Professions and Organization, 2020/7, 334–350. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa024>
- Fertman, Carl I.: *Workplace Health Promotion Programs. Planning, Implementation, and Evaluation*, San Francisco, 2015, 3, 20. Elérhető: [https://www.perlego.com/book/996068/workplace-health-promotion-programs-planning-implementation-and-evaluation-pdf?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&campaignid=20933451054&adgroupid=162926082692&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw99e4BhDiARIsAISE7P9fQIOg-UKFIQ9UH](https://www.perlego.com/book/996068/workplace-health-promotion-programs-planning-implementation-and-evaluation-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=20933451054&adgroupid=162926082692&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw99e4BhDiARIsAISE7P9fQIOg-UKFIQ9UH)
- Gábor Edina – Kiss Judit: *Munkahelyi egészségfejlesztés - a minőség jegyében I.*, Egészségfejlesztés, 2009/4, 7. Elérhető: <https://ojs.mtak.hu/index.php/egfejl/article/view/10214/8174> (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- Goetzel, Ron Z. – Henke, Rachel Mosher – Tabrizi, Maryam – Pelletier Kenneth R. – Loeppke, Ron – Ballard, David W. – Grossmeier, Jessica -Anderson David R. – Yach, Derek – Kelly, Rebecca K. – McCalister, Tre’ – Serxner, Seth – Selecky, Christobel – Shallenberger, Leba G. – Fries, James F. – Baase, Catherine – Isaac, Fikry – Crighton, K. Andrew – Wald, Peter – Exum, Ellen – Shurney, Dexter – Metz, R. Daugles: *Do workplace health promotion (wellness) programs work?*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2014/9, 933. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000276>
- Haller József – Hazafi Zoltán – Kóródi Gyula (szerk.): *Stressz, kiegészítő törvényi szabályozás. Kiegészítő megelőzés és stresszmenedzsment a közigazgatásban*, Budapest, 2017, 22. Elérhető: <https://nke.repo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/4957/Stressz%20ki%20E9g%E9s%20E9s%20t%20F6r-v%20E9ny%20szab%20E1lyoz%20E1s.pdf?sequence=3> (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- Hsieh, Chih-Wei.: *Burnout among public service workers: the role of emotional labor requirements and job resources*, Review of Public Personnel Administration, 2012/34, 394–397. <https://doi.org/10.1177/0734371X12460554>
- Karoliny Mártonné – Lévai Zoltán – Poór József (szerk.): *Emberi erőforrás menedzsment a közszolgálatban*, Budapest, 2005, 142–143.
- Miller, Mark A. – Rahe, Richard H.: *Life changes scaling for the 1990s*, Journal of Psychosomatic Research, 1997/3, 279–292. [https://doi.org/10.1016/s0022-3999\(97\)00118-9](https://doi.org/10.1016/s0022-3999(97)00118-9)
- Molnár György – Kapitány Zsuzsa: *Munkahely a közsférában, Biztonság és hivatás, a szubjektív szempontok szerepe*, Közgazdasági Szemle, 2013/7-8, 33. Elérhető: [http://real.mtak.hu/6414/1/Kszemle\\_CIKK\\_1399.pdf](http://real.mtak.hu/6414/1/Kszemle_CIKK_1399.pdf) (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- Nistor Katalin – Nistor Anikó – Ádám Szilvia – Szabó Anita – Konkoly Thege Barna – Stauder Adrienne: *Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttessel a magyar munkavállalók körében: Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei*, Orvosi Hetilap, 2015/11, 445–446. <https://doi.org/10.1556/OH.2015.30103>
- O’Donnell, Michael P. (ed.): *Health promotion in the workplace*, Troy, 2017<sup>5</sup>, 22, 33.
- Píková Bettina: *Egészségpszichológia*, Budapest, 2002, 95.

- Rajila, Kalimo – Batawi, A. Mostafa – Cooper, Cary L. (ed.): *Psychosocial factors at work and their relation to health*, World Health Organization, Geneva, 1987, 79. Elérhető: <https://iris.who.int/handle/10665/40996>
- Uzsák Katalin: *Minőségi közszolgálat a versenyképesség, a fenntarthatóbb, ellenállóbb társadalom és gazdaság szolgálatában*, Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2022/1, 38–40. <https://doi.org/10.32575/ppb.2022.1.2>

## JOGSZABÁLYOK

- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről: 1. § (1-2) bek., 2. § (2 – 4) bek., 6. §, 9. § (1) bek., 54. § (1) bek. d) pont, 87. § (9) bek., 87. § 5/A, 1/H, 1/D.
- 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről: 1. § (1) bek. a) pont, 75. § (1) bek. a) pont és (4) bek.
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről.

## IRÁNYELVEK

- 89/391/EGK.
- 89/654/EGK.
- 90/270/EGK.
- 2019/1152/EU.
- 2019/1158.

## INTERNETES FORRÁSOK

- *Barcelona Declaration*. Elérhető: [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/10/25/barcelona\\_declaration.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/10/25/barcelona_declaration.pdf) (Letöltés ideje: 2024.01.02.)
- *Constitution of the World Health Organization*. Elérhető: <https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution> (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- *Edinburgh Declaration: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing*. Elérhető: [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/edinburgh\\_declaration.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/edinburgh_declaration.pdf) (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- Egészségvonala, Nemzeti Népegészségügyi Központ: *Munkahelyi stressz*, 2023. Elérhető: [https://egeszsegvonala.gov.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1078:munkahelyi-stressz&catid=26&lang=hu-HU](https://egeszsegvonala.gov.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1078:munkahelyi-stressz&catid=26&lang=hu-HU) (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- ENWPH: *Healthy Workplaces Towards Quality and Innovation. Report on current status of workplace health promotion in the public administration sector*, 2002. Elérhető: [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/24/report\\_2002.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/24/report_2002.pdf) (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- Eurobarometer: *Mental health*, 2023. Elérhető: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3032> (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- European Commission: *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the committee of the regions on a comprehensive approach to mental health*, 2023. Elérhető: [https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com\\_2023\\_298\\_1\\_act\\_en.pdf](https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf) (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- Fási Csaba – Kövendi Eszter – Stréhli-Klotz Georgina – Szakács Gábor: *A helyi önkormányzatok emberierőforrás-gazdálkodásának, a személyi állomány helyzetének vizsgálata*, Budapest, 2020, 71–73. Elérhető: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/15744> (Letöltés ideje: 2024.01.10.)

- Hollósy-Vadász Gábor: *A közszolgálati munkavégzéssel kapcsolatos jellemzők, tapasztalatok, a munkahelyi és magánéleti stressz hatása a munkavégzésre*, in: Stréhli-Klotz Georgina – Szakács Gábor (szerk.): *A közszolgálati tisztviselők élet- és munkakörülményei, társadalmi helyzete Magyarországon*, Budapest, 2020, 185. Elérhető: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/15743> (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- Juhász Ágnes: *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*, Oktatási segédanyag, Munka-és szervezetpszichológiai szakképzés, Budapest, 2002, 52.
- Luxembourg Declaration: *Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union*, 2018. Elérhető: [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1\\_luxembourg\\_declaration\\_2018.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declaration_2018.pdf) (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- OECD: *Health at a Glance: Europe 2018, State of health in the EU cycle*, 2018. Elérhető: <https://www.oecd.org/health/health-systems/OECD-Factsheet-Mental-Health-Health-at-a-Glance-Europe-2018.pdf> (Letöltés ideje: 2024.01.03.)
- WHO: *Milestones in health promotion. Statements from global conferences*, 2009. Elérhető: [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/70578/WHO\\_NMH\\_CHP\\_09.01\\_eng.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/70578/WHO_NMH_CHP_09.01_eng.pdf?sequence=1) (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- WHO 2010: *Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners*, 2010. Elérhető: [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313\\_eng.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf?sequence=1) (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- WHO: *World mental health report. Transforming mental health for all*, 2022a. Elérhető: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1> 5-6. (Letöltés ideje: 2024.01.10.)
- WHO: *Mental health at work*, 2022b. Elérhető: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (Letöltés ideje: 2024.01.10.)