



NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET
EFOP-1.9.4-VEKOP-16-2016-00001
„A SZOCIÁLIS ÁGAZAT MÓDSZERTANI ÉS INFORMÁCIÓS RENDSZEREINEK
MEGÚJÍTÁSA” C. KIEMELT PROJEKT

Krámer Lili – Dr. Gyetvai Gellért – Lakner Zoltán Lehel

MUNKAERŐ ÉS MUNKAERŐHIÁNY A JAVÍTÓINTÉZETEKBEN

E FOP-1.9.4-VEKOP-16-2016-0001 kiemelt projekt
Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
Székhely: 1138 Budapest, Váci út 191.
Telephely: 1135 Budapest, Szegedi út 54. I.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFÉKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

| | |
|--|----|
| 1. Módszertan | 3 |
| 1.1 Bevezetés | 3 |
| 1.2 Eltérések a főkérdőívtől | 4 |
| 2. Munkakörök a javítóintézetekben | 4 |
| 2.1 Alapadatok | 5 |
| 2.2 Növendékek és szakmai munkakörben foglalkoztatottak száma és egymáshoz való arányuk | 6 |
| 3. Munkaerőhiány, munkaerővel és munkaerőfelvétellel kapcsolatos problémák | 7 |
| 3.1 A munkaerőhiány értékei a javítóintézetekben | 7 |
| 3.2 A javítóintézetekben foglalkoztatottak átlagéletkora, a három éven belül várhatóan nyugdíjba vonulók száma | 9 |
| 3.3 Nehezen betölthető munkakörök a javítóintézetekben | 10 |
| 3.4 Munkaerő-fluktuáció a javítóintézetekben | 10 |
| 3.5 A munkaerő jellemzői a javítóintézetekben | 13 |
| 3.6 Terepoltatás a javítóintézetekben | 14 |
| 3.7 Munkaerővel kapcsolatos attitűdök a javítóintézetekben | 14 |
| 3.7.1 Nem jellemző állítások | 14 |
| 3.7.2 Inkább nem jellemző állítások | 15 |
| 3.7.3 Inkább jellemző állítások | 16 |
| 3.7.4 Teljes mértékben jellemző állítások | 17 |
| 3.8 Egyéb attitűdök a foglalkoztatásról | 18 |
| 3.9 KJT besorolás | 19 |
| 3.10 Optimális végzettségek a javítóintézetekben munkakörönként | 20 |
| 3.11 Munkaerő-keresési gyakorlat | 20 |
| 3.12 Roma foglalkoztatottak a javítóintézetekben | 20 |
| 4. Összegzés és javaslatok | 20 |
| 5. Irodalom | 22 |

1. Módszertan

1.1 Bevezetés

A *Munkaerő és munkaerőhiány a szociális ágazatban* című felmérésnek készült egy javítóintézetekre optimalizált kérdőíve, amit 2019. augusztusában a Magyarországon működő mind az öt intézet kitöltött: az EMMI Aszódi Javítóintézete, az EMMI Budapesti Javítóintézete, az EMMI Debreceni Javítóintézete, az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete, valamint az EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona. Öt olyan jogszabály, valamint egy rendelet van, amelyek együttesen hatással vannak a javítóintézet működésére:

- az 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról (a továbbiakban: „Gyvt.”),
- a 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről (a továbbiakban: „Köznevelési törvény”),
- a 2011. évi CCXL. törvény az államháztartásról (a továbbiakban: „Áht.”)
- a 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről (a továbbiakban: „Btk.”),
- a 2013. évi CCXL. törvény a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról (a továbbiakban: „Bv. tv.”),
- valamint az 1/2015. (I. 14.) EMMI rendelet a javítóintézetek rendtartásáról (a továbbiakban: „Rendtartás”).

E szabályok határozzák meg azt is, hogy miként áll össze a javítóintézetek szakmai munkaköreiben dolgozó „multidiszciplináris team”, a foglalkoztatás gyakorlati-technikai alapjait pedig az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.), amelynek alkalmazását egy végrehajtási rendelet pontosítja a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazat vonatkozásában¹.

A Gyvt. szerint „A gyermekvédelmi rendszer része a bíróság által javítóintézeti nevelésre utalt, illetve letartóztatásba helyezett fiatakorúak javítóintézeti ellátása.” A Btk. tartalmazza mint intézkedést, a Bv. tv. pedig ennek megfelelően rögzíti a javítóintézeti nevelés végrehajtásának részletes szabályait, a büntetés-végrehajtás egyik végrehajtásért felelős szerveként definiálva a javítóintézetet. A javítóintézet abban is eltér a többi ágazati intézménytől, hogy közfeladat ellátására létrejött költségvetési szerv, ennél fogva az Áht. által szabályozottan nem működési engedély, hanem alapító okirat alapján működik. Ez rugalmasabb működési feltételeket jelent a feladatellátáson belül, mint a kógensen kötött működési engedély a többi intézmény esetében. Ugyanakkor a javítóintézetek befogadási kényszerrel működnek, hiszen a bíróság értesítése és intézkedése alapján bármikor rendelkezésre kell állniuk, amikor szükséges – így fontos is, hogy elegendő férőhely és szakértelem álljon a rendelkezésükre, s hogy azt rugalmasan kezelhessék. A bizonyos fokú intézményi rugalmasság szükségességét megalapozza továbbá, hogy a bíróság által kötelező érvénnyel előírt ellátás-nevelés célja a legveszélyeztetettebb, valamilyen bűncselekmény elkövetésében már érintett gyermekek további életmenetének helyreállítása. A helyreállítás pedagógiai-nevelő eszközökkel történik, teljesen zárt, jogi értelemben a büntetés-végrehajtásához nagyon hasonló körülmények között. A Köznevelési törvény alapján a „javítóintézet szakmailag önálló nevelési-oktatási intézményegység létesítésével vagy a nevelési-oktatási intézménnyel létesített megállapodás alapján részt vehet a nevelés-oktatás feladataiban”, tehát e feltételek teljesítése esetén lehetséges pedagógus-munkakört betölteni „a gyermek nevelése-gondozása céljából”. A javítóintézetben e munkakörök betöltői a pedagógus bértábla alapján kapják a fizetésüket, valamint a pedagógus életpályában részt vesznek.

¹ 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról.

A javítóintézet működésének részletes feltételeit, így többek között a minimálisan létesítendő szakmai munkaköröket, valamint a szükséges végzettségeket a kizárólag erre az intézménytípusra fókuszáló rendelet, a Rendtartás (1-2. melléklet) határozza meg.

A fentiekben összefoglaltak miatt úgy gondoltuk, hogy az ágazati munkaerő és munkaerőhiány vizsgálata során kifejezetten érdemes a javítóintézeteket a gyermekvédelmi és szociális szféra többi intézményétől elkülönítve kezelni. Esetükben sikerült teljeskörű válaszadást elérnünk, ami annak köszönhető, hogy e komplex gondozó-nevelő-fejlesztő ellátási célokat megvalósító intézménytípusból összesen csupán öt van, sokkal közvetlenebb kapcsolat van köztük és a központi szakmai-intézményi irányítás között, így jóval könnyebb őket elérni, mint a főkérdőív által célzott több, mint ötezer intézményt.

1.2 Eltérések a főkérdőívtől

Ahogy az a bevezetésben is említettük, a javítóintézetekben megtalálható munkaköröket egy másik jogszabály határozza meg, mint a többi intézményben meglévőket. Ennek megfelelően tehát a kiválasztható munkaköröket teljesen átalakítottuk a javítóintézetekre megfelelő módon az alkérdőívben.

A kérdéseinken annyit változtattunk, hogy az adatok az adatfelvételhez közelebb eső időpontra vonatkoztak, mint a főkérdőív esetében, így az egyéves távlatot átfogó adatok 2018. június 30. és 2019. június 30. közötti időszakra vonatkoznak, az egy időpontra bekért adatok pedig 2019. június 30-ra. Az időpontok megváltoztatásának fontos oka volt, hogy az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete 2019. április 1-jén lett önálló intézmény, korábban az EMMI Debreceni Javítóintézetének telephelyeként működött. Emellett a javítóintézeti kérdőív később került kiküldésre, 2019. augusztus 31-i kitöltési határidővel, azért azt a döntést hoztuk, hogy a többi gyermekvédelmi és szociális intézménnyel való összehasonlíthatóságnál előbbre való az, hogy minél frissebb és tartalmasabb adatokat kapjunk – ha ugyanarra az időszakra kértük volna az adatokat, mint a főkérdőívben, akkor a nagykanizsai intézmény csak telephelyként szerepelt volna.

A javítóintézetekre vonatkozó alkérdőívben feltettünk további négy kérdést: ezek közül két kérdésben a szakmai és technikai munkakörben foglalkoztatottak átlagéletkorára, valamint másik két kérdésben arra kérdeztünk rá, hogy a szakmai és technikai munkakörben foglalkoztatottak közül hányan fognak várhatóan három éven belül nyugdíjba vonulni. E kérdéseket azért tettük fel, mert az ágazati tapasztalatok szerint rendkívül hangsúlyos elemei a javítóintézeti munkaerőhiálynak.²

2. Munkakörök a javítóintézetekben

A Rendtartás 3. A munkakörök és a képesítési előírások című fejezete [8. § (1-2)] így szól:

„8. § (1) A javítóintézetben elhelyezett fiatakorúak felügyeletét, gondozását, nevelését, személyiség-korrekcióját, oktatását, képzését, munkafoglalkoztatását, utógondozását, valamint az ügyeikkel kapcsolatos nyilvántartási és adminisztrációs feladatokat az **1. mellékletben megjelölt munkakörökben és legalább az ott meghatározott létszámban foglalkoztatott személyek látják el**, a munkaköri leírásukban foglaltaknak megfelelően.

(2) A feladatellátás érdekében a javítóintézetben **további munkakörök** is létesíthetők. Az egyes munkakörök ellátásához szükséges képesítési előírásokat a 2. melléklet tartalmazza.”

² Az életkorra vonatkozó kérdéseket a főkérdőívben is javasoltuk feltenni, de a megbízó kérésére végül ki kellett ezeket vennünk.

Tehát a szakmai álláshelyek vizsgálatánál a Rendtartás 1. mellékletében szereplő munkaköröket vettük alapul, mivel a rendelet azt tekinti a szakmai működés minimumkövetelményének. Ezen felül a feladatellátás érdekében további munkakörök létesíthetők, ezek azonban javítóintézetenként változhatnak az intézmény profiljának, a növendékek ellátási szükségleteinek különbsége vagy egyéb intézményi jellemzők szerint. Ez csupán lehetőség az intézményvezető számára: a feladatellátás érdekében létrehozott további munkakörök például pozitívan befolyásolhatják az intézmény növendékeinek és dolgozóinak mentális egészségét.

2.1 Alapadatok

A Rendtartás 1. mellékletében szereplő vezetői munkakörök közül intézményvezetőt és intézményvezető helyetteset minden javítóintézetben foglalkoztatnak. A rendeletben ugyan szerepel lehetséges munkakörként, gazdasági vezetőt egyik javítóintézetben sem alkalmaznak, mivel a javítóintézetek központi szakmai és gazdasági irányítás alatt vannak. Szervezeti egység vezetőjét, valamint javítóintézeti otthonvezetőt Aszódon, Budapesten és Nagykanizsán igen, Debrecenben és Rákospalotán nem foglalkoztatnak. Nevelő, pszichológus és gyógypedagógus mindegyik intézményben dolgozik, fejlesztőpedagógust Rákospalotán kívül pedig sehol. Utógondozó Budapesten kívül mindegyik intézményben megtalálható – ennek oka, hogy az az egyetlen, ahol csak letartóztatást, jogerős javítóintézeti nevelést nem hajtanak végre. Tanárok és tanítók Aszódon, Debrecenben és Nagykanizsán dolgoznak, Budapesten és Rákospalotán nem. Szakoktatót, munkaoktatót Budapesten kívül mindenhol találunk. Orvost és pszichiátert az állományában egyik intézmény sem foglalkoztat, ápolót viszont mindegyik. Megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel dietetikust foglalkoztatnak Budapesten, Rákospalotán pedig nőgyógyászt, gyermekorvost, pszichiátert, belgyógyászt és foglalkozásegészségügyi szakembert. Gyermekfelügyelő, növendékügyi előadó és rendész az összes intézményben dolgozik – mivel a javítóintézeti feladatellátás igen alapvető munkakörei ezek, nagy problémát jelezne ezek teljes hiánya bármelyik intézmény esetében. A Rendtartás azt is előírja, hogy az 1. mellékletében kötelezően meghatározottakon felül a feladatellátás érdekében további szakmai munkakörök létesíthetők. A további szakmai munkakörök létesítése természetes is lenne, hiszen a Rendtartás a javítóintézetek törvényes működtetéséhez szükséges minimumszámokat határozza meg a betöltendő szakmai munkakörök tekintetében, nem pedig az ideális létszámokat.³ Ezzel együtt a kérdőívünkre adott válaszok alapján egyedül az EMMI Budapesti Javítóintézete foglalkoztat a feladatellátás érdekében létesített további szakmai munkakörökön szakembereket: ők foglalkoztatnak így terapeutát, növendékügyi adminisztrátort, titkárságvezetőt, oktatási ügyintézőt és adminisztrátort.

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF) Szakmai Irányítási Főosztálya havonta gyűjti a javítóintézetek munkaerővel kapcsolatos adatait. A 2019. június 30-i adatok szerint megbízással, vállalkozási szerződéssel Aszódon és Debrecenben nem foglalkoztatnak senkit, a többi intézményben viszont élnek ezzel a foglalkoztatási formával. Ez lehetőséget biztosít a javítóintézetek komplex feladatellátása során felmerülő különböző megoldandó problémákra, így ilyen formában foglalkoztatnak dietetikust, szakácsot, konyhai kisegítőt, gyermekfelügyelőt, pszichológust, munkaügyi előadót, nőgyógyászt, gyermekorvost, belgyógyászt, pszichiátert, foglalkozásegészségügyi szakembert.

A munkakörök részletes vizsgálata során feltűnik egy fontos hiány: ma egyik javítóintézet sem tudja megoldani azt, hogy a munkavállalók érdekében, például a mentálhigiénéjük védelmében akár egy szakembert is foglalkoztasson. Érdemes lehet elgondolkodni szupervizorok foglalkoztatásának lehetőségén, mert fontos kiégés-megelőző szerepet tölthetnének be, ami a továbbiakban tárgyalt problémás munkaügyi folyamatok semlegesítéséhez is hozzájárulhatna.

³ A minimumszámok ugyanakkor különböző mértékegységekben vannak megadva, különböző módon kötve össze a növendékek számával a szakemberek szükséges számát.

2.2 Növendékek és szakmai munkakörben foglalkoztatottak száma és egymáshoz való arányuk

Könnyű belátni, hogy annál jobb az ellátottak és az ellátórendszer helyzete minél több az olyan ember a gyermekvédelmi és szociális szakellátások területén, aki a szakmáját pozitív kihívásként éli meg, hivatástudat-vezérelt és elégedett. A javítóintézet ezen belül is kiemelkedik, hiszen a gyermekvédelem rendszerének „utolsó állomása” a fiatalok börtöne előtt, ahol még fordulhat a növendékek sorsa. A szakemberek segítőként nemes és egyben érzelmileg megterhelő munkát végeznek, hiszen nem kis mértékben a saját személyiségükkel dolgoznak nap, mint nap.⁴ Éppen ezért úgy látjuk, hogy e speciális gyermekvédelmi intézmény esetében, ha lehet, talán még az összes többi szakellátási formához képest is lényegesebb kérdés, hogy van-e elegendő megfelelő képzettségű, elhivatott munkaerő a feladat ellátására. 2019. június 30-án a következők szerint alakult a javítóintézetekben elhelyezett növendékek száma, hogy ők hány engedélyezett férőhelyen vannak, tehát milyen az intézményi telítettség arány, és mindezekhez képest milyen a szakmai munkakörben foglalkoztatottak aránya:

1. táblázat – Növendékek és szakmai munkakörökben foglalkoztatottak aránya 2019. június 30-án

| Intézmény neve | növendékek száma* | engedélyezett férőhelyek száma | intézményi telítettség (%) | egy növendékre jutó szakemberek száma |
|---|-------------------|--------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 109 | 160 | 68,1 | 1,0 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 31 | 100 | 31,0 | 2,5 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 108 | 140 | 77,1 | 1,0 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 56 | 108 | 51,9 | 1,3 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 40 | 80 | 50,0 | 1,1 |
| Összesen | 344 | 588 | 58,5 | 1,2 |

*Letartóztatás és jogerős javítóintézeti nevelés együtt.

Tehát elmondható, hogy 2019. június 30-án minden javítóintézetben legalább egy szakmai álláshelyen foglalkoztatott jutott egy növendékre. Ettől egy pozitív eltérést találunk: az EMMI Budapesti Javítóintézetében ebben az időpontban 2,5 szakember jutott egy növendékre. Szembetűnő az is, hogy ebben az intézményben volt a legkisebb a százalékos intézményi telítettség. Mindkét adatot nagyrészt magyarázza a tény, hogy a budapesti javítóintézet az egyetlen, ahol csak letartóztatást hajtanak végre, jogerős javítóintézeti elhelyezés nem lehetséges. A letartóztatás, ha lehet, még nehezebben kiszámítható növendéki létszámot jelent, mint a jogerős javítóintézeti nevelés, aminek tartamát, pontos helyét ugyancsak a javítóintézetektől független intézmény, a bíróság írja elő. De amíg a jogerős javítóintézeti nevelés hosszát ismerjük, a letartóztatás hosszát nem lehet tudni, arra szintén egyéb független tényezők vannak hatással: pl. a nyomozás, az egész büntetőeljárás hossza, a bírói döntés a letartóztatás meghosszabbításának szükségességéről stb.

Soknak tűnhet, hogy egy növendékre egy szakember jut átlagosan, mi mégis úgy gondoljuk, hogy szükséges legalább ennek az aránynak a fenntartása, hiszen a kiadott hatósági rendelvény alapján kötelezően be kell fogadniuk a hozzájuk utalt növendékeket. Ezért a témában jártas gyermekvédelmi szakemberek között egyetértés van abban, hogy fent kell tartani egy az átlagos

⁴ A javítóintézetben dolgozó szakemberek, pedagógusok pályájának kihívásairól nem születik elegendő írás. B. Aczél Anna *A gyermek és fiatalok elkövetők integrációjának jövője a helyreállító igazságszolgáltatás szellemében a javítóintézeti tapasztalatok alapján* (elérhető: http://bunmegelozes.easyhosting.hu/szakmai/aa_tanulmany.doc), valamint Szarka Attila *Palackposta* című írása hiánypótló ebben a tekintetben. Elérhető: http://www.aszod-afi.hu/pdf/javito_ped.pdf

kapacitás-kihasználtságnál valamivel magasabb szakmai létszámot, hogy a javítóintézetek szükség esetén felkészültek legyenek újabb növendékek befogadására. Tehát a javítóintézetnek flexibilisnek kell lennie, hogy biztosítani tudja a hatékony és hatásos nevelési munkát bármekkora feltöltöttségében. E tanulmány a későbbiekben a munkaerővel és annak hiányával kapcsolatos problémákon keresztül igyekszik rámutatni azokra a folyamatokra, amelyek megnehezítik, adott esetben le is merevíthetik a javítóintézet működését, s hatásuk semmiképpen nem az alapfeladat jobb elláthatóságának irányában fejtik ki erejüket.

3. Munkaerőhiány, munkaerővel és munkaerőfelvétellel kapcsolatos problémák

Az ágazati, s főleg a javítóintézeti szakemberhiányt elsősorban a rendelkezésre álló kvantitatív adatok alapján fogjuk ebben a tanulmányban elemezni és értelmezni, azonban a gyermekvédelmi és szociális ágazati ismereteink és kutatási tapasztalataink alapján úgy gondoljuk, fontos megjegyezni, hogy adott két intézmény között még akkor is nagy kvalitatív szempontú különbségek lehetnek, ha papíron teljesen ugyanazt az ellátást nyújtják. Ezért a kvalitatív módszerű vizsgálatok végzését, valamint az egyénileg mérlegelt tényeken alapuló döntéshozatalt támogatandónak tartjuk.

Mielőtt a munkaerőhiánnyal kapcsolatos számokat elemeznénk, megjegyezzük, hogy ennek a kutatásnak ugyan a 2018. június 30. és 2019. június 30. közötti időszak a tárgya, egy másik alkalommal érdemes lenne a hiány értékeit, a munkaerő mozgását egy hosszabb, régebbre visszanyúló időszoron is megvizsgálni. Egy ilyen kutatásnak hipotézise lehetne, hogy a 2012-ben történt létszámleépítés milyen hatással volt a javítóintézeti állományra, a munkaerő mozgására. Fontos kutatási kérdésként merülhetne fel, hogy a most elemzésre kerülő hatások vajon mikortól detektálhatók.

3.1 A munkaerőhiány értékei a javítóintézetekben

A javítóintézetek összesített szakemberhiánya 14 százalékot mutatott az adatfelvétel időpontjában, ami összhangban van a gyermekvédelem más intézményeinek hiányadataival (pl. átlagos ellátási szükségletű vagy integrált ellátást nyújtó gyermekotthonokban a hiány 2018. december 31-én 14,5% volt). Ez azt jelenti, hogy a javítóintézetekben 480,5 engedélyezett szakmai álláshelyen 413-an dolgoztak összesen ekkor.

Az engedélyezett szakmai álláshelyek számához képest nominálisan Aszódon, százalékosan pedig az EMMI Budapesti Javítóintézetében a legnagyobb a hiány. E két intézmény számolt be a számosságát tekintve legnagyobb 3 hónapnál tovább üresen maradó szakmai álláshely-problémáról.

2. táblázat – Munkaerőhiány a szakmai munkakörökben 2019. június 30-án, hosszan tartó hiány 2018. június 30. és 2019. június 30. között

| Intézmény neve | engedélyezett szakmai álláshelyek száma | betöltött szakmai álláshelyek száma | hiány nominálisan (fő) | hiány arányosan (%) | A vizsgált év során legalább 3 hónapig betöltetlen üres szakmai álláshelyek száma |
|---|---|-------------------------------------|------------------------|---------------------|---|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 134 | 109 | 25 | 19% | 21 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 99 | 77 | 22 | 22% | 13 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 117 | 110 | 7 | 6% | 1 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 83 | 73 | 10 | 12% | 9 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 47,5 | 44 | 3,5 | 7% | 2 |
| Összesen | 480,5 | 413 | 67,5 | 14% | 46 |

Az intézményben dolgozó összes szakemberre hatással lehet, ha hosszú időn keresztül nem sikerül betölteni bizonyos állásokat: ha az optimálisnál kevesebben látnak el meghatározott mennyiségű feladatot, az – ebben a szférában különösen – gyors kiégéshez vezethet. Fontos cél, hogy a bűncselekmény közelébe került gyerekekkel ne túlterhelt szakemberek foglalkozzanak. Az állandósult munkaerőhiány azokat is próbára teszi, akik igazán elhivatottan végzik a munkájukat.

3. táblázat – Munkaerőhiány és -többlet a funkcionális munkakörökben 2019. június 30-án, hosszan tartó hiány 2018. június 30. és 2019. június 30. között

| Intézmény neve | engedélyezett funkcionális álláshelyek száma | betöltött funkcionális álláshelyek száma | hiány nominálisan (fő) | hiány arányosan (%) | A vizsgált év során legalább 3 hónapig betöltetlen üres funkcionális álláshelyek száma |
|---|--|--|------------------------|---------------------|--|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 33 | 36 | -3 | -9% | 2 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 17 | 13 | 4 | 24% | 3 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 21 | 21 | 0 | 0% | 0 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 17 | 16 | 1 | 6% | 1 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 5,5 | 4,5 | 1 | 18% | 1 |
| Összesen | 93,5 | 90,5 | 3 | 3% | 7 |

A funkcionális munkakörök esetében látható, hogy az EMMI Aszódi Javítóintézetében az engedélyezett létszámnál hárommal többen dolgoznak funkcionális álláshelyen, a Budapesti Javítóintézetben viszont 4 ember hiányzik. A funkcionális álláshelyek szükséges mennyiségét alapvetően befolyásolja az intézmények helyi sajátosságai, épületeik nagysága, így a fizikai valóságuk lehetőségein alapuló szükségleteikben különbségek mutatkoznak.

3.2 A javítóintézetekben foglalkoztatottak átlagéletkora, a három éven belül várhatóan nyugdíjba vonulók száma

A közölt átlagéletkorok⁵ alapján nem tekinthető kifejezetten fiatalnak egyik javítóintézet állománya sem. Átlagosan legfiatalabbnak mondható szakmai állománya a nemrég az EMMI Debreceni Javítóintézetének telephelyéből önálló intézménnyé vált nagykanizsai intézménynek van 44 éves átlagéletkorral. A legidősebb szakmai kollektíva Aszódon van 52 éves átlagéletkorral.

A funkcionális munkakörökben foglalkoztatottak közül a legfiatalabb 46 éves átlagéletkorral a debreceni javítóintézet, a legidősebb pedig a budapesti intézmény 53 éves átlaggal.

4. táblázat – Munkavállalók átlagéletkora 2019. június 30-án

| Intézmény neve | szakmai munkakörben foglalkoztatottak átlagéletkora (év) | funkcionális munkakörben foglalkoztatottak átlagéletkora (év) |
|---|--|---|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 52 | 50 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 46 | 53 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 47 | 46 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 44 | 47 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 48,2 | 47,1 |

A javítóintézetek összességében arra számíthatnak, hogy a szakmai munkakörben foglalkoztatottak 5 százaléka várhatóan három éven belül nyugdíjba megy. Ettől felfelé Aszód és Budapest tér el 2 és 1 százalékponttal, lefelé pedig Nagykanizsa, ahol várhatóan senki nem fog 5 éven belül nyugdíjba vonulni. Fenntartói, döntéshozói szempontból érdemes lenne kiemelt figyelmet fordítani a javítóintézeti munkavállalók csoportjának esetleges elöregedésére: a tapasztalt kollégák tudása fontos alapja lehet egy új szakember-nemzedéknek. Ahogyan azt a főkérdőív elemzésében is kifejtettük, a munkavállalók elöregedése, az utánpótlás hiánya súlyos munkaerőhiányos örvényt idézhetnek elő. Ennek elkerülésére érdemes lehet kidolgozni a munkaerő-kínálati oldal vonzóbbá tételének stratégiáját, tenni azért, hogy a pedagógus, gyermekvédelmi és szociális szakemberek fiatalabb generációjának tagjai számára kívánatos karriert jelentsen a javítóintézeti elhelyezkedés.

5. táblázat – A három éven belül várhatóan nyugdíjba vonulók száma és a jelenlegi létszámon belüli arányuk 2019. június 30-án

| Intézmény neve | szakmai munkakörben foglalkoztatottak (fő) | arány betöltött szakmai munkakörökön belül (%) | funkcionális munkakörben foglalkoztatottak (fő) | arány betöltött funkcionális munkakörökön belül (%) |
|---|--|--|---|---|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 8 | 7% | 4 | 11% |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 5 | 6% | 3 | 23% |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 5 | 5% | 0 | 0% |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 0 | 0% | 0 | 0% |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 2 | 5% | 1 | 22% |

⁵ A javítóintézeti állomány átlagos életkorát, a korévek eloszlását még részletesebben vizsgálhatnánk, ha minden egyes dolgozó születési évét ismernénk – ennek volna értelme, de ebben a vizsgálatban mellőztük ezek megkérdezését, hogy ne tartson olyan hosszú ideig a kérdőív kitöltése.

3.3 Nehezen betölthető munkakörök a javítóintézetekben

A nehezen betölthető munkaköröket kérdőívünkben a következő kérdéssel definiáltuk: „Mely munkakör(ök) esetén és hányszor fordult elő a 2018. június 30. és 2019. június 30. között eltelt egy évben, hogy az adott munkakört legalább három hónapig nem tudták betölteni?” E vizsgált év során a vezetői pozíciók egy intézmény esetében sem tartoztak a nehezen betölthető munkakörök közé.

Legnagyobb nehézséget a **nevelői és gyermekfelügyelői pozíciók** betöltése jelentette az év során az intézményeknek: az EMMI Debreceni Javítóintézete volt az egyetlen, ahol egyáltalán nem fordult elő, hogy egy nevelői, vagy gyermekfelügyelői pozíciót három hónapnál hosszabb ideig ne tudtak volna betölteni, mind a négy másik javítóintézet esetében többször is előfordult, hogy nem találtak három hónapig nevelői, illetve gyermekfelügyelői állásra megfelelő jelentkezőt.

Nagykanizsán egyszer, Aszódon többször előfordult, hogy **rendészt** nem találtak a vizsgált év során legalább három hónapig.

Aszódon és Debrecenben 2018. június 30. és 2019. június 30. között egyszer fordult elő, hogy **pszichológust** nem találtak legalább három hónapon keresztül, **pszichiátert** pedig többször nem sikerült Aszódnak ebben az időszakban rekrutálnia három hónap alatt.

Az öt intézmény közül az **EMMI Aszódi Javítóintézete** jelzett egyedül problémát a 2018. június 30. és 2019. június 30. között eltelt egy évre vonatkozóan azokkal a munkakörökkel kapcsolatban, amiket a feladatellátás érdekében szükséges lett volna létrehozni, de a munkakörök betöltésére nem sikerült megfelelő szakembert találni: **főállású pszichiáter, orvos és gyógypedagógus nem pályázott** hozzájuk a kiírt pozíciókra.

3.4 Munkaerő-fluktuáció a javítóintézetekben

Ahogy azt a főkérdőív elemzésében is kifejtettük, a munkaerő kínálati és keresleti oldalának, tehát a munkaadó és a munkavállaló komoly problémáinak jelentős indikátora a fluktuáció. A nagymértékű fluktuáció szinte minden esetben valamilyen rendszerszintű problémát jelez, aminek számos forrása lehet kezdve a szakma alacsony társadalmi megbecsültségétől az alulfizetett pozíciókon keresztül a túlságosan megterhelő, nem megfelelő munkakörülményekig bezárólag. A magas fluktuációnak külső és belső okai is lehetnek. Természetesen egy-egy intézmény csak a belső okok (pl. toxikus kultúra, negatív mikroklíma stb.) felszámolására vállalkozhat. Makroszinten a magas fluktuáció a tartós munkaerőhiánnyal kölcsönhatásba lép, a minőségi szakmai munkára is negatívan hat, ami hosszútávon rontja az eredményes, hatékony munkavégzés lehetőségeit. A tény, hogy még a jól képzett munkaerőnek is időbe telik „beletanulni” a helyi sajátosságokba, megszokni az intézményi működés speciális feltételeit a javítóintézeti munkavégzés esetében különösen igaz, hiszen zárt intézményről, nagyon speciális ellátotti körrel van szó. A növendékek számára egyértelműen hátrányos, ha magas a munkavállalói fluktuáció: komoly gátló tényezőt jelenthet az érzékeny életkorban, sérülékeny élethelyzetben szakmailag jól megalapozott, de bizalmon alapuló kapcsolatok kiépítésében.

6. táblázat – Érkezők és távozők száma a szakmai munkakörökben (fő)

| Intézmény neve | szakmai munkakör 2017 | szakmai munkakör 2017 | egyenleg 2017 | szakmai munkakör 2018 | szakmai munkakör 2018 | egyenleg 2018 |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | távozők száma | érkezők száma | | távozők száma | érkezők száma | |
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 20 | 21 | 1 | 15 | 12 | -3 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 39 | 39 | 0 | 29 | 24 | -5 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 52 | 51 | -1 | 38 | 34 | -4 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 13 | 14 | 1 | 12 | 13 | 1 |
| Összesen | 124 | 125 | 1,0 | 94 | 83 | -11 |

*Az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete nem válaszolt az itt feltett kérdésekre, mivel a megkérdezett időpontokban még nem volt önálló intézmény, ezért az esetükben nem tudunk fluktuációs adatokat elemezni.

A két évet, 2017-et és 2018-at egymással összehasonlítva azt látjuk, hogy a fluktuáció dinamizmusa csökkent: csökkent a szakmai munkakörből távozők száma, azonban még ennél is jobban csökkent a helyükre érkezők száma. Ez mindenképpen fogyáshoz vezet. A következőkben a 6. táblázat adatait fluktuációs mérőszámokká alakítva elemezzük az érkezők és távozők mennyiségének dinamikáját, és megpróbálunk magyarázatot adni az adatok alakulására.

7. táblázat – Fluktuációs mutatók a szakmai munkakörökben (%)

| Intézmény neve | Munkaerőforgalom (egy munkavállalóra jutó létszámváltozás) | | Kilépési forgalom (egy munkavállalóra jutó kilépők száma) | | Belépési forgalom (egy munkavállalóra jutó belépők száma) | |
|---|--|------------|---|------------|---|------------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| | EMMI Aszódi Javítóintézete | 34% | 26% | 17% | 14% | 17% |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 82% | 79% | 41% | 43% | 41% | 36% |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 91% | 67% | 46% | 35% | 45% | 31% |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete* | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 39% | 29% | 19% | 14% | 20% | 15% |
| Összesen | 53% | 41% | 26% | 22% | 27% | 19% |

*Az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete nem válaszolt az itt feltett kérdésekre, mivel a megkérdezett időpontokban még nem volt önálló intézmény, ezért az esetükben nem tudunk fluktuációs adatokat elemezni.

A 2017-es és a 2018-as év adataira támaszkodva három fluktuációt leíró mutatószámot készítettünk a javítóintézetek szakmai munkaköreire vonatkozólag. A munkaerő-forgalom az egy munkavállalóra vetített éves létszámváltozást jelenti, a kilépési és a belépési forgalom pedig az egy munkavállalóra vetített kilépők és belépők éves létszámváltozását. Az első mutató a számítási módszer miatt tartalmazza tehát az egy munkavállalóra jutó teljes éves mozgást, ezért olyan magasak az értékei. Ennek ellenére fontosnak tartottuk a megjelenítését, mert minden munkahelyre extra terhet ró a kilépés és a belépés is. A kilépő szakember hiánya, illetve a belépő új ember betanulásának időszaka a személyes gondoskodást végzők esetén, különösen a javítóintézeti célcsoportban fontos nyomot hagy. Úgy gondoljuk, hogy a munkaerő magasarányú mozgása, a folyamatos változás még nagyobb jelentőségű az ellátottak köre és a feladatvégzés jellege miatt, mint bármely más szektorban.

Klasszikusan az emberi erőforrás-gazdálkodás (HR) szakemberei a kilépési forgalom százalékos megjelenítését használják fluktuációs mérőszámként.⁶ Beszédes adat, hogy a piaci szektorban a 40 százalékos átlagos éves fluktuációs mutató vállalati méretre és egyéb változókra tekintet nélkül magasnak számít.⁷ A mutatókat jobban megnézve úgy tűnik, megtaláltuk a javítóintézetek munkaerővel kapcsolatos egyik talán legsúlyosabb, adatokkal kimutatható problémáját, a fluktuációt. A két vizsgált évben a debreceni és a budapesti intézményekben volt a legnagyobb az éves munkaerő-forgalom, messze meghaladva a másik két vizsgált intézmény erre vonatkozó adatait. Az is jól látszik, hogy egyetlen intézmény van, ahova 2018 folyamán többen léptek be, mint ahányan elmentek (Rákospalota), ami a másik három intézet esetében a fent már említett fogyást jelzi. Mindent egybevetve 2017-ben többen mentek el és érkeztek, mint 2018-ban. Ez azt is jelentheti, hogy a kilépési hullám 2017-ben indult és 2018-ra lecsengő állapotba került. Ahhoz, hogy a munkaerő-áramlás dinamikájáról többet tudjunk mondani, régebbre visszamenő longitudinális elemzésre lenne szükségünk. Az itt rendelkezésre álló adatok alapján annyit elmondhatunk, hogy a munkafeltételekkel kapcsolatos komoly probléma látszik az összes javítóintézet tekintetében. Felmerül a lehetőség, hogy egy úgynevezett „fluktuációs örvénynek” vagyunk a szemtanúi, ahol a maradókra egyre nagyobb terhelés jut, hogy a távozók feladatait át tudják venni, kevesebben érkeznek, így mindenkin megnő az általános terhelés – ez talán az egész gyermekvédelmi és szociális szférát érinti. Az örvény megtörése fontos feladat, egyben nagy kihívás is az ágazat számára. A javítóintézeti szakmai feladatellátás nehéz, érzelmileg megterhelő munka. A mentális kimerülés, kiégés oka lehet annak, hogy sokan távoznak és a mostani feltételek mellett inkább a belépés ellen döntenek a területről érkező jelentkezők.

A funkcionális álláshelyek esetében kicsit jobb a helyzet. A legkevésbé ideális adatokat a két vizsgált évben ez esetben is Budapest és Debrecen produkálta.

8. táblázat – Érkezők és távozók száma a funkcionális munkakörökben (fő)

| Intézmény neve | Funkcionális munkakör | funkcionális munkakör | egyenleg 2017 | funkcionális munkakör | funkcionális munkakör | egyenleg 2018 |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 2017 távozók Száma | 2017 érkezők száma | | 2018 távozók száma | 2018 érkezők száma | |
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 4 | 2 | -2 | 4 | 3 | -1 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 7 | 7 | 0 | 11 | 8 | -3 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 6 | 5 | -1 | 5 | 8 | 3 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 2 | 1 | -1 | 2 | 1 | -1 |
| Összesen | 19 | 15 | -4 | 22 | 20 | -2 |

**Az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete nem válaszolt az itt feltett kérdésekre, mivel a megkérdezett időpontokban még nem volt önálló intézmény, ezért az esetükben nem tudunk fluktuációs adatokat elemezni.*

A két év alatt nőtt a távozók száma, de az érkezőké is. Így minimálisan csökkent a fluktuáció miatti hiány, de még így is két fős fluktuáció miatti hiánnyal zárult a 2018-as év összességében. Az EMMI Budapesti Javítóintézetében hárommal kevesebben jöttek 2018 során, mint ahányan elmentek, így lett ennek az intézménynek a leginkább negatív az egyenlege. Ez magyarázza az alábbi

⁶ Lásd: <https://www.hrportal.hu/hr/hogyan-kell-kiszamolni-a-fluktuacio-merteket-20170216.html>

⁷ A piaci szektorban a 40% körüli fluktuációs mutatók nem példa nélküliek, de nagyon magasnak számítanak. Lásd: <https://www.hrportal.hu/hr/ezek-en-a-terulet-eken-a-legnagyobb-a-munkaerohiany-20190602.html>

táblázatban megjelenő 100 százaléknál nagyobb munkaerőforgalmi értéket a budapesti intézmény esetében.

9. táblázat – Fluktuációs mutatók a funkcionális munkakörökben (%)

| Intézmény neve | Munkaerőforgalom (egy munkavállalóra jutó létszámváltozás) | | Kilépési forgalom (egy munkavállalóra jutó kilépők száma) | | Belépési forgalom (egy munkavállalóra jutó belépők száma) | |
|---|---|------------|--|------------|--|------------|
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 17% | 41% | 11% | 24% | 6% | 18% |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 79% | 137% | 39% | 79% | 39% | 57% |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 59% | 39% | 32% | 15% | 27% | 24% |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete* | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 30% | 20% | 20% | 14% | 10% | 7% |
| Összesen | 35% | 48% | 20% | 25% | 15% | 23% |

*Az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete nem válaszolt az itt feltett kérdésekre, mivel a megkérdezett időpontokban még nem volt önálló intézmény, ezért az esetükben nem tudunk fluktuációs adatokat elemezni.

Látszik, hogy az aszódi és a budapesti javítóintézetnek a funkcionális munkakörben tapasztalható probléma még erősebben jelentkezik a vizsgált évek során, mint a szakmai munkakörök esetében. Ennek oka lehet, hogy egyre nehezebb felvenni a versenyt a piacon kínált bérekkel, s ez a funkcionális munkakörök esetében még erőteljesebben érezteti hatását.

3.5 A munkaerő jellemzői a javítóintézetekben

A javítóintézetekre kevésbé jellemző az, hogy a megfelelő végzettség nélkül foglalkoztatnának, mint a főkérdőív által érintett több intézményben. Az összes, 413 betöltött szakmai álláshelyen 18 fő dolgozott szakképesítés nélkül, képesítés alóli felmentéssel. Rákospalotán egyetlen szakképzetlen embert sem alkalmaztak szakmai munkakörben 2019. június 30-án. Ezzel szemben az EMMI Nagykanizsai Javítóintézete kilóg a sorból azzal, hogy a szakmai munkakört betöltők 14 százaléka nem rendelkezik a szükséges végzettséggel. Ezt a tényt némileg magyarázhatja, hogy a nagykanizsai intézmény messze a legfiatalabb, vidéki városokban pedig kevésbé jellemző az ilyen speciális szakterület képviselőinek koncentrált jelenléte.

10. táblázat – Szakképzetlenek, képesítés alóli felmentéssel dolgozók száma és aránya

| Intézmény neve | szakképzetlen (fő) | képesítés alóli felmentés (fő) | betöltött szakmai álláshelyekhez képest (%) |
|---|-----------------------|--------------------------------------|--|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 2 | 2 | 2% |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 3 | 3 | 4% |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 3 | 3 | 3% |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 10 | 10 | 14% |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 0 | 0 | 0% |
| Összesen | 18 | 18 | 4% |

Semelyik intézmény nem jelezte, hogy lenne akár egy olyan munkatársuk szakmai munkakörben, aki középfokú végzettséggel dolgozik, miközben igény lenne arra, hogy ugyanebben a munkakörben felsőfokú végzettséggel rendelkezőt alkalmazzanak.

Egyetlen funkcionális álláshelyt sem töltöttek be közfoglalkoztatottakkal, akkreditált, vagy fejlesztő foglalkoztatás keretében a javítóintézetek.

3.6 Terepoktatás a javítóintézetekben

A 2018. június 30. és 2019. június 30. közötti egy év során a nagykanizsai intézeten kívül minden intézmény fogadott terepoktatás céljából felsőoktatásban tanuló diákokat, mindösszesen 41 főt. A legtöbbet Budapest fogadta.

11. táblázat – Terepoktatásra fogadott diákok száma

| Intézmény neve | terepoktatásra fogadott diákok száma (fő) |
|---|---|
| EMMI Aszódi Javítóintézete | 3 |
| EMMI Budapesti Javítóintézete | 20 |
| EMMI Debreceni Javítóintézete | 5 |
| EMMI Nagykanizsai Javítóintézete | 0 |
| EMMI Rákospalotai Javítóintézete és Központi Speciális Gyermekotthona | 13 |
| Összesen | 41 |

3.7 Munkaerővel kapcsolatos attitűdök a javítóintézetekben

A munkaerővel kapcsolatos attitűdöket 33 olyan állítással mértük, amik a munkaerő-kereséssel, foglalkoztatással kapcsolatos intézményi preferenciákat térképezték fel. Az állításokat 1-től 4-ig lehetett értékelni (1-es érték: egyáltalán nem ért egyet, 2: inkább nem ért egyet, 3: inkább egyetért, 4: teljes mértékben egyetért), arra voltunk kíváncsiak, hogy a 33 állítást hogyan lehet csoportosítani aszerint, hogy mely foglalkoztatással, munkaerővel kapcsolatos intézményi preferenciával kapcsolatos állítás-csoport mennyire jellemző a javítóintézetekre. Az állításokhoz rendelt attitűd-értékeket átlagoltuk (sorok átlaga), majd növekvő sorbarendeztük őket ezek alapján. Az 1,9-es átlag alatti értékeket kapó állítások jelölték ki így a nem jellemző állítások csoportját, a 2 és 2,9 közötti átlagértékeket felvevők az inkább nem jellemzőkét, a 3 és 3,5 értékek az inkább jellemzőkét, a 3,6 és 4 közötti átlagértékek pedig a teljes mértékben jellemző állítások csoportját. A táblázatok csoportokból „kilógó”, tehát az átlagtól felfelé vagy lefelé eltérő értékeit sárga háttérrel emeltük ki.

Elkészítettük e 4 állításcsoportra az intézmények átlagát is (oszlopok átlaga).

3.7.1 Nem jellemző állítások

A 33-ból az átlagok alapján 6 nem jellemző állítás jött ki. Az EMMI Budapesti Javítóintézete mindre 1-es értéket adott, Debrecen, Nagykanizsa és Rákospalota mind 1,5-es átlaggal szerepeltek. Aszód az egyetlen intézmény, ami az adott kérdésekre több, mint 1,9-es átlagot ért el, mivel két kérdésre is hármas pontszámot adott: ha szükséges további anyagi támogatást nyújtanak a távolabb lakó munkatársak bejárásához, valamint lakhatásukat.

12. táblázat – A javítóintézetekre nem jellemző állítások

| | Aszód | Budapest | Debrecen | Nagykanizsa | Rákospalota | sorok átlaga |
|--|------------|------------|------------|-------------|-------------|-----------------|
| 1 Ahol lehet, közfoglalkoztatottakat alkalmazunk. | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 2 Ha szükséges, további anyagi támogatás nyújtunk a távolabb lakó munkatársak bejárásához (a munkába járás költségeinek előírt megtérítésén felül). | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,4 |
| 3 Nem alkalmazunk olyan munkatársat, akinek nincs többéves szakmai tapasztalata. | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1,6 |
| 4 Amennyiben szükséges, tudjuk támogatni az új munkatárs lakhatását (szolgálati lakás, lakbértámogatás stb.). | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1,6 |
| 5 Ha egy munkakör betölthető középfokú és felsőfokú végzettséggel is, a jelentkezők közül inkább a középfokú végzettségűt választjuk. | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 6 Új munkatárs felvételekor volt, hogy azt részesítettük előnyben, aki helyben lakott, még akkor is, ha egy távolabb lakó jobban el tudta volna látni a feladatot. | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| oszlopok átlaga | 2,3 | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | |

3.7.2 Inkább nem jellemző állítások

Elemzési szempontból az inkább nem jellemző állítások a legproblémásabb, mert bizonyos kérdésekre adott válaszaikban nagy átlagos különbségeket figyelhetünk meg az intézmények között, ami azt eredményezte, hogy egy-egy állításra érkezett több 3-as érték, amit egy 1-es lerontott átlagosan annyira, hogy ebbe a csoportba kerüljön az állítás. Így az ebben a táblázatban szereplő értékek több, mint fele 3-as vagy 4-es.

Az intézmények értékelései között nagy különbséget figyelhetünk meg: míg Budapest átlaga valamivel az állításonként kijelölt csoportkritérium alatt helyezkedik el ($1,8 < 2,0$), addig Debrecen és Nagykanizsa esetében a kritérium fölött kicsivel ($3,0 > 2,9$).

13. táblázat – A javítóintézetekre inkább nem jellemző állítások

| | Aszód | Budapest | Debrecen | Nagykanizsa | Rákospalota | sorok átlaga |
|---|-------|----------|----------|-------------|-------------|-----------------|
| 1 Néhány évvel a nyugdíj előtt állókat már nem szívesen veszünk fel. | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2,4 |
| 2 Előfordul, hogy egy munkatárs azért lát el több munkakört is, mert ezzel csökkenthetjük a kiadásainkat. | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2,4 |
| 3 Az intézmény(ek) földrajzi, országon belüli elhelyezkedése miatt nehezen találunk megfelelő szakembert. | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2,6 |

| | | | | | | | |
|------------------------|--|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 4 | Nem megfelelőek a rendeletekben minimum követelményként meghatározott képesítési előírások a kötelező munkakörök esetén. | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2,6 |
| 5 | A munkával járó fizikai megterhelés nem teszi vonzóvá a pályát. | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2,6 |
| 6 | A felelős (pl. intézményvezető) kezét nagyon megköti a fenntartó új munkatárs kiválasztásakor. | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2,6 |
| 7 | Munkaidő-kedvezményrel támogatjuk a munkatársak önálló továbbtanulását. | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2,6 |
| 8 | Intézményünkre is jellemző, hogy külföldi munkavállalás miatt lépnek ki tőlünk munkatársak. | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2,8 |
| 9 | A túlzott adminisztrációs terhek sok embert elriasztanak a szakmától. | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2,8 |
| oszlopok átlaga | | 2,8 | 1,8 | 3,0 | 3,0 | 2,4 | |

3.7.3 Inkább jellemző állítások

Az inkább jellemző állítások csoportjába a nagyrészt 3-mas, kismérszt 4-es értéket felvevő állítások kerültek be. Itt a korábbinál kisebb eltérések mutatkoznak intézmények között: Budapest érte el a legmagasabb átlagpontoszámot (3,7), Debrecen és Nagykanizsa pedig a legkisebbet (3,2-3,2). Elmondható, hogy az alábbi állításokkal kapcsolatban nagy egyetértés van a javítóintézetek között: inkább, vagy nagyon jellemzőnek tartják magukra nézve ezeket (egy kivétellel: Rákospalotán inkább nem veszik figyelembe a munkatársak családi kötelezettségeit).

14. táblázat – A javítóintézetekre inkább jellemző állítások

| | Aszód | Budapest | Debrecen | Nagykanizsa | Rákospalota | sorok átlaga | |
|------------------------|--|------------|------------|-------------|-------------|--------------|-----|
| 1 | A szociális munka társadalmi presztízse alacsony, ezért nem vonzó itt dolgozni. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,2 | |
| 2 | Szívesen alkalmazunk pályakezdőt. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,2 | |
| 3 | Kevés megfelelő VÉGZETTSÉGŰ ember jelentkezik a meghirdetett állásokra. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,4 | |
| 4 | Kevés megfelelő TAPASZTALATTAL rendelkező ember jelentkezik a meghirdetett állásokra. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,4 | |
| 5 | A munkával járó lelki terheket sokan nem akarják vállalni. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,4 | |
| 6 | A munkaidő-beosztásnál igyekszünk figyelembe venni a munkatársak családi kötelezettségeit. | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3,4 |
| oszlopok átlaga | | 3,3 | 3,7 | 3,2 | 3,2 | 3,3 | |

3.7.4 Teljes mértékben jellemző állítások

A teljes mértékben jellemző állítások csoportjába 12 került, ebből 6-ra minden javítóintézet maximális pontszámot adott. Ez az állítás-csoport a javítóintézet megfelelő munkaerő felvételére és megtartására vonatkozó problémákat foglalja össze.

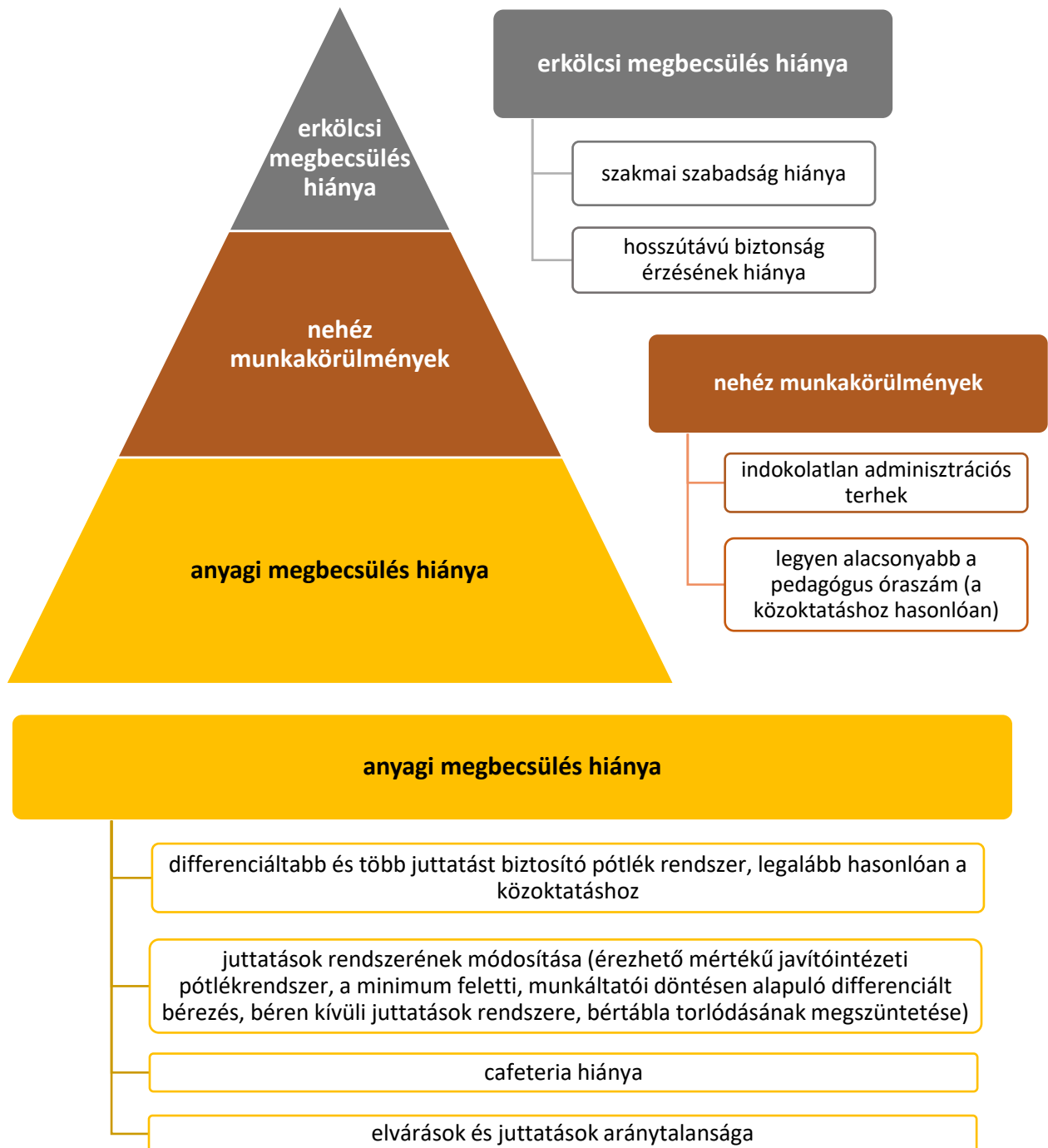
15. táblázat – A javítóintézetekre teljes mértékben jellemző állítások

| | Aszód | Budapest | Debrecen | Nagykanizsa | Rákospalota | sorok átlaga | |
|------------------------|--|------------|------------|-------------|-------------|-----------------|-----|
| 1 | Térségünkben a társszakmák (oktatás, egészségügy, kormányhivatal stb.) munkáltatói az általuk kínált magasabb bérekkel elszívják a szociális végzettséggel rendelkező munkaerőt. | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,6 |
| 2 | A karrierlehetőség szűkössége, hiánya miatt sokan inkább nem a szociális/gyermekvédelmi szakmában helyezkednek el. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,6 |
| 3 | Térségünkben a profitorientált munkáltatók az általuk kínált magasabb bérekkel elszívják a szociális végzettséggel rendelkező munkaerőt. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,8 |
| 4 | A munkával járó felelősség miatt kevesen választják ezt a pályát. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,8 |
| 5 | Lehetőségeinkhez mérten igyekszünk javítani a munkahelyi környezetet, infrastruktúrán. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,8 |
| 6 | Tapasztalataink szerint a fiatalok nem szívesen jönnek az ágazatba dolgozni. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,8 |
| 7 | A munka gyakran stresszel jár, amit sokan nem vállalnak. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 8 | A kiégés nagyban hozzájárul az ágazat elhagyásához. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 9 | A fenntartó (vagy intézmény) erőforrásai, lehetőségei korlátozottak vagy hiányoznak a munkatársak motiválására. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 10 | Szívesen adnánk több béren kívüli juttatást, hogy idecsábítsunk munkatársakat, de a lehetőségeink szűkösek vagy hiányoznak hozzá. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 11 | Az anyagi megbecsültség hiánya miatt sokan inkább egyéb helyeken helyezkednek el. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 12 | A szociális életpálya segítene vonzóvá tenni a szociális szakma választását. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| oszlopok átlaga | | 3,5 | 3,0 | 3,4 | 3,4 | 3,0 | |

3.8 Egyéb attitűdök a foglalkoztatásról

Az öt intézményből két kitöltő nem válaszolt a kérdőív következő kérdésére: „*Ön szerint milyen egyéb okok állnak/állhatnak a munkaerővel kapcsolatos ágazati problémák hátterében?*”. A válaszokat a beazonosíthatóság elkerülése érdekében e kérdés elemzésekor az intézmények feltüntetése nélkül közöljük.

Három fő problémacsoportot különítettünk el a beérkezett válaszok alapján, ezeket hierarchiába is rendeztük. Elsőként azonosítottuk az anyagi megbecsülés hiányát, ezt követi a nem megfelelő munka- valamint szociális körülmények problémája, melynek utóbbi része az elsőként kirajzolódó anyagi megbecsülés hiányával erős összefüggést mutat. Végül, a hierarchia legtetetjén az immateriális nehézségként megjelenő erkölcsi megbecsülés hiánya áll.



3.9 KJT besorolás

A következőkben azt fogjuk látni, hogy a Rendtartás 1. mellékletében meghatározott különböző munkakörökhez milyen Kjt. besorolások rendelődnek. Összességében elmondható, hogy a legkevesebben a legalsó három kategóriában (A, B-C) vannak, itt a javítóintézetekben foglalkoztatottak mindössze 6 százaléka található. A válaszadó intézmények szakmai munkakörben foglalkoztatott munkatársainak közel kétharmada a D (34%) és az F-G (31%) bércategóriába tartozik. A leggyakoribb munkaköröket összehasonlítva megállapítható, hogy a nevelők 99 százaléka a legmagasabb négy bércategóriában kap helyet (F-J), a gyermekfelügyelők 89 százaléka az előbbinél alacsonyabb, D-E bércategóriába kerül, míg a rendészek 83 százalékát a D, 17 százalékukat pedig a B-C bércategóriákhoz sorolják.

16. táblázat – Kjt. szerinti besorolások intézményenként

| Munkakör neve | KJT besorolás | | | | | | Összesen (fő) |
|-----------------------------|---------------|-----------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| | A | B-C | D | E | F-G | H-J | |
| Intézményvezető | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 |
| intézményvezető-helyettes | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 6 |
| gazdasági vezető | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| szervezeti egység vezetője | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| javítóintézeti otthonvezető | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| nevelő | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 1 1% | 81 72% | 31 27% | 113 |
| pszichológus | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 12 |
| gyógypedagógus | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| fejlesztőpedagógus | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| utógondozó | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 |
| iskolai tanár, tanító | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 5 | 18 |
| szakoktató, munkaoktató | 0 | 0 | 5 | 1 | 11 | 2 | 19 |
| orvos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| pszichiáter | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ápoló | 0 | 1 | 2 | 4 | 4 | 0 | 11 |
| gyermekfelügyelő | 0 0% | 14 10% | 82 58% | 44 31% | 2 1% | 0 0% | 142 |
| növendékügyi előadó | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 5 | 8 |
| rendész | 0 0% | 10 17% | 50 83% | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 60 |
| Összesen (fő) | 0 | 25 | 141 | 50 | 126 | 71 | 413 |
| Megoszlás (%) | 0% | 6% | 34% | 12% | 31% | 17% | 100% |

*A százalékos megoszlásokat csak három munkakör (nevelő, gyermekfelügyelő, rendész) esetében tüntettük fel, mert a többi esetén a százalékos arányokat nem érdemes megjeleníteni a nagyon alacsony esetszámok miatt (kevesebb, mint 20 fő).

A főkérdőívhez képest nagy eltérés mutatkozik a Kjt. besorolások százalékos megoszlásait tekintve: míg a javítóintézetek alapvető szakmai munkaköreinek csaknem kétharmadát (60%) magasabb besorolással (E-J) foglalkoztatják, addig ugyanezekben a kategóriákban összesen 49 százaléknyi szakmai munkakörben foglalkoztatott szerepel a főkérdőívben választ adó szociális és gyermekvédelmi intézmények dolgozói közül. Összehasonlításként:

17. táblázat: A javítóintézetekben foglalkoztatottak és a főkérdőív intézményeiben foglalkoztatottak KJT besorolásainak összehasonlítása

| | KJT besorolás | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | A | B-C | D | E | F-G | H-J |
| Javítóintézetek (%) | 0% | 6% | 34% | 12% | 31% | 17% |
| Főkérdőív intézményei (%) | 5% | 32% | 19% | 19% | 20% | 4% |

3.10 Optimális végzettségek a javítóintézetekben munkakörönként

A Rendtartás 1. mellékletében meghatározott kötelezően betöltendő szakmai munkakörökhöz elvárt végzettséget illetően nagyrészt hasonló válaszokat adtak az intézetek. A javítóintézeti otthonvezető, a nevelő és a növendékügyi előadó esetében minden javítóintézet felsőfokú (Bsc., Msc.) végzettséget tart optimálisnak, ahogy az utógondozóknál is a rákospalotai intézet kivételével, mely utóbbira nem válaszolt. A gyermekfelügyelő és rendész munkaköröknél sem adtak eltérő válaszokat, mind az öt intézet középfokú végzettséget és OKJ-s szakképesítést vár el ezeknél a munkaköröknél. Kizárólag az ápolók esetében tapasztaltunk eltérő álláspontokat: Aszód és Budapest felsőfokú (Bsc., Msc.) végzettséget, míg Debrecen, Nagykanizsa és Rákospalota középfokú végzettséget és OKJ-s szakképesítést tart optimálisnak az esetükben.

3.11 Munkaerő-keresési gyakorlat

A munkaerő-keresési gyakorlatra vonatkozó kérdésre adott válaszok alapján úgy tűnik, a javítóintézetek 2018-ban eltérő stratégiákkal igyekeztek betölteni az üres álláshelyeiket. Az aszódi intézet kizárólag hivatalos internetes hirdetésen keresztül (pl. kozigallas.gov.hu) keresett munkatársakat, míg a többi intézet emellett vagy helyette más csatornákat is igyekezett használni. A budapesti és a rákospalotai javítóintézet újsághirdetéseket és nem hivatalos internetes hirdetéseket (pl. egyéb álláskereső oldalak, Facebook csoport) adott fel, megcélozta a képző intézmények hallgatóit (gyakorlat, hirdetések), valamint ismerősi körön keresztül is próbált toborozni. Ezzel szemben Debrecen és Nagykanizsa – utóbbi egyedüli intézetként ignorálva a hivatalos internetes hirdetéseket – újsághirdetéseket adott fel, valamint a kormányhivatal járási hivatalának munkaügyi osztályához fordult. Intézményekben kifüggesztett hirdetményt és rádiós hirdetést egyik intézmény sem használt 2018-ban.

3.12 Roma foglalkoztatottak a javítóintézetekben

Arra a kérdésre, hogy „Az Ön véleménye (becslése) szerint a javítóintézetben hányan lehetnek a roma/cigány származású dolgozók?” két intézet, az aszódi és a budapesti nem válaszolt. A javítóintézetek becslése szerint szakmai munkakörökben a debreceni intézet 6 fő, míg a nagykanizsai és a rákospalotai intézet 2-2 fő roma/cigány származású munkavállalót foglalkoztat, míg funkcionális/technikai munkakörben csak Debrecenben dolgozik 2 fő.

4. Összegzés és javaslatok

Kutatásunk alapján a javítóintézetek munkaerővel kapcsolatos legnagyobb problémájának a tartós hiányt támogató fluktuációt találtuk mind a szakmai, mind a funkcionális munkakörök esetén. A fluktuációs örvény megállításáért tett erőfeszítéseket prioritásként kezelnénk. Ehhez az intézményeknek, valamint a bennük dolgozó szakembereknek támogatásra van szüksége. Ez utóbbihoz fontos adalék, hogy a munkakörök elemzése során kiderült: ma egyik javítóintézet sem tudja megoldani azt, hogy a munkavállalók érdekében, például a mentálhigiénéjük védelmében akár egy szakembert is foglalkoztasson. Tehát érdemes lenne elgondolkodni szupervizorok

foglalkoztatásának lehetőségén, mert fontos kiégés-megelőző, ebből adódóan fluktuáció csökkentő szerepet tölthetne be az intézmények és munkavállalóik életében.

A problémák okaira egy szinte tisztán kvantitatív kutatás nem adhat megfelelő mélységű válaszokat, ezért a téma további felderítését, további problémacentrikus kutatómunkát javasolunk. Meglátásunk szerint középtávon érdemes lehet elgondolkodni azon – akár egy átfogó vizsgálat keretein belül –, hogy a javítóintézet történetének voltak-e olyan szakaszai, amikor vonzóbbnak tűnt az abban elérhető karrierút a szakemberek számára. Hipotézis-szerűen feltehetnénk konkrét tényezőket, amelyek valaha vonzók lehettek (gondolunk itt a szolgálati lakásokra például), ezt követően pedig azt is meg lehetne vizsgálni, hogy hogyan lehetne az azonosított korábbi vonzó tényezőket egy napjainkra adaptált kiadásban újra megteremteni. A további kutatási, tervezési tevékenységet azért is tartjuk szükségesnek, mert a jogalkotó kiemelt figyelmet szánt a javítóintézeteknek, kizárólagos feladattal hatalmazta fel a bűnelkövető fiatalok reintegrációja érdekében. Ezért is szükséges részleteiben megismerni a jelenlegi válságközei helyzet összetettségét és intézkedési tervet készíteni a fluktuáció megállítása és az örvényhatások semlegesítése érdekében.

5. Irodalom

B. Aczél Anna: *A gyermek és fiatalok elkövetők integrációjának jövője a helyreállító igazságszolgáltatás szellemében a javítóintézeti tapasztalatok alapján.* Elérhető: http://bunmegelozes.easyhosting.hu/szakmai/aa_tanulmany.doc Letöltve: 2019.09.02.

HR Portál: *Ezek a területeken a legnagyobb a munkaerőhiány.* <https://www.hrportal.hu/hr/ezen-teruleteken-a-legnagyobb-a-munkaerohiany-20190602.html> (2019.06.02.) Letöltve: 2019.10.11.

HR Portál: *Hogyan kell kiszámolni a fluktuáció mértékét?* (2017.02.16.) www.hrportal.hu/hr/hogyan-kell-kiszamolni-a-fluktuacio-merteket-20170216.html Letöltve: 2019.09.11.

Szarka Attila: *Palackposta.* Elérhető: http://www.aszod-afi.hu/pdf/javito_ped.pdf Letöltve: 2019.09.02.