



SZOCIÁLIS ÉS GYERMEKVÉDELMI FŐIGAZGATÓSÁG

EFOP-1.9.4-VEKOP-16-2016-00001

„A SZOCIÁLIS ÁGAZAT MÓDSZERTANI ÉS INFORMÁCIÓS RENDSZEREINEK MEGÚJÍTÁSA” C. KIEMELT PROJEKT

Dr. Gyetvai Gellért (PhD) – Krámer Lili – Lakner Zoltán Lehel (PhD)

EFOP-1.9.4-VEKOP-16-2016-0001 kiemelt projekt
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság
Székhely: 1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Postacím: 1132 Budapest, Visegrádi utca 49.
Honlap: www.szqyf.gov.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Vezetői összefoglaló – kiemelt eredmények a teljes ágazatra.....	3
1. Bevezetés.....	6
1.1 A munkaerőhiány – egy, csak megkötésekkel definiálható fogalom	6
1.2 Megközelítésünk	7
1.3 Kvantitatív (abszolút) és kvalitatív munkaerőhiány.....	8
1.3.1 Kvantitatív/abszolút munkaerőhiány.....	8
1.3.2 Kvalitatív munkaerőhiány	8
2. Módszertan.....	9
2.1 Beérkezett kérdőívek, elemzési lehetőségek	9
3. A hiány mértéke a szociális ágazatban	12
3.1 A hiány mértéke	12
3.2 Számok, és ami mögöttük van.....	16
3.3 Hiányértékek ellátástípusok szerint.....	18
4. A hiány kétpólusú tere	21
4.1 Fluktuáció.....	26
5. Ami a hiány mögött van – a munkaerőpiaci problémák jellegzetességei.....	28
5.1 Nem optimális foglalkoztatási viszonyok, összeadódó problémák.....	28
5.2 Üresedések, amelyeket legalább három hónapig nem tudtak betölteni.....	28
5.3 Képzetlen(ebb) munkaerő	32
5.4 Optimális végzettségi szintek.....	36
5.5 A teljes problémaegyüttesben leginkább érintett intézmények.....	37
5.6 Közfoglalkoztatottak és fejlesztő foglalkoztatásban dolgozók	38
5.7 A roma származásúak foglalkoztatása.....	41
6. Összefoglalás	42
Irodalomjegyzék.....	46
Melléklet – 1. A lekérdezés alaptáblái.....	47
Melléklet – 2. Felzárkózás?.....	51
Melléklet – 3. Közalkalmazotti bértábla-besorolás	53
Melléklet – 4. Mennyire pálya? – az életpályakérdés megjelenése a munkaerőhiánnyal kapcsolatos vizsgálatban.....	57

Vezetői összefoglaló – kiemelt eredmények a teljes ágazatra

A vizsgálat a teljes ágazatra kiterjedt, mintavétel nem történt. A mérésben a válaszadók a szociális szolgáltatók/központi telephelyek voltak (5717 db). Összesen 2750 értékelhető kérdőív került elemzésre. Ezzel a lekérdezés szempontjából érdeminek tekinthető populáció 58,5%-a töltötte ki az adatlapot, ami nagyságrendileg megfelel az ágazati kutatások gyakorlatának.

Mérésünk szerint **a szakdolgozók 7,9%-a hiányzik a rendszerből, nevelőszülői hálózatokkal együtt számolva 8,3%.**

A KSH adatai szerint a hiány 2008-tól 2011-ig 2% körül stagnált, 2012-től 2014-ig az előzőnél valamivel magasabb szinten, de szintén stagnált, majd 2014-től exponenciális emelkedésbe ment át. **A KSH mérése szerint a hiány 7,2% 2018 év végén** (a két mérés közötti különbség leginkább a módszertani eltérések számlájára írható).

A hiány átlagos értéke fenntartótípusonként emelkedő sorrendben: **egyházi 4,7%, egyéb nem állami 6,6%, nonprofit nem állami 6,7%, önkormányzati 7,2%, központi kormányzati 12%.** A mintegy minden negyedik szakdolgozót foglalkoztató központi kormányzati szféra 12%-os hiánya azt jelzi, hogy minden negyedik szakdolgozó olyan munkahelyen dolgozik, ahol 10 főből több mint egy fő hiányzik átlagosan. A központi kormányzati intézmények nélkül, az ott található, kirívó hiányértékek megszűnése esetén a hiány 6% körül lehetne az ágazatban.

Ágazati bontásban nézve a szociális szolgáltatásokban a hiányzó szakdolgozók 50,9%-a található, míg a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ellátásokban 49,1%-a.

Az összes hiányzó munkahelyre számítva **a hiány 0,6%-a a fejlesztő foglalkoztatásban, 25,8%-a a gyermekjóléti alapellátásban, 25,2%-a a gyermekvédelmi szakellátásban, 35,3%-a a szakosított szociális ellátásokban, 13,2%-a a szociális alapellátásokban** található.

Ellátási ágazaton belül a hiányértékek a következőképpen alakulnak. **Fejlesztő foglalkoztatásban 12%, gyermekjóléti alapellátásban 9,1%, gyermekvédelmi szakellátásban 13,2%, szakosított szociális ellátásokban 8,3%, szociális alapellátásokban 4,4%.**

26 ellátástípusban a hiány meghaladja a 10%-ot, ez az ellátástípusok 42%-a. Ezek közül csupán hat esetben marad a hiányérték 11 százalékon belül, többségében meghaladja ezt. A legnagyobb hiány mérésünk szerint 29%. Hét esetben 18% feletti a hiányzó aránya. Eközben mindössze 5 esetben marad a hiány 1% alatt (közötte 3 esetben nulla százalék).

A 26 db 10% feletti hiányzót mutató ellátásból 9 gyermekvédelmi szakellátás, 12 szociális szakosított ellátás, ill. 3 gyermekjóléti alapellátás, valamint 1 szociális alapellátás, 1 pedig fejlesztő foglalkoztatás. Összességében jellemző, hogy a hiány magas értékeihez gyakrabban tartoznak szakellátások, miközben az alacsony hiányt jelző szektorokban a szociális alapellátások előfordulása jellemzőbb.

Összesen **12 olyan szolgáltatást találtunk**, amelyek kiemelkedően magas létszámhiányt jeleztek (nominálisan). Ők **a teljes hiány 83,7%-ért felelnek (4583 fővel).** A kiemelkedő hiányt mutató család- és gyermekjóléti központok/szolgáltatások pedig egyedül adják a hiány 16,5%-át. E szolgáltatások között négy gyermekvédelmi, három szociális szakellátás, három gyermekjóléti, kettő szociális alapellátás.

A hiány közel sem minden intézménynél jellemző. Két csoportra oszthatók a szolgáltatók: a hiányt szenvedőkre és a hiányt nem szenvedőkre. **Az intézmények 24%-a jelzett munkaerőhiányt.** Tanulmányunkban részletesen írunk arról, hogy ez a csoport miben különbözik a többitől.

A hiányt jelző intézmények a telephelyek 42,6%-át és a szolgáltatások 53,1%-át képviselik, valamint a teljes szakdolgozói létszám 62,9%-át, így a hiány jelentősebb, mint ahogy az a hiányt jelző intézmények számából következne.

Ha a 2% alatti hiánnyal (ún. strukturális, normál fluktuációból származó hiány) működőket átsoroljuk, 21,6%-ra zsugorodik a munkaerőhiánnyal küzdő szolgáltatók aránya, vagyis csupán valamivel több, mint minden ötödik szolgáltató érintett a problémában, ha **patológias munkaerőhiányról beszélünk. Ez mintegy 1200 intézményt/szolgáltatót jelent az ágazatban összesen, ugyanakkor 3400 telephelyet, vagyis a telephelyek 37,9%-át.**

A nagy hiányértékeket mutató (2% feletti hiány) intézményeket vizsgálva kiderül, hogy hozzájuk tartozik a szakdolgozók többsége (59%), valamint többségben vannak a központi kormányzati fenntartásban lévő intézmények, amin belül a szakdolgozók 93,8%-a dolgozik olyan intézményben, ahol nagyobb hiánnyal küzdenek.

A hiány elsősorban a nagyobb szakdolgozói létszámokkal működő intézményekben jelentkezik. Miközben ezek az intézmények az ágazatban szolgáltatást nyújtok teljes számából csak a kisebb részt képviselik, az ágazati hiány 95,8%-a náluk jelenik meg.

Minden fenntartótípusnál igaz, hogy a nagyobb létszámok járnak együtt a hiányszámok megjelenésével, tehát minél nagyobb egy intézmény, annál nagyobb a várható létszámhiány, amivel küzd. A hiánnyal érintett intézmények átlagos szakdolgozói létszáma 57,4 fő, miközben a hiánnyal nem érintetteké csak 12,7 fő.

Ha csak a hiányban érintett intézményeket vesszük figyelembe, akkor az egyéb nem állami intézményekben átlagosan 4,7% a hiány, az egyházi fenntartásban működőknél átlagosan 5,4%, a nonprofit és önkormányzati fenntartók esetén átlagosan 6,4%. A központi kormányzati fenntartásban átlagosan 27,2%.

Megyék szerint a teljes ágazatra számolva a legalacsonyabb értéket Békés (3,3%) és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében mértünk (3,9%), a legmagasabb értékeket pedig Budapest (12,7%), Győr-Moson-Sopron (11,0%), Heves (11,8%), Pest megye (10,4%), valamint Vas megyében (11,7%) találtuk.

Amennyiben a jelentős hiányt mutató csoporton belül vizsgáljuk a megyei értékeket, a megyék között **Budapest és Pest megye emelkedik ki. Budapest 20,2 százalékkal, Pest megye pedig 13,4 százalékkal**, miközben a többi megyénél a hiányarányok 2-6% körül alakulnak e csoporton belül. A jelentős eltérés a központi kormányzati szolgáltatók hiánnyal terhelt intézményeinek e területeken található koncentrációjával magyarázható.

Az SZGYF havi adatgyűjtésének adatai megerősítik, hogy a központi kormányzati fenntartásban működő intézményekben kiemelkedő a probléma.

Az SZGYF gyermekvédelmi intézményeiben 2018-ban 12,5%, 2019-ben pedig már 13,8% volt az átlagos hiányérték a havi adatgyűjtés összesített adatai szerint. **A nevelőszülői hálózatoknál 2018-ban 21,2%, 2019-ben már 25,7%-os hiányt mértünk.** A legjobb helyzetben a TEGYESZ-ek voltak, 2018-ban 7,7% volt a hiány náluk, ami 2019. júliusig 6,4%-ra csökkent.

A szociális ellátásokban 2018-ban 12,2% volt az üres szakmai álláshelyek aránya, amely 2019-re 13,8%-ra emelkedett. Az alkalmazásból kilépők aránya ugyanakkor mindkét évben magasabb volt, mint a belépőké.

2017-ben 15%-os fluktuációt mértünk a teljes ágazatra számolva, ami **2018-ra 16,5%-ra növekedett. Krízishelyzetről még nem beszélhetünk**, mégis érdemes elgondolkodni azon, miért távozik ennyi ember évente, és miért növekszik a távozók száma.

Bár fenntartóként az arányok eltérnek, **minden fenntartó esetén nőtt a fluktuáció a vizsgált két évben.** Öt fenntartó közül négynél 14-15%-os fluktuációt mértünk 2017-ben, a központi kormányzati intézményeknél 17,3%-t. A növekedés fél-egyszázalékkal toldotta meg az előző évit négy fenntartó esetén 2018-ra, ezzel 15,9% lett a legmagasabb érték (egyéb nem állami). **A központi kormányzati fenntartásban eközben 20,3%-ra nőtt a fluktuáció mértéke,** vagyis minden ötödik ember elhagyta a munkahelyét egy éven belül.

Nem szakmai munkaköröknél 2017-ben a teljes ágazatra számítva 17,5%-os, 2018-ra 20,5%-os fluktuációt regisztráltunk. A legnagyobb, krízis előtti (azaz 25% feletti) értékek az egyéb nem állami intézményeknél mutatkoztak: 2017-ben 24%, ami 2018-ra 27,1%-ra nőtt. Minden fenntartótípusban emelkedett az érték a vizsgált években 2-5%-kal, 2018-ra a legmagasabb érték 20,5%-kal az önkormányzatoknál található. A civil, központi kormányzati és egyházi fenntartók 19-19,5%-os fluktuációs mutatót értek el 2018-ra.

A szakmai munkakörökben alkalmazottak 6%-a képesítés nélkül dolgozik. Ugyanakkor az ellátástípusok 20,6%-ában a szakképzetlenek aránya meghaladja a 10%-ot is. Az ide tartozó 13 ellátástípusból 7 tartozik a szakellátások közé. Ennek ellenére szakellátási túlsúlyt jelez az érték, mivel a szakellátások teljes számához képest (ezekből kevesebb típus van) felülreprezentált ez az ellátási szegmens a teljes ágazatban. **Az ellátástípusok 44,4%-ában 5-10% közötti a képzettség nélkül foglalkoztatottak aránya.** Az összes ellátástípus kétharmadában 5% feletti értékekről beszélünk.

Azokon a helyeken, **ahol elvben felsőfokú végzettséggel is alkalmazhatnának dolgozókat, a munkavállalók 4,7%-a középfokú végzettséggel rendelkezik.**

Számított modellünk szerint (3 százalékos vagy magasabb létszámhiány, magas szakképzetlen arány, illetve magas a felsőfokú végzettségűek helyett a középfokú végzettségűek aránya) **a központi kormányzati fenntartású intézmények sokszorosan felülreprezentáltak (12-szeresen) a hiány és hozzá kapcsolódó problémaegyüttesben.** Eközben a másik négy fenntartótípus alulreprezentált a súlyához képest. Ezek alapján főleg az állam saját intézményei „felelősek” a munkaerőhiány és a kapcsolódó tünetegyüttes mértékéért. Nagy szerepe van a teljes kép kialakulásában még az önkormányzatoknak. **A modellünk szerint 72,8%-ban e két fenntartótípusnál realizálódik az összevont problémacsoport.**

A KJT besorolás szerint az ágazatban alapfokú végzettséggel a **szakdolgozók mintegy 21%-a dolgozik, 54%-uk középfokú végzettséget szerzett, a felsőfokú végzettségűek aránya pedig 24%.**

Az 1453 **közfoglalkoztatott által betöltött állás** az összes betöltött funkcionális/technikai álláshelynek a **11,7%-a,** míg a 410 fejlesztő foglalkoztatottal betöltött állás a **3,3%-a.**

2653 fő roma származású alkalmazott dolgozik az ágazatban szakmai munkakörben, és 1121 fő technikai álláshelyeken. Vagyis **a szakmai munkakörben foglalkoztatottak 4,6%-a, ill. a funkcionális álláshelyek 6,8%-a roma származású** az intézményvezetők szubjektív véleménye alapján.

1. Bevezetés

„Az Önök tevékenységéhez sok sikert kívánunk, és reményeink szerint szinte utolsó pillanati segítséget várunk!” – írta a kutatás egyik megjegyzés rovatába egy idősök otthonának a kitöltője. Adataink szerint aligha van jellemzőbb „életérzés” ma a terepen, amely pontosabban summázná azt, amit a szakemberek éreznek. A kijelentésben ugyanakkor semmi új nincs, évek óta gyakran hallhatjuk. És amit évekig hall az ember, azt könnyen igaznak hallja végül. Kutatóként azonban igyekeznünk kell függetleníteni magunkat ezektől a kijelentésektől, és kritikusan fel kell tennünk a kérdéseinket. Vajon ez csak egy érzés? Ha nem csak érzés, akkor mennyire általános? Mekkora munkaerőhiányról beszélhetünk egyáltalán? Milyen jellemzői vannak a munkaerőhiánynak? Ilyen és hasonló kérdések hívták életre a vizsgálatot, amelybe az ország minden intézményét/szolgáltatóját igyekeztünk bevonni.

A vizsgálat előzmény nélküli. Alig vannak releváns kutatások a munkaerőhiány területén az országban (Bagó 2018), a szociális ágazatban is ez volt az első. Többnyire megelégszünk a KSH aktuális adataival. Adatgyűjtésünkben is hangsúlyosan igaz, hogy az összesítő számok bár fontosak, gyakran többet takarnak, mint amit mutatnak. Esetenként, ami az általánosító számok mögött van (mint pl. a hiány mértéke), sokkal fontosabb is lehet, mint maguk a számok. A társadalom igen bonyolult képződmény, és aligha lehet olyan alacsony szintre bontani, amelyen ne lenne még mindig elég összetett ahhoz, hogy egy-két statisztikai jelzőszámmal leírható legyen. Ha a számok mögötti folyamatokra vagyunk kíváncsiak, muszáj a függöny mögé nézni. A szociális ágazat pedig túl sokakra ható társadalmi alrendszer ahhoz, hogy ezt ne tegyük meg.

Közel 90-100 ezer fő dolgozik a területen, akik az általuk gondozott százezrekkel és a közvetlen hozzátartozókkal együtt az ország lakosságának mintegy 15 százalékára hatnak. Kevés olyan társadalmi alrendszer létezik, amely ekkora közvetlen hatással van az emberek mindennapi életére.

Ahogy a kutatás kezdetén, úgy az elemzési szakaszban is számos fontos döntést kellett meghoznunk. Leginkább azért, mert a vizsgálat olyan adatmennyiséggel dolgozott, amely ritka a szociológiai kutatások gyakorlatában.¹ Mégsem az adatmennyiség jelentette az igazi kihívást, hanem a vizsgálat szerteágazó volta. 57 munkakör és 63 szolgáltatási altípus mellett a 20 megye és a fenntartótípusok olyan nagyszámú kombinációs lehetőséget jelentettek, amely komoly átgondolásra készítette a kutatócsoportot. Már egyetlen táblázat (mondjuk 57 sor három oszloppal) szokványos részletezése is 5-10 oldalnyi szöveget jelenthet, márpedig ilyen táblák tucat szám kerültek elő az adatleírásokban. Ráadásul a szerteágazó elemzési lehetőségek a fókusz elvesztését is magukkal hozták volna. Ezért úgy döntöttünk – különösen a nyers elemzésekben talált markáns összefüggések fényében –, hogy egyetlen, határozott, a vizsgálat fő céljára koncentrálnó tanulmányban összegezzük a legfontosabb eredményeket és az adatok közlése mellett az elemzésekkel is takarékosan bánunk, annyit tárva fel az adott adatokból, ami a fő kérdések szempontjából elengedhetetlen. Eközben tisztában vagyunk vele, hogy számos, árnyalásra és kisebb elemzésekre alkalmas összefüggés, modell megtalálható még az adatbázisban, azonban e tanulmány sem logikájában, sem terjedelmében nem képes befogadni ekkora információhalmazt. Ezért a válogatásban szigorúak voltunk, a legerősebb és legbeszédesebb összefüggéseket válogattuk be a tanulmányba, az eredmények egy kisebb részét e mellett közzétettük a tanulmány mellékletében, egy része a nyers elemzések lapjain maradt, egy bizonyos része pedig megmaradt elemzési lehetőségként az adatbázis celláiban.

1.1 A munkaerőhiány – egy, csak megkötésekkel definiálható fogalom

A munkaerőhiány-fogalom nem olyan egyértelműen definiált, mint azt elsőre gondolnánk. Bagó József óvatosságra int vele kapcsolatban, mivel, ahogy ő mondja, tudományosan „nem

¹ Mintegy 1300 változóoszlop tárolt adatokat a 2750 sorban, ami kb. 3,5 millió cellát jelentett összességében.

kidolgozott” (általános) tételről beszélünk (Bagó 2018).² Ennek számos oka van, pl. az országok társadalmi és gazdasági felépítésének különbségei, ami eltérő alapokat nyújt, de említhető az általunk is többször hivatkozott probléma, miszerint nehéz definiálni kétséget kizáróan egy hiányértéket, ha nincs egy objektív mérce, amihez viszonyítani ez problémamentesen megtehető. Sem a gazdaságban általában, sem a szociális ágazatban nem létezik olyan objektív érték, amely kétséget kizáróan megmondja, mennyi lenne az optimális dolgozói létszám, amelyhez viszonyítva tévedhetetlenül meghatározhatnánk a hiány mértékét.³ Valamihez mégis igazodni kell. Ez esetünkben az engedélyezett szakdolgozói (és nem szakdolgozói) létszám. Persze ez sem vitathatatlan, objektív mérce, mivel egyes elemeiben szubjektív, időnként szakmán kívüli elvárások határozzák meg,⁴ ráadásul évről évre változhat.⁵ Jobb híján mégis ezt tekintjük mérési alapnak, azzal a tudattal, hogy értékeink csak bizonyos tűréshatárral igazak, a kapcsolat a számaink és a valóság között a statisztika nyelvén szólva, sztochasztikus. De a társadalomtudomány már csak ilyen, determinisztikus kapcsolatok leírására ritkán nyílik lehetőség, mindig számolnunk kell az értékeink szórásával. A képlet más miatt is bonyolultabb, mint elsőre látszik.

Köllő és munkatársai 2016-os tanulmányában a cégek 16,7 százaléka számolt be tartós munkaerőhiányról, miközben a tartósan betöltetlen álláshelyek ugyane cégekre számolt aránya csupán 0,7% volt (Köllő-Reszegi-Tóth 2016:120). Egy másik példa szerint bár a cégek 85 százaléka panaszkodott munkaerőhiányra 2016-ban, a KSH mérései szerint a hiányzó létszám mindössze 2% volt ekkor (Köllő 2017). A munkaerőhiány miatt fellépő kapacitás-kihasználatlanságról is a cégek csupán 2-4 százaléka számolt be (Köllő 2017). Ezek a példák azt mutatják, hogy körültekintőnek kell lennünk. A számok, a mögöttük lévő társadalmi mozgások, az érzelmeik, az érdekek és sok egyéb befolyásolja egy-egy ilyen szenzitív kérdés interpretációját. Ahogy az sem mindegy, a hiány melyik aspektusát vesszük górcső alá. Ami az egyik oldalon szűk csoportot érintő probléma, az a másik nézőpont szerint könnyen lehet kiterjedt (látunk majd erre saját példát is). Kiinduló fogalmunkat a következőképpen határoztuk meg: *munkaerőhiányként tekintettünk az engedélyezett/vagy jogszabályban minimálisan elvárt szakdolgozók létszámokhoz képest számolt, az intézményeknél fellelhető betöltetlen álláshe-lyekre.*

1.2 Megközelítésünk

A munkaerőhiányra, a talán leggyakoribb megközelítéssel, a munkaerő-piac egyensúlytalansági állapotaként tekintünk, ahol a keresleti és a kínálati oldal kibillent helyzete hoz létre hiánytüneteket (Tóth 2017). Eggyel azonban – praktikus megfontolásból – tovább léptünk. Az egyensúlytalansági helyzetet kiegészítendő úgy tekintünk a kérdésre, mint ahol a keresleti oldal (intézmények) igénye és a kínálati oldal (munkaerőpiac) kibocsátó spektruma nem illeszkedik.⁶ Ebben a konstellációban ugyanis akkor is munkaerőhiányos állapot állhat fenn az intézményeknél, ha a munkaerőpiacon elvben elég ember áll rendelkezésre, hogy adott időpontban és helyen munkába álljon. Tulajdonképpen nincs egyensúlytalansági helyzet, nem nagyobb a kereslet, mint a kínálat. Mégsem tölthető be minden álláshely. Mivel indokolható mindez?

² A munkaerőhiány a mai Magyarországon. In. Opus at Edicatio 2018/5. szám, 207-215. o.

³ A munkaerőhiány mérésénél általában még az ágazatnál is szubjektívabb meghatározás az elterjedt: a hány fő hiányzik a vállaltnál típusú visszajelzések a tapasztalatok szerint nagyban torzítanak, túl érzékenyek, és a munkaerőpiac kismértékű változására is szélsőségesen képesek reagálni. Ezért fokozott óvatosság ajánlott velük kapcsolatban (lásd Bagó 2018:211).

⁴ Főleg az anyagi háttér, a költségvetési irányzat.

⁵ Ráadásul pl. a civil szervezeteknél többnyire nem is ismert a fogalom. Ők gyakran a jogszabályi keretekhez igazítják a felvehető/felveendő szakdolgozók számát, és nem engedélyezett létszámról beszélnek, hanem kötelező létszámokról (egyfajta szükséges minimumról).

⁶ Tímár egyértelművé teszi, hogy teljes illeszkedés egyáltalán nem lehetséges, mivel a munkaerőpiaci igényeinek változása mindig előrébb jár, mint pl. a képzések, amelyek csak késéssel képesek követni a változásokat (Tímár 1996).

Egy olyan helyzetben például, amikor a keresleti oldal vonzereje radikálisan csökken (esetünkben például a fizetés alacsony volta miatt), hiába áll akár számban, akár minőségben elegendő munkaerő rendelkezésre a munkaerőpiacon, az elvileg számításba jövő munkaerő nem errefelé orientálódik, racionálisan csak abban az esetben választják a szociális ágazatot a potenciális munkavállalók, ha az egyéb lehetőségeiket már kizárták.⁷

Kutatásunkban elsősorban a keresleti oldalról vizsgáljuk a jelenséget (azaz az ágazat igé- nyei szempontjából). Vagyis arra keressük a választ, hogy a keresleti oldal milyen hiánytüne- tekkel küzd, milyen hiányjelenségek és szubjektív érzetek jelennek meg a betöltetlen álláshe- lyekkel kapcsolatban, esetleg azok be-nem-tölthetőségekor.⁸ A kínálati oldalon sejthető álla- potaira vonatkozóan a keresleti oldal adataiból fogunk időnként következtetéseket levonni.

1.3 Kvantitatív (abszolút) és kvalitatív munkaerőhiány

A hiány legegyszerűbb megközelítési módja a hiányzó munkatársak számának, ill. az enge- délyezett létszámhoz való arányának a kiszámítása. Azonban ez csupán a jéghegy csúcsa. Ezért a fogalmat több részre bontottuk, két aspektusból is górcső alá vettük. Jó okkal.

A mennyiségi munkaerőhiány időnként kifejezetten minőségi problémákból fakad. Jelentős számú munkaerő lehet munkanélküli az országban, szabad kapacitással (kb. 10 százaléka az aktív rétegnek ilyen (Nagy-Kónya 2017), a hiány betöltésére mégsem alkalmasak.⁹ A képzett- ségük, végzettségük, tudásfelhalmozásuk ugyanis nem teszi alkalmassá őket azokra a mun- kákra, amelyekben a hiány létrejött. Az országra jellemző munkaerőhiány jórészt e jelenség számlájára írható (lásd Nagy-Kónya 2017). Mivel a szociális ágazatban történő munkavégzés gyakran speciális képesítést igényel, ill. számtalan speciális gondozási formát gyakorol, ame- lyek csak itt találhatóak meg, fokozottan kell számolnunk a munkaerőhiány ilyen okokra vissza- vezethető kialakulásával (nem mellékesen ezt tartjuk az előbb említett egyik illeszkedési prob- lémának).

1.3.1 Kvantitatív/abszolút munkaerőhiány

Kvantitatív/abszolút¹⁰ hiányként értelmezzük a betöltetlen álláshelyek számát, azok arányát a foglalkoztatottakhoz vagy az álláshelyekhez képest. Leginkább nominális vagy százalékos ér- tékként adható meg.

1.3.2 Kvalitatív munkaerőhiány

Kvalitatív munkaerőhiányként értelmezzük azt a jelenséget, amikor az álláshelyek annak elle- nére, hogy nem betöltetlenek, részben vagy egészében kevésbé képzett szakemberekkel ke- rülnek betöltésre. Minőségi jelzőként értelmezzük a pályán szerzett tapasztalatot és/vagy a magasabb szakmai végzettséget. Továbbá minőségi hiányt kiváltó folyamatként tekintünk az olyan munkaerőpiaci folyamatokra, amelyben a minőségi munkaerő elvben rendelkezésre áll, a keresleti oldal nem vonzó volta miatt az álláshelyek nem tölthetők fel a meglévő igények sze- rint, így a keresleti oldal az elvárásai a lejjebb szállítására kényszerül.

⁷ Eközben tudjuk, hogy nem racionális okok miatt is dönthetnek a szociális ágazat mellett (pl. családi, altruista okok).

⁸ Több kutatás alapján úgy tűnik, hogy a folyamat sokban hasonlít a társkeresésre és a pártalálásra, akár a házasságra. Christopher Pissarides pl. e témakörben folytatott kutatásaiért kapott Nobel-díjat (lásd Tim Harford: Az oknyomozó közgazdász. Budapest 2014. HVG Kiadó. 171-172. o.

⁹ A klasszikus kérdésre is a jelenség adja meg a választ: Hogyan lehet nagymérvű munkaerőhiány, ha ennyi munkára váró ember van az országban? A problémás illeszkedés miatt. Hiába sok a munkanél- küli, ha végzettségük, képzettségük, a gyakorlat hiánya miatt nem alkalmasak a keresletben megjelenő, adott feladat ellátására.

¹⁰ Adams és munkatársai szóhasználatában (Adams et al 2000) a kvantitatív hiány elsősorban a (közel) teljes foglalkoztatottságnál jelentkező hiányra utal, és abból származik, hogy „már” nincs kit alkalmazni. Ez ma Magyarországon csak korlátozottan igaz (habár a közfoglalkoztatás miatt a teljes foglalkoztatás mint jelenség elég közel került). Ezért szóhasználatunkban csak részben tudjuk átvenni a meghatáro- zást. Ezt kiegészítendő az abszolút jelzőt hívjuk segítségül, utalva az abszolút érték fogalmára.

2. Módszertan

Az ország minden intézményére (központi telephelyére) kiterjedő vizsgálatot folytattunk, a populáció minden elérhető és a lekérdezésben releváns tagjának küldtünk kérdőívet. A mérési (ezáltal elemzési) szint az intézmények/központi telephelyek szintje. Mintavétel nem történt.¹¹ Az adatszolgáltatást az intézményeknek minden telephelyre vonatkozóan kellett megtennie, így a szociális ágazat minden szolgáltatására, minden szakdolgozójára vonatkozó képet kaptunk a vizsgált területen.

A vizsgálathoz a MŰKENG június 6-i tábláját használtuk, amely alapján 5717 egyedi azonosítóval rendelkező központi telephely/intézmény részére küldtünk személyre szabott linket. Ezt tekinthetjük a vizsgálat kiinduló populációjának. Ebből 420 szolgáltató bizonyult elérhetetlennek,¹² ill. 414 szolgáltató esetén nem (feltétlenül) volt releváns a lekérdezés, mivel 2018 szeptembere után kezdték meg a működésüket, így a kért adatok jelentős részét nem adhatták meg (2017-2018-as adatokat kérdeztünk). Szigorúbban véve további 50-60 szolgáltató lekérdezése kérdéses, mivel csak 2018 második felétől kezdtek működni (és nem tartoznak a korábban említett, 2018 szeptembere után induló csoportba), ezért az adatok jelentős része általuk sem volt megadható. A később induló szolgáltatások figyelembe veendő száma mégsem ennyire egyszerűen kiszámítható. Például 2019-ben a szociális ágazatba kerülő/ekkor induló tanodák miatt. Ezekből 128 db működött a lekérdezéskor, és közel fele töltött ki adatlapot, ráadásul releváns adatokkal. Ennek oka, hogy egy részük már évek óta működő szolgáltatás, csak eddig nem a szociális ágazat berkein belül folytatták tevékenységüket. Azt viszont nem tudjuk, hogy mennyi közülük a már korábban is működő, és mennyi, amelyik csak 2019-ben indult. A többi, nem relevánsként kezelt 2018 második felében indult szolgáltatás azonban újnak tekinthető, korábban nem rendelkeztek ágazati azonosítóval.

Számolnunk kell továbbá azokkal, akiknek a működése szünetelt a lekérdezési időszakban (akár hosszabb ideje). Ezek számát nem tudjuk pontosan. Viszonyítási adatként használhatjuk, hogy az SZGYF által fenntartott 454 gyermekvédelmi szakellátásban működő telephely (2019. júniusi adat) közül 8 hosszabb idő óta szünetelteti a működését. Ez a telephelyek 1,8 százaléka. Ha az általunk vizsgált populációra vetítjük ezt az értéket, akkor 103 intézményről is beszélhetünk. Természetesen ez az érték nem kivetíthető, hiszen nincs összefüggés az SZGYF gyermekvédelmi szakellátása és a szociális ágazat egyéb intézményei, telephelyei között e tekintetben. Más fogódzónk azonban nincs, a becslés természete pedig ilyen: azt használjuk fel, ami a rendelkezésünkre áll. A lekérdezés alatti „helpdesk” telefonhívások és e-mailek között is többször jelezték, hogy azért nem töltenek ki adatlapot, mert nem üzemel az intézmény. Ezeket figyelembe véve további 100-110-el csökkenthető a releváns intézmények száma. Mindent együttvéve 700-1000 közötti olyan intézménnyel számolunk, amely vagy elérhetetlennek bizonyult, vagy részükre nem volt kitölthető a kérdőív egyéb okok miatt. Ez az alapsokaságot 4700-5000 közötti intézményre módosítja, ha az elérhető és érdemben lekérdezhető elemeket számoljuk. Ez jelenti a vizsgálat érdemi populációját.

2.1 Beérkezett kérdőívek, elemzési lehetőségek

Az adattisztítás után 2750 érvényesen elemezhető kérdőívünk maradt a kevés vagy érvénytelen adatot tartalmazó, részlegesen kitöltött ívek kirostálása után. Az összes figyelembe vehető kérdőívből 2633 befejezett, vagyis teljesen kitöltött. További 117 esetben csak részleges kitöltésről beszélünk, ezek többsége (77 db) legalább félig vagy majdnem teljesen kitöltött adatlap.¹³

Mit jelentenek ezek az értékek a lekérdezés összlétszámához képest? A teljes kiindulási populációnak a 48,1 százalékát, az elért és relevánsan elért populációnak pedig az 55,0-58,5

¹¹ Emiatt a mintavételes eljáráshoz tartozó statisztikai próbák és egyéb mutatók vizsgálata sem releváns.

¹² Ezen felül még legalább 200-300 e-mail cím technikailag hibás volt. A technikailag hibás címeket már a kiküldés előtt is igyekeztünk kijavítani, többnyire sikerrel (pl. ha egyértelmű volt az elírás), a lekérdezés alatt pedig folyamatosan végeztünk korrekciókat, hogy javítsunk a kitöltési arányon.

¹³ A leválogatásnál úgy jártunk el, hogy a lehetséges 16 oldalból, aki nem töltött ki legalább ötöt, azt kijöttük az elemzésből.

százalékát, attól függően, melyik értékkel számolunk. A kérdés, hogy mire elég egy ilyen adatsor a gyakorlatban?

A teljeskörű lekérdezések sajátossága, hogy a mintavétel hiánya miatt, nem merülhet fel a reprezentativitás kérdése. A reprezentativitás mint kutatómódszertani fogalom egy minden elemében statisztikai meghatározás, amely szigorúan random mintavételes eljárásokban nyer értelmet, ezen kívül értelmezhetetlen, hiszen a fogalom a minta és a teljes populáció közötti viszonyról mond valamit, e körön kívül értelmetlen, hiszen az értelmezési térből az egyik összetevő, a minta, hiányzik. Ez azt jelenti, hogy a kutatásunk nem reprezentatív? Nem, ez azt jelenti, hogy már maga a kérdés (tudniillik, hogy reprezentatív-e az eredmény az egész sokaságra vonatkozóan) sem tehető fel megválaszolhatóan statisztikai értelemben. Vagyis a kérdést, hogy mire elég az adatgyűjtés, más irányból kell megközelítenünk.

Mit mondhatunk akkor a válaszok és a teljes populáció viszonyáról? Bizonyos értelemben a válaszok csak a választ adók csoportjára vonatkoznak minden további megkötés nélkül, hiszen ők mondták, amit mondtak, akik pedig csendben maradtak, nem tudjuk minden kétséget kizáróan, hogyan vélekedtek volna. A válaszadási hajlandóságot elemző társadalomtudósok szerint az egyre lanyhuló válaszadási hajlandóság mögött időnként az úgynevezett „túl-surveveztetés” jelensége is állhat¹⁴, ami bizonyosan fontos szempont az itt tárgyalt kutatás, a csendben maradó szociális és gyermekvédelem szolgáltatói esetében is, hiszen ők egyébként is rengeteg adatot kell, hogy rendszeresen szolgáltatassanak a feladatellátásukkal összefüggésben.

Mindennek ellenére az ilyen típusú vizsgálatokban a populáció adott szegmensének részleteit pontosabban ismerjük, mint a mintavételi eljárással készült kutatásokban, hiszen nincs a minta természetéből adódó tévesztési lehetőségünk, nincs mintavételi hiba, amivel számolnunk kell. Amit látunk elemzéskor, az olyan mértékben igaz, ahogy látjuk (az 1 százaléknyi eltérés is valóságos eltérés, nincs hibahatáron belüli és kívüli értelmezés). Ráadásul a mintavételi eljárásokkal ellentétben, ahol csak a teljes populáció egy töredék elemszámát elemezzük, itt határozottan nagyszámú, az érdemi populációra számított többség válaszait ismerjük. Tim Harford *Az élet rejtett logikája* című könyve 161. oldalán¹⁵ remekül vezeti le azt az orvostudományban és a pszichológiában gyakran használt megfigyeléses logikát, amely szerint nem feltétlenül kell tudnunk minden ember válaszát ahhoz, hogy biztosak lehessünk az eredményeinkben, ha a megfigyelt esemény elég egyértelmű (példájában egy érmét említ, amelyet nem kell több ezerszer feldobni ahhoz, sőt elég hússzor is, hogy biztosan kimondjuk, az érme cinkelt). Esetünkben ez azt jelenti, hogy ha a megfigyelt értékek nem szórnak nagyon (ergo, egyértelmű tendenciákat mutatnak), minden válasz ismerete nélkül is feltételezhetjük, hogy a teljes sokaságra igaz, amit látunk. Tulajdonképpen nagy biztonsággal jó becslést tehetünk az ismert válaszok alapján a maradék, nem ismert részre is,¹⁶ ezzel pedig az egészre. Az eljárás során vagy kiegészítjük az ismert adatok alapján az eredményeinket (extrapolálunk), vagy olyan konstansokkal dolgozunk, mint a százalék, amely független indikátora az eseményeknek, mindegy, hogy rész- vagy teljes populációra számoljuk.¹⁷

¹⁴ Schober MF, Conrad FG. Improving social measurement by understanding interaction in survey interviews. *Policy Insights from the Behavioural and Brain Sciences*. 2015 Oct;2(1):211-9.

¹⁵ Budapest 2008, HVG Kiadó Zrt.

¹⁶ Az eljárás bevett gyakorlat, akár e nélkül készült kutatásokban vizsgálódunk. Az oka, hogy szinte sohasem válaszol mindenki a feltett kérdésekre, vagyis mindig marad egy kisebb-nagyobb rész, amely homályban marad. A mintavételes eljárásokban (ahol a minta válaszadási hajlandósága sokszor nem nagyobb, mint az általunk elért közel 60%) ilyenkor gyakran nem veszik figyelembe a nem válaszolókat, az adatokat ugyanúgy dolgozzák fel, mintha mindenki válaszolt volna, vagyis az eredményeket korrekció nélkül (amik esetleg el sem végezhetők) az egész populációra vonatkoztatják; majd elfogadható hibahatárral jó következtetést vonnak le.

¹⁷ A társadalomtudományban eleve bevett módszer, hogy az elemzéseknél (minta vagy a részleges adatok) a konstansok közlése a legmegbízhatóbb (még ha eközben darabszámokat is mellékelünk, amelynek a szerepe ilyenkor másodlagos), hiszen a nem teljességükből adódóan a nominális értékek csak bizonyosfajta konstansokra való átváltás után adnak félreérthetetlen információt az egészre nézve, ami a fő cél.

Van-e tévedési lehetőségünk ilyenkor? Elvileg igen, a gyakorlatban azonban jó eséllyel helytálló a következtetésünk, amennyiben nincs szisztematikus torzítás¹⁸ a válaszokban. Ha torzítással nem kell számolnunk, méltán feltételezhetjük, hogy az ismert válaszstruktúra jó megközelítéssel megegyezik az ágazat egészével. Mivel a kutatás a vizsgálható elemek mind-egyikére kiterjedt (ergo, a lekérdezési eljárás nem torzított), továbbá egyetlen olyan torzítás sem ismert, amely a populáció egyik vagy másik részét szisztematikusan érintette volna, ezt az opciót elvetjük. A beérkező kérdőívek ellátástípusra, megyére, fenntartótípusra is a teljes ágazatra jellemző értékeket mutatják minimális (szisztematikus torzításra nem utaló) eltérésekkel (lásd Melléklet 1. A lekérdezés alaptáblái, 47. o.).

Mégsem dőlhetünk hátra, kénytelenek vagyunk eltérést, legyen bármilyen kicsi, feltételezni a teljes ágazat és a beérkező válaszok között, éppen abból kifolyólag, hogy a válaszadás nem teljes, és a válaszstruktúrában a teljes populációhoz képest vannak eltérések. Ezt az alaptábláink alapján $\pm 1-2$ százalékbán határoztuk meg. Ennek – miután a szisztematikus torzítás hipotézisét elvetettük – könnyen érthető az oka: bármekkora arányban ismerjük a válaszokat, az elmaradt kitöltések minden várakozás és számítás ellenére is eltérhetnek az ismertektől. Ha úgy tetszik, ez a lekérdezés hibahatára. A társadalomtudományi vizsgálatokban gyakori extrapoláció mindig arra épít, hogy az ismert adatok trendje a nem ismert mezőben is folytatódik. A módszer jó, elfogadott gyakorlat (sőt, a Big Data elemzésekben széles körűen alkalmazott eljárás), azonban mindig szem előtt kell tartanunk, hogy minden igyekezetünk ellenére is becslés marad.

Végül meg kell válaszolnunk még egy kérdést: a válaszok 55 százaléka kevés vagy sok? És az 58,5%? És ha 70% lett volna a válaszadók aránya, vagy még több? Mi a különbség, vagy másként kérdezve, mennyit számít a teljes lekérdezések esetén a visszaérkezési arány?

Természetesen számít, de hogy mennyire, két dologtól függ: 1) a visszaérkező válaszok számától, de legalább ilyen fontos 2) az ismert adatok minősége, vagyis annak bizonyossága, hogy az ismert adatok elég jók ahhoz, hogy a nem ismert térre való kiterjesztésük nem okoz számottevő torzítást. Alapelvként megfogalmazható, hogy minél több választ ismerünk, annál kisebb a tévedési lehetőségünk a nem ismert résszel kapcsolatban. Egyszerűen másként lehetünk biztosak magunkban, ha több a válasz, mivel minden válasszal csökken a bizonytalan tér mérete. Az ágazati vizsgálatok gyakorlatában az általunk elért érték megfelel a sokéves tapasztalatnak (csupán 50-60% körüli a visszaérkezési ráta a kevésbé átfogó kutatásokban is),¹⁹ ha pedig a lekérdezés méretét és a lekérdezési időszakot (nyár) is beszámítjuk, az arány kifejezetten jónak tekinthető. E két tényező esetünkben azt jelenti, hogy nagy biztonsággal tehetünk megállapításokat a teljes ágazatra vonatkozóan, lévén az ismert adatok stabilak, és jól értelmezhető trendeket mutatnak ahhoz, hogy ezt megtegyük, a szisztematikus torzítás lehetőségét pedig kizártuk.

Az elemzés a saját adatgyűjtésre épít, a megértéshez ugyanakkor olyan adatokat hívtunk segítségül, mint a KSH OSAP éves adattáblái, ill. az SZGYF 2018-2019-es havi adatgyűjtésének számai. A lekérdezés – ahogy az elemzés is – két összefüggő vizsgálatra épített. Az első körben (június-július) az ágazat minden intézményét kérdeztük, majd az időközben elkészült alternatív kérdőívünkkel a javítóintézeteket kerestük meg. Ezzel a szociális és gyermekvédelmi, gyermekjóléti rendszerben érintett minden lehetséges szereplőt elértünk.

¹⁸ Szisztematikus torzítás, ha egy vizsgálatban a válaszok következetesen valamilyen irányba mintavételi vagy egyéb *irányított, nem véletlen ok miatt* csálnak. Tankönyvi példa pl. egy olyan lekérdezés, amelyben a lekérdező feladata, hogy egy kampusz forgalmas pontján, ahol szinte mindenki elhalad, kérdezze meg minden tizedik diákot egy adott témában. Ilyenkor előfordulhat, hogy a félénk lekérdező (mondjuk egy fiú) nem mer leszólitani lányokat, vagy egy gólya a felsőbb éveseket, pedig tizedikként léptek be az adott térbe. Ezáltal a kérdezés torz eredményre vezet, mivel a minta nem az eredeti szándék szerint áll össze. Így a lekérdezés valamilyen irányba csálni fog, a példában pl. azok válaszait ismerjük, akiket a kérdezőbiztos meg mert szólitani.

¹⁹ Ez az érték gyakran a mintavételes, nem ágazati kutatásoknál sem több. Pedig ott, a minta természetéből adódóan, a be nem érkezett válaszok sokkal problémásabbak statisztikailag.

3. A hiány mértéke a szociális ágazatban

Az egyik legfontosabb kérdése a vizsgálatnak, hogy hány ember hiányzik a rendszerből. Illetve némileg továbblépve az alapkategórián: javul a helyzet, vagy inkább romlott az elmúlt évekhez képest?

3.1 A hiány mértéke

Mérésünk szerint a szakdolgozók 7,9 százaléka hiányzik a rendszerből, nevelőszülői hálózatokkal együtt számolva 8,3%, ami igen jelentős, különösen az előző évekhez mérten (lásd később).

Az érték azonban kicsit biztosan pontatlan. Honnan tudjuk? Onnan, hogy a KSH OSAP adatai szerint 2018 végén 75 783 szakmai munkakörben foglalkoztatott dolgozóról tudunk,²⁰ az általunk regisztrált létszám (57 556) pedig ennek az értéknek, vagyis a teljes sokaság a 75,9 százaléka, miközben a beérkező kérdőívek aránya alapján kevesebb, mint 60 százalékot várnánk. Mi ennek az oka? A beérkező kérdőívek adataiból jól látszik, hogy a nagyobb intézmények aránya magasabb a vártnál. A MŰKENG szerint például a nagy állami intézmények mindössze 2%-nyit tesznek ki az intézmények számából, miközben 3,4%-nyi arányban választottak a vizsgálatunkban. Ez az eltérés nem tűnik soknak. Csakhogy ezek az intézmények az ágazat kifejezetten nagy foglalkoztatóinak számítanak (minden negyedik szakdolgozó itt dolgozik), ráadásul a hiányértékeik kiugróan magasak (lásd később), így a súlyuk és a hiányok kalkulálásakor latba eső súlyuk kissé felfelé húzza az összesített értékeket. A KSH 2018-as OSAP adatbázisa a szakmai munkakörökre számított hiányt²¹ 7,2%-ban adja meg.²²

Nem tudjuk, hogy a különbség mérési hibából vagy az adatfelvételek közötti különbségek-ből származik-e. A KSH és a saját adatfelvételünk között számos lényeges különbség van: nem ugyanazt a szolgáltatói sort és szintet kérdeztük (l. 18. l.),²³ a számításba bevont értékek sem egyeznek (19. l., ill. l. még 20. l.), de számolni kell az adatfelvétel időpontjával, mint

²⁰ Ugyanakkor ez az érték csak részben feleltethető meg a mi adatgyűjtésünknek. Nincsenek benne olyan nagy szolgáltatások, mint a bölcsőde, TEGYESZ, vagy a tanodák stb. Ezek együtt kb. 13 000 fős eltérést okoznak a két mérés között.

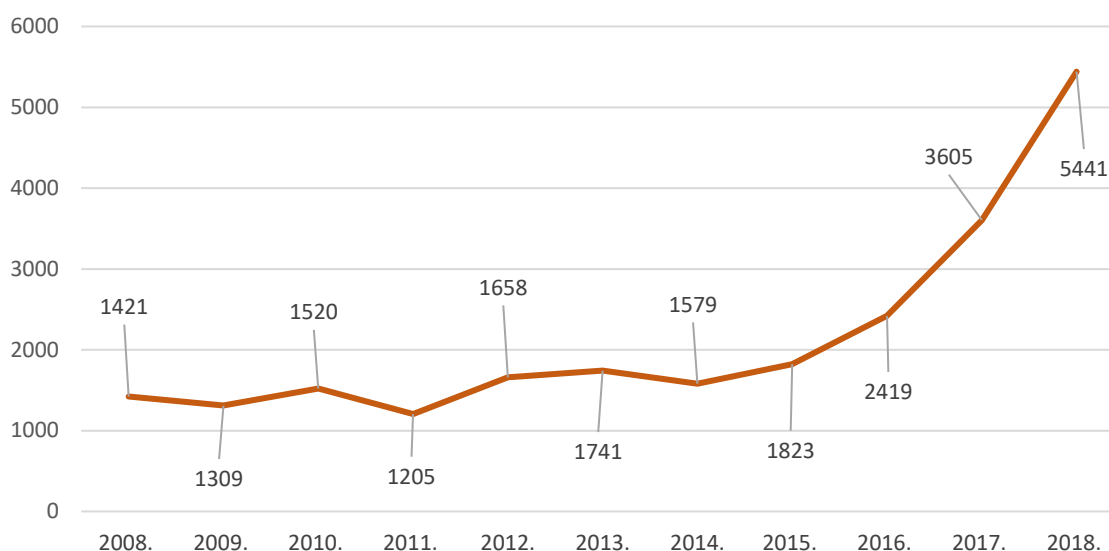
²¹ Tudnunk kell, hogy a KSH csak teljes- és részmunkaidős munkakörökre számolja a hiányt. Mi viszont minden szakmai munkakör alapján számoltunk, vagyis a megbízással, vállalkozói szerződéssel stb. foglalkoztatottakat is. Ezzel az eltérés akkor is megengedett, ha egyik mérés sem tartalmaz hibát.

²² Itt is számolni kell pontatlanságokkal, hogy csak egy példát említsünk: mitől lehet, hogy csupán 49 intézményvezető helyettes szerepel a 2018-as OSAP táblákban, miközben az intézményvezetők száma 3000-5000 között kell, hogy legyen? Vagy például a KSH által a speciális gyermekotthonok esetén mért hiány 31,7%, miközben az SZGYF havi adatgyűjtéséből, ugyanebben az időszakban mindössze 9,6 százalékot tudunk kimutatni (a mi általunk mért érték 10,5%). Az általános hiedelemmel ellentétben a KSH adatgyűjtése sem teljes. 2016-ban csupán 4697 ágazati azonosítót találunk a táblákban, miközben az intézmények száma 5700-5800 körül kellene, hogy legyen. 2018-ban bár 5800 sort tartalmaz a kiküldési lista, csupán 3326 egyedi intézménynév szerepel benne. Fontos különbség a mi vizsgálatunkhoz képest, hogy bizonyos ellátástípusokat a KSH nem szerepeltet (lásd 20. hivatkozás), miközben másokat igen, amellyel a tanulmányunk – szakmai okok miatt – külön számol (javító-nevelőintézetek). Vagyis a két mérés több területen nagy értékekben különbözik. Csak a 20. hivatkozásban említett esetekkel számolva kb. 17,3 százalékos az eltérés a szakmai létszámokban a két táblázat között. Túl nagyok ahhoz, hogy sokszor érdemben összevethető legyen a két adatsor.

²³ A KSH a telephelyeket szondázza, mi azonban az intézményeket/szolgáltatói központokat kérdeztük. Miként járulhat ez hozzá az eltérésekhez? Az SZGYF adatgyűjtésében a telephelyeket kérdezzük, azonban az intézmények (központok) minden hónapban megkapják a táblákat ellenőrzésre, és gyakran javítanak benne értékeket. Ennek legfőbb oka, hogy az intézmények jelentős része integráltan működik, így gyakran összevont munkakörökben foglalkoztat embereket, esetleg több telephelyen is, akik adatgyűjtési szinttől függően másként számíthatnak be az intézményi/telephelyi összesítésekbe. Beszédes, hogy 2019. júniusi (SZGYF gyermekvédelmi ellátások) adatsorban 298 javítás történt, amelyből 116 munkaügyi adat volt. Ha emellé azt is tudjuk, hogy ez mindössze 455 telephelyre igaz, akkor láthatjuk, milyen nagy eltéréseket jelent a mérési szint.

befolyásoló tényezővel is.²⁴ Ezeket figyelembe véve 2-5 százaléknyi eltérés akkor is elfogadható, ha egyik adatfelvételben sem igazolhatók lekérdezési hibák. De vajon mit jelentenek ezek az értékek évekre visszamenőleg? Mivel a mi vizsgálatunk egyszeri és keresztmetszeti mérés, nincs módunk visszatekinteni a korábbi évekre. A KSH adatai viszont alkalmasak erre. Így mielőtt folytatnák az adataink elemzését, tegyünk egy kis kitérőt, hogy lássuk, milyen tendencia érvényesül a hiányértékekben a KSH mérése szerint.

1. ábra – Üres álláshelyek száma a szociális ágazatban 2008-2018



(KSH OSAP adatok alapján saját diagram)

Bár az engedélyezett szakdolgozó létszámok a vizsgált időszakban 75-80 000 között mozogtak, a hiány 2011-ig tendenciózusan mégsem emelkedik, inkább stagnál, 2012-től 2014-közöt az előzőtől kissé magasabb szinten, de szintén stagnál, majd 2014-től exponenciális emelkedésbe megy át. Ennek köszönhető, hogy a hiány az előző évi 4,5 százalékról 2018-ra 7,2-ra nőtt.

Az ilyen grafikonokat az emberek rendszerint reflex-szerűen meghosszabbítják, aminek az lesz a következménye, hogy a jövőhöz legalább ennyire emelkedő görbét képzelnek. Ezt nevezik Hans Rosling az egyenes vonal ösztönének.²⁵ Ez arra készíti bennünket, hogy a vonalat, amennyire csak lehet, lineárisan folytassuk. Pedig a társadalomtudományban ez a fajta tendencia ritkán érvényes (de ha előfordul, akkor bajt jelez, ilyenek a nehezen megfogható fertőző betegségek, amelyek terjedése exponenciális, ilyen volt az ebola az első felbukkanásakor). Az ilyen exponenciális görbék mögött a következő években többnyire visszaesés várható. Lássuk a következő táblázatot.

²⁴ Míg a KSH OSAP a 2018. december végi adatokat 2019. január 31-ei határidővel gyűjtötte, addig mi ugyanerre a határpontra június-júliusban kérdeztünk. Ilyen esetekben számíthatunk némi válaszdóli torzításra, különösen azért, mert a lekérdezésünk célja a hiány feltárása volt, márpedig a hiány miatt küzdők között előfordulhat felfelé kerekítés önkéntelenül is (ugyanakkor ez nem elvárt, nem biztos, hogy tényleg előfordul).

²⁵ Rosling, Hans: Tények (Budapest, 2018).

1. táblázat – Növekedés tendenciái nominálisan és arányosan 2008-2018

Év	fő	változás az előző évhez képest (%)	
2008	1421	induló érték: 100,0	
2009	1309	92,1	
2010	1520	116,1	
2011	1205	79,3	
2012	1658	137,6	
2013	1741	105,0	
2014	1579	90,7	különbség százalékpontban az utolsó években (%)
2015	1823	115,5	24,8
2016	2419	132,7	17,2
2017	3605	149,0	16,3
2018	5441	150,9	1,9

Jól látszik a táblázatban, hogy bár az emelkedés számértéken igen magas 2014 óta, a százalékpontban mért növekedési üteme 2014-től (amely évtől a meredek görbe felível) lassuló. Mégsem dőlhetünk hátra, ugyanis még ha az emelkedés lassul is, a hiány mértéke mára olyan nagy, hogy akkor is kongatni kell a vészharangot, ha a maihoz képest visszaesik. Ráadásul semmi nem utal arra, hogy a hiány jövőre csökkenni kezdene. Tapasztalataink szerint a társadalom alrendszerében az érdemi változáshoz ritkán elég néhány hónap. Így ha egy nagyhatású intézkedés folytán – amit jelenleg nem látunk – vonzóbbá is válna az ágazat, biztosan kell legalább egy év, mire érdemi változás mutatható ki a hiányértékekben (ami még így sem biztos, hogy pozitív irányba lendíti a mutatót!). Így várhatóan csökkenő hiányarány mellett, de nominálisan emelkedő értékkel a helyzet kiszámíthatóan tovább fog romlani. Hogy mindez mit jelent, arra lássunk egy elméleti példát.

Ha csökken is a növekedés üteme (akár jelentősen), és ennek hatására „csak” 500-al nő az üres álláshelyek száma (vagyis 5941-fős lesz a hiány, ami 110,1 százalékra csökkenti a növekedés ütemét, 40,8 százalékkal elmaradva az előző évi aránytól), az elvileg betölthető álláshelyekhez képest így is 8 százalékra rúg majd a KSH szerinti hiány (és kb. 9 százalékra a mi mérésünk szerint várt érték). Azt gondoljuk, hogy a jelenlegi opciók mellett ez kritikus (lásd később a *Számok, és a mi mögöttük van* című rész).

Most hogy ezt láttuk, térjünk vissza a kutatásban gyűjtött adatokhoz, és nézzük meg, hogyan oszlanak meg az értékeink megyék és fenntartótípusok szerint.

2. táblázat – Munkaerőhiány megoszlása megyék szerint

Megyék	engedélyezett szakmai álláshely (a)	betöltött szakmai álláshely (b)	hiány nominálisan (c)	hiány arányosan (% - c/a)
Bács-Kiskun	2818	2654	164	5,8
Baranya	2708	2578	130	4,8
Békés	3679	3558	120	3,3
Borsod-Abaúj-Zemplén	4376	3988	388	8,9
Budapest	10 507	9174	1332	12,7
Csongrád	2701	2553	148	5,5
Fejér	2456	2244	213	8,7
Győr-Moson-Sopron	2428	2161	267	11,0
Hajdú-Bihar	4054	3879	175	4,3
Heves	1478	1303	175	11,8
Jász-Nagykun-Szolnok	2134	2025	109	5,1
Komárom-Esztergom	1722	1624	98	5,7
Nógrád	1435	1347	88	6,1
Pest	4936	4425	512	10,4
Somogy	2171	1997	173	8,0
Szabolcs-Szatmár-Bereg	5611	5390	222	3,9
Tolna	1518	1442	76	5,0
Vas	1826	1612	214	11,7
Veszprém	2109	1910	199	9,5
Zala	1834	1691	144	7,8
Összesen	62 501	57 556	4946	7,9
Összesen nevelőszülői hálózatokkal²⁶	66 854	61 319	5535	8,3

Fontos tudni, hogy a megyék szerinti érték esetenként torzít, ugyanis jónéhány olyan intézmény működik az ágazatban, amelynek a telephelyei nem csak adott megyében található. De mivel a kérdés a központi telephely (mint válaszadó) alapján sorolja be az értékeket, vagyis annak megyéje szerint, ilyen esetekben olyan adatok is az adott megyéhez sorolódnak, amelyek földrajzilag nem ide tartoznak. Ezért, bár közlünk megyei megoszlásokat, ezek csak bizonyos hibahatárral érvényesek. Ez az oka annak is, hogy külön szerepeltetjük a nevelőszülő hálózatokat, mivel ebben az ellátásban különösen erős a megyék szerinti torzítás. Később látjuk majd, hogy nem is földrajzi alapon határozható meg a leglényegesebb összefüggés a hiány és az intézmények között, ha van is hatása a földrajzi elhelyezkedésnek (valamennyi biztosan van), az összefüggés nem domináns. A megyék hatását akkor tudnánk biztonsággal szűrni és kimutatni, ha az előbb említett torzítást kiküszöbölhetnénk. Erre azonban nincs lehetőségünk. Nagy a szórás az átlaghoz és egymáshoz képest is.

A legmagasabb értéket képviselő tíz megyéből hat nyugati, kettő pedig közép-magyarországi. Vagyis a probléma – mint annyi esetben – (részben) kettéválasztja az országot, nyugatra és keletre. Minél nyugatabbra található vagy középen egy megye, annál valószínűbb, hogy hiánya az átlag felett van. Azonban a kép nem letisztult, a nyugati megyék között találjuk Heves megyét, mégpedig „előkelő” helyezést elérve, ill. Borsod-Abaúj Zemplén megyét, és viszont, a keleti megyék között szerepel Komárom-Esztergom, Tolna és Baranya megye. Később láthatjuk majd, hogy ennek leginkább az az oka, hogy a hiány nagysága vagy léte sokkal

²⁶ A nevelőszülői hálózatoknál 13,5 százalékos hiányt regisztráltunk, ill. 7 százaléknyi olyan álláshelyet, amelyet 3 hónapon belül nem sikerült betölteni adott évben.

inkább más változókkal hozható összefüggésbe; mint a szakellátás-alapellátás, sok szakdolgozót foglalkoztatók vs. kevés szakdolgozót foglalkoztatók, és ezek mögött a fenntartótípus. A következő táblázat részben választ ad arra, miért mondjuk ezt.

3. táblázat – Munkaerőhiány és létszamarányok fenntartótípusonként

Fenntartótípus	fenntartó-típusban mért hiány (%)	nevelőszülői hiány (%)	szakdolgozók létszamaránya összesben
Egyéb nem állami	6,6	0,0	10,4
Egyházi	4,7	6,3	10,8
Központi kormányzati	12,0	19,8	24,1
Nonprofit nem állami	6,7	na	7,4
Önkormányzati	7,2	1,1	47,3
Összesen	-	-	100,0

A központi kormányzati intézmények hiányértékei mindkét vizsgált területen kimagaslanak. Ha hozzávesszük, hogy milyen szakdolgozói létszamarányokat képviselnek az adott intézmények (lásd harmadik oszlop), a hiány aránytalan volta egyértelmű. A minden negyedik szakdolgozót foglalkoztató központi kormányzati szféra 12 százalékos hiánya ugyanis azt jelzi, hogy minden negyedik szakdolgozó olyan munkahelyen dolgozik, ahol 10 főből több mint egy fő hiányzik (átlagban). És részben igazol egy korábban tett megállapítást: a 7,9 százalékos hiányértéket az itt található intézmények felfelé húzó hatása eredményezi. A központi kormányzati intézmények nélkül a hiány 6% körül alakulna.

3.2 Számok, és ami mögöttük van

A munkaerőhiányra vonatkozó kérdés legalább két oldalról vetődik fel: keresleti és kínálati oldalról. Amit a hiányadataink mutatnak (jelen esetben a 7,9%), az a keresleti oldalra vonatkozik. Az értékek arra adnak választ, hogy mennyi emberre lenne még igény az intézményekben.²⁷ Amit viszont a számok eltakarnak, hogy a szolgáltatók/fenntartók mi mindent tesznek azért, hogy ezek minél kisebbek legyenek. Erre jó okuk van, és az nem a kutatók megtévesztése. Elemi érdekük a működés fenntartásához, hogy minden lehetséges eszközzel biztosítsák a szükséges munkaerőt és ha másképp nem, legalább létszámban betöltsék az üres helyeket. Csakhogy ez az igyekezet (ha az ágazat vonzereje vagy a kínálati oldal opciói romlanak) bizonyos áldozatokkal jár, többek között minőségi áldozatokkal. Ez viszont a probléma másik oldalára irányít bennünket, a kínálati oldalra.

Némileg leegyszerűsítve, a kínálati oldal az a tárhely, ahonnan a keresleti oldal gazdálkodni tud. Az igazán lényeges kérdés a hiányértékek mellett, hogy mivel tud gazdálkodni a keresleti oldal, illetve mennyire van rákényszerítve arra, hogy az igényeit rugalmasan kezelje, módosítsa, ha a tárhely tartalma megváltozik. A kínálati oldal egyfajta pufferszerepet tölt be. Itt „tárolódnak” azok az emberek, akik potenciális belépőként felvételt nyerhetnek a keresleti oldalra. Optimális esetben a puffertér tele van minden széppel és jóval, mint egy jó élelőkamra. A keresleti oldal pedig minden egyes alkalommal válogathat, ha helyeket akar feltölteni (vagyis új emberre, emberekre van szüksége az igényei kielégítéséhez). Egészségesnek mondható versenyhelyzet áll fenn, minden foglalkoztató elvben a legjobbat veheti fel egy adott pozícióra. És mivel a helyzet kiegyensúlyozott, nem csak mennyiségi, de minőségi kínálat is van. De mi van akkor, ha valamilyen oknál fogva a tárhely elszegényedik, csökken a beléptethetők száma és minősége? Vagy ugyan nem lesz szegényebb, számban és minőségben ugyanazt kínálhatná, mint korábban, de a keresleti oldal bevonzó ereje csökken, és hiába található meg továbbra is a puffertérben a jobbnál jobb potenciális munkavállalók, azok inkább úgy döntenek,

²⁷ Ahogy az 1.2. bekezdésben röviden kitértünk rá, ezek az adatok pontosan nem határozhatók meg, hiszen nincs egy olyan fixált kiindulópontjuk, mint hogy mennyi lenne a munkavállalók optimális száma. Ezért ezekre a számokra csak viszonyszámokként érdemes tekinteni.

hogy nem akarnak belépni egy kevésbé vonzó térbe, mint amilyen a szociális ágazat? (*Arról nem is beszélve, hogy mi van akkor, ha e két dolog egyszerre igaz.*)

Amint csökken a keresleti oldal vonzereje, a kínálati oldalon is beindulnak a változások. A munkaerőpiacon potenciálisan jobb opciókkal rendelkező szakemberek más szektorok felé mozdulnak, hiszen megtehetik. Ezzel pedig a kínálati oldalon csökken a potenciálisan foglalkoztathatók száma, ill. relatíve egyre több kevésbé jó opcióval rendelkező (magyarul képzetlenebb) ember várakozik munkára, mivel az ő választási lehetőségeik korlátozottabbak. Mindezt tovább is ronthatjuk, ha a puffertartékot nem töltjük fel rendszeresen új „lehetőségekkel” (ez történik akkor, amikor a képzésből érkezők, pl. a felsőoktatásban tanulók száma csökken).

Fontos tisztában lennünk azzal, hogy a romló minőségi értékek a fent említett makro-mérőszámok szintjén nem feltétlenül látszanak (legalábbis évekig képesek lappangani), miközben a munkaadók már érzékelik a minőségi változást. A hiányszámok ugyanis csak a mennyiségi mutatóinak csökkenésére figyelmeztetnek. Ezeket szem előtt tartva azt is hihetjük, hogy minden esetben, az értékek még „elég jók” egy visszafogott, de még üzemképes működéshez. Eközben lehet, hogy a baj már sokkal nagyobb, csak nem ott látszik, ahol ezek a makro-számok mutatkoznak. A szolgáltatók mindent megtesznek, hogy amíg csak lehet, pótolják a hiányt. Pedig közben a választék erősen visszaesett. Mit tesz ilyenkor a vezető? Lejebb szállítja a léceket, vagyis kevésbé jó munkaerőt alkalmaz. Ma már számos vizsgálat támasztja alá a gyakorlatot, miszerint, ha változik a felhozatal, változnak az elvárásaink is. És minél nagyobb a változás a felhozatalban, annál inkább változik az elvárásunk. Mindez racionális döntés eredménye. Hiszen egy kevésbé jó szakember még mindig jobb, mint ha senki sem végzi el a munkát. És ilyenkor a vezetők, még ha kényszerűségből is, de jól döntenek (a helyzethez képest a legjobban). Ez részben jó, másrészt nem az. Kérdés, hogy meddig lehet lejebb engedni azt a bizonyos léceket?

A válasz: túl mélyre. Szomorú, de találó példa, amikor az álláshirdetések egyre inkább úgy jelennek meg a pedagógusok számára, hogy „bármilyen szakos” pedagógust keres egy intézmény. Vagyis már nem speciális szakembert, akire szükség lenne, mivel az nincs, hanem akárkit, csak fedezze a létszámhiányból eredő problémáját (valójában csak egy részét). A bármilyen szakos pedagógus kiváló indikátora annak, hogy már nincs választék alkalmas emberek közül, ezért a piac racionálisan a kevésbé alkalmasak felé nyit. De innen is van lejebb: amikor már bárkit (értsd nem csak pedagógust) felvesznek.²⁸

A számok mögött van még valami, amit gyakran alábecsülünk. A társadalmi jelenségeknél egészen kicsi egyensúlytalanságok is nagy problémák kiváltói lehetnek. Tim Harford több érdekes kísérletről számol be, amely azt fedte fel, hogy a társadalmi egyensúly alábecsülten alacsony kibillenése, felbomlása is nagyobb galibákat okoz, mint amekkorára számítanánk. Egyik ilyen példájában Charles és Luoh elemzését idézve megállapítja, hogy a fekete férfiak bebörtönzési arányának egy százalékos emelkedése 3 százalékkal csökkentette a fiatal, fekete nők férjhezmeneteli arányát (Harford 2008:99). És ez minden további 1 százalékra igaz. Vagyis ebben az esetben 2 százaléknyi eltérés 6 százalékos problémát okoz, 3% pedig már 9 százalékos. És ha még ez sem tűnik soknak, számoljuk ki, hogy mit jelent ez a gyermekszámokban az érintett generációban, és esetleg két generációval később.

Ennek fényében azt kell feltételeznünk, hogy a tavalyi 4,5 százalékhöz képest a jelenlegi 7,2 százalékos érték nem „csak” 3 százalékkal rontott a helyzeten, hanem nagyobb arányban. Egy már sérült hajótesten (mint amit a korábbi, már így is nagy hiányok jelentettek a szociális ágazatnak) egy újabb kis sérülés radikálisabban növeli a bajt, mint amit az egy ép hajótesten egyébként okozna.

²⁸ A jogalkotó beleeshet abba a hibába, hogy a munkaerőhiány problémájára válaszol, ahelyett hogy biztosítaná a szakmának a képzett létszámot, lazít a bekerülési feltételeken, és a szakképzetlenség felé nyit (leszállítja a küszöböt). Ilyenkor a hiány csökken, a probléma minőségi szinten mégsem oldódik meg. Egyfajta rejtett hiány jön létre.

3.3 Hiányértékek ellátástípusok szerint

Míg egyes változók mentén a hiány egy szűkebb kört érint csupán (lásd később), addig ellátástípusok szerint vizsgálva – még ha nagy különbségekkel is, de – általános jelenséggént érzékelhető.

4. táblázat – Hiányértékek megoszlása ellátástípusonként

Ellátás altípus	hiány (fő)	arány (%)
Pszichiátriai betegek rehabilitációs célú lakóotthona	5	29,4
Utógondozói ellátás - Gyermekotthon (külső férőhely is)	35	26,3
Lakásotthon - különleges szükséglet	91	22,7
Családok átmeneti otthona	180	22,4
Lakásotthon - speciális szükséglet	11	20,0
Gyermekotthon - különleges szükséglet	129	18,9
Fogyatékos személyek rehabilitációs intézménye	47	18,0
Család- és gyermekjóléti szolgálat/központ	914	14,8
Gyermekotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	210	14,5
Nevelőszülői hálózat	589	13,5
Hajléktalan személyek rehabilitációs intézménye	5	13,3
Pszichiátriai betegek átmeneti otthona	3	12,7
Fogyatékos személyek otthona	612	12,6
Nappali melegedő	40	12,5
Fogyatékos személyek rehabilitációs célú lakóotthona	5	12,2
Időskorúak gondozóháza	96	12,1
Helyettes szülői ellátás (hálózat és nem)	2	12,1
Fejlesztő foglalkoztatás	32	12,0
Pszichiátriai betegek rehabilitációs intézménye	3	11,9
Alternatív napközbeni ellátás	19	11,3
Pszichiátriai betegek otthona	244	10,9
Lakásotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	160	10,8
Támogatott lakhatás szenvedélybetegek részére	2	10,8
Fogyatékos személyek gondozóháza	6	10,5
Gyermekotthon - speciális szükséglet	52	10,5
Éjjeli menedékhely	34	10,3
Gyermekek átmeneti otthona	20	9,9
Népkonyha	11	9,3
Munkahelyi bölcsőde	1	9,1
Hajléktalan személyek átmeneti szállása	51	8,8
Hajléktalanok otthona	5	8,7
Utcai szociális munka	13	8,6
Területi gyermekvédelmi szakszolgáltatás	88	8,2
Szenvedélybetegek rehabilitációs intézménye	13	6,9
Családi bölcsőde	51	6,7
Támogatott lakhatás pszichiátriai betegek részére	8	6,6
Fogyatékos személyek nappali ellátása	63	6,3
Idősek otthona	771	6,1
Szociális konyha/étkeztetés	64	5,5
Utógondozói ellátás - Utógondozó otthon (külső férőhely is)	3	4,9

Fogyatékos személyek ápoló-gondozó célú lakóotthona	24	4,9
Időskorúak nappali ellátása	103	4,8
Házi segítségnyújtás	380	4,3
Támogatott lakhatás fogyatékos személyek részére	12	4,2
Pszichiátriai betegek nappali ellátása	6	3,7
Bölcsőde	252	3,5
Szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi alapellátás	6	3,5
Szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonyküszöbű ellátás	6	3,4
Szenvedélybetegek otthona	11	3,3
Utógondozói ellátás - Nevelőszülői hálózat (külső férőhely is)	5	2,8
Utógondozás	1	2,8
Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás	15	2,6
Pszichiátriai betegek részére nyújtott közösségi alapellátás	5	2,4
Tanoda	5	2,3
Szenvedélybetegek nappali ellátása	4	2,2
Biztos Kezdet Gyerekház	4	2,2
Támogató szolgáltatás	13	1,3
Mini bölcsőde	3	0,9
Falugondnoki szolgáltatás	2	0,7
Szenvedélybetegek átmeneti otthona	0	0,0
Szenvedélybetegek rehabilitációs célú lakóotthona	0	0,0
Tanyagondnoki szolgáltatás	0	0,0
Összesen	5540	

Összesen 26 olyan ellátástípust találunk, amelynél a hiány meghaladja a 10 százalékot. Ez az ellátástípusok 42 százaléka. Ezek közül csupán hat esetben marad az érték 11 százalékon belül, többségében felülmúlja ezt. Időnként akár radikálisan, meghaladja a 29 százalékot. Hét esetben 18% feletti a hiányzók aránya. Eközben mindössze 5 esetben marad az érték 1% alatt (közötte 3 esetben nulla).

A 26 db 10% feletti hiányzót mutató ellátásból 9 gyermekvédelmi szakellátás, 12 szociális szakosított ellátás, ill. 3 gyermekjóléti alapellátás, valamint 1 szociális alapellátás, illetve 1 fejlesztő foglalkoztatás.

A táblázat második részében, a 36 ellátásból 10 szakosított szociális ellátás, 5 gyermekvédelmi szakellátás. A szociális alapellátások többsége itt kapott helyet, összesen 15 db, valamint találunk még ebben a szektorban 6 gyermekjóléti alapellátásba tartozó szolgáltatást is.

Jól kiábrázolódik, hogy bár a szakosított ellátások az ágazat egészére nézve kevesebben vannak, a nagyobb hiányértékek szektorában gyakrabban fordulnak elő, mint az alapellátások. A táblázat második részében eközben a helyzet fordított: a kisebb hiányértékek dominánsan az alapellátások között jellemzők. A 4% alatti értékmezőben az ellátások fele szociális alap-szolgáltatás (9db), 4 db pedig gyermekjóléti alapellátás, mindössze 5 ellátástípus tartozik valamilyen szakosított ellátási formához.

A gyermekjóléti alapellátások közül a családok átmeneti otthonához tartozik a legmagasabb hiányérték (22,4%), ami ugyanakkor magas szakdolgozói létszámokkal is társul (180 fő).

A szociális szakosított ellátások között – legalábbis a foglalkoztatottak számát tekintve – kiemelkedik az idősek otthona ellátástípus. Ugyan a 6,1%-os hiányértékével a középmezőnyhöz tartozik, azonban a szakdolgozói létszámok kiemelkedően magas száma miatt az ide tartozó hiányérték is igen magas: 771 fő.

A szociális alapellátások közül a család- és gyermekjóléti központok/szolgálatok emelkednek ki a mezőnyből. A hiányértékeik is magasak (14,8%), ehhez azonban a nagy szakdolgozói létszámból fakadóan közel ezres létszámhiány társul (914 fő), ami a legnagyobb minden szolgáltatást együtt nézve.

Összesen 12 olyan szolgáltatást találtunk, amelyek kiemelkedően magas létszámhiányt jeleztek (nominálisan – táblázatban vörös kiemeléssel). Ők a teljes hiány 83,7%-ért felelnek (4583 fővel). A kiemelkedő hiányt mutató család- és gyermekjóléti központok/szolgáltatások pedig egyedül adják a hiány 16,5%-át. Közöttük négy gyermekvédelmi, három szociális szakellátás, három gyermekjóléti, kettő pedig szociális alapellátás.

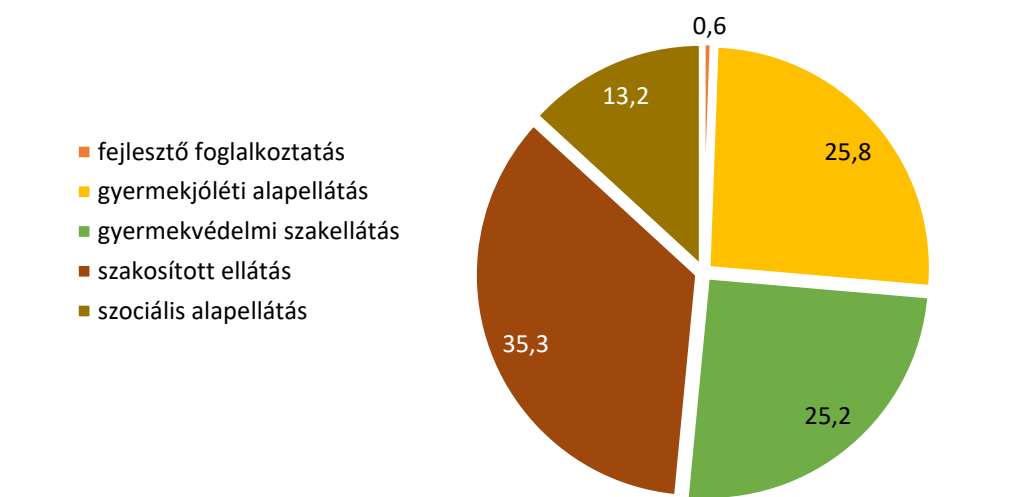
Önkéntelenül felvetődik a kérdés, milyen minőségű ellátást lehet nyújtani 10-20-29 százalékos szakdolgozói hiányszámok mellett? Aligha vállalható minőségi ellátás ily mértékű szakmai hiátus mellett. Minden hiányzó ember egy hiányzó ellátási egység, egy hiányzó minőségi csomag, és minden egyes emberrel tovább csökken az elvárható és kínálható szakmai tartalom. Egy szolgáltatásalapú ellátásban elemi érdek, hogy a szolgáltatás színvonala ne csökkenjen bizonyos szint alá. Jelenleg ez csak úgy tartható sok helyen, ha ezt a vonalat egyre lejjebb húzzák meg.

13 olyan ellátástípus található a spektrumban mindössze (21%), amelynél elfogadható mértékű, 2 százalék körüli, strukturális okokra visszavezethető hiányt regisztráltunk. Emellett bizonyos kétely él bennünk a nulla százalékos hiányokkal kapcsolatban. A KSH 2018-as táblái az itt mért területeken, ha nem is nagy eltérésről, de nem nullás értékekről számolnak be. Feltételezhető, hogy a nullás érték a hiányzó válaszokra vetethető vissza, ugyanis olyan nagy tételszámú szolgáltatásnál, mint a tanyagondnoki szolgáltatás, legalább strukturális szinten belüli hiány várható (a KSH mérése szerint egyébként 0,2%).

Ami figyelemre méltó különbség a későbbi elemzésrészekhez képest, hogy a probléma az ellátások többségét érinti, és nem egy szűkebb körben realizálódik. Mindez azonban szinte csak ebből a nézőpontból igaz.²⁹

Ágazati bontásban nézve a szociális szolgáltatásokban a hiány 50,9 százaléka található, míg a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ellátásokban 49,1 százalék. A következő ábrán az összes hiányzó szakdolgozó ellátási formák szerinti megoszlását láthatjuk.

2. ábra: A hiányzó aránya ellátási formánként összes hiányzó létszámára számítva (%)



A szociális szakosított ellátásokból származik a hiány több mint egyharmada (35%). A második helyen a gyermekvédelmi szakellátások vannak, ahonnan a teljes hiány egynegyede származik. A gyermekjóléti alapellátások felel kicsit több, mint a hiány következő negyedéért. A legkisebb mértékben a szociális alapellátások adják a hiányzó értékeket, még akkor is így lenne, ha a fejlesztő foglalkoztatást is ideszámolnánk, mivel az csupán a hiány 0,6 százalékáért felel.

²⁹ Értelmszerűen a másik megközelítés, ahol az itt láthatóhoz hasonlóan szélesebb körű érintettség várható, a munkakörök szerinti megoszlások.

5. táblázat – Ellátási formákon belüli megoszlás

Ellátási forma	hiány (fő)	hiány aránya összes hiányban (%)	hiány ágazaton belül (%)
fejlesztő foglalkoztatás	32	0,6	12,0
gyermekjóléti alapellátás	1428	25,8	9,1
gyermekvédelmi szakellátás	1394	25,2	13,2
szakosított ellátás	1956	35,3	8,3
szociális alapellátás	730	13,2	4,4
Végösszeg	5540	100,0	8,3

Szolgáltatási ágazaton belül a szociális alapellátás marad egyedül 5%-on belül. A szakosított szociális ellátások 8,3%-ban, a gyermekjóléti alapellátások 9,1%-ban felelősek a hiányadatokért. A legnagyobb hiányértéket pedig a gyermekvédelmi szakellátásban találtuk, ahol a hiány 13,2% minden intézményre számolva. Bár ehhez hasonló, magas értéket látunk a fejlesztő foglalkoztatásban, itt 12%-s létszámbeli hiányt találtunk. A második és a harmadik oszlop értékeit együtt vizsgálva karakteresen kirajzolódnak a fő problémapontok: Bár a fejlesztő foglalkoztatás magas ellátáson belüli hiánnyal dolgozik, a teljes ágazatban képviselt kis súlya miatt a hiányszámok alakulásában csak elenyésző a szerepe. Nem így a szakosított szociális ellátások és a gyermekvédelmi szakellátások. Ezeken a területeken magas szakdolgozói létszámok mellé társulnak magas hiányértékek, ami miatt a hiányzó teljes számában nagyrészt képviselnek ezek az ellátások, így az ellátási csoporton belüli értékeik is magasak. Különösen a gyermekvédelmi ellátásokra igaz mindez. Ezzel szemben a szociális alapellátások, bár az ellátások között a legtöbb ellátási típust itt találjuk, kisebb szerepet játszanak összességében a hiányok alakulásában. A nagy szakdolgozói létszámok sem jellemzők az itt található ellátásokban, ennek megfelelően az ágazaton belüli és a teljes létszámon belül mért képviselési súlya is a legalacsonyabb (nem számítva a fejlesztő foglalkoztatást).

4. A hiány kétpólusú tere

A bevezetőben néhány hivatkozott tanulmány arra figyelmeztetett bennünket, hogy azon kívül, hogy mit és hogyan mérünk, fontos az is, ahogyan csoportosítjuk az értékeinket. Egymásnak akár radikálisan ellenmondó számokat és képet kaphatunk, miközben egyik érték sem hazudik. Mindegyik igazat mond, csak nem ugyanabból az aspektusból. Így van ez a mi adatgyűjtésünk esetében is.

Ugyan a hiány 7,9% a teljes populációra számítva, de ez nem azt jelenti, hogy a teljes populáció érintett a hiánytünetekben, vagy, hogy a többségnél igaz (még akkor sem, ha ez látszólag ellentmond a szolgáltatástípusoknál tapasztaltaknak). A szociális ágazatban ugyanis egy mindössze 24 százaléknál intézményi csoporthoz tartoznak a hiányértékek, miközben a többi intézményt alig vagy egyáltalán nem érintik. Vagyis két csoportra oszthatók a szolgáltatások: a hiányt szenvedőkre, és a hiányt nem szenvedőkre. Ha még világosabb képre vágyunk, érdemes a két csoportot tovább pontosítani. A 2% alatti hiányértékeket nem feltétlenül tekinthetjük a 2% feletti értékekkel egyenrangúnak. Nagy valószínűséggel más okokra vezethető vissza egyik és a másik (bár lehetnek átfedések). A 2% alatti hiányok többnyire ún. strukturális hiányként³⁰ kezelendők, olyan mozgás részeként, ami betudható a normál fluktuációból fakadó

³⁰ A strukturális hiány a szakembergárdát érintő természetes cirkuláció eredménye. Ha pl. valaki bármilyen ok miatt kilép, a helyére nem feltétlenül lehet azonnal beállítani egy új jelentkezőt, mert bár a kínálati oldal egészséges körülmények között megfelelő választékkal áll rendelkezésre, maga a kiválasztási és felvételi procedúra is időigényes, ezzel hiányjelenséget hozva létre. Azonban ez a hiány természetes, nem problémás működésből vagy elégtelen környezeti feltételekből fakad, így nem a munkaerőhiány patológiaként tekinthető okaira vezethető vissza. Ez indokolja, hogy el kell különítenünk az elvileg károsnak tekinthető hiányértékektől.

körforgás dinamikus indikátorának. Azzal ugyanis nem számolhatunk, még elméletileg sem, hogy nincs munkavállalói mozgás, egy bizonyos mértékű körforgás természetes folyamat. Mint következő táblázatból látjuk, a 2% alatti értékek átsorolásával minimálisan csökken a hiánnyal küzdő szolgáltatók száma. Ezzel 21,6%-ra zsugorodik a munkaerőhiánnyal küzdő szolgáltatók aránya, vagyis csupán valamivel több, mint minden ötödik szolgáltató érintett a problémában, ha a patológiás munkaerőhiányt vizsgáljuk.

Mindezt azért fontos látnunk, mert bár szeretjük az összesítő átlagokat, főleg a könnyű használhatóság miatt, jelen példa is jól mutatja, miért megtévesztő időnként csak ezek alapján minősíteni egy helyzetet.³¹ Az átlagok a többségben az egyformaság, hasonlóság érzését keltyik, kiegyenlítődnék általuk a különbségek. Ha csupán az átlagokat látjuk, olybá tűnhet, hogy minden 100 főre 7-8 fő üresedés jut. Ezzel szemben esetünkben ahelyett, hogy minden 100 főre jutna 7-8 hiányzó munkatárs, a szolgáltatók többségére egy hiányzó sem esik, miközben minden ötödik szolgáltató esetén 100 főnként akár 27 fő hiány is jut (lásd később).

Ezzel teljesen új helyzet állt elő, amelynek vizsgálata viszont több lényegi információval kecsegtet, mint az eddigiek, bár nem teszünk mást, csak a makro-számok meghaladásával mélyebbre ásunk. Mi jellemző a két csoportra? Hogyan írható le a közöttük lévő különbség, miképpen azonosíthatjuk őket?

Lássuk először is a fenntartók szerinti megoszlásokat.

6. táblázat – Hiánnyal rendelkezők és hiánnyal nem rendelkezők fenntartótípus szerinti megoszlása

Fenntartótípus	minden hiánnyal rendelkező (db)	2% feletti hiánnyal rendelkezik (db)	2% feletti hiánnyal rendelkezik (%)	2% alatti hiány, vagy nincs (db)	2% alatti hiány, vagy nincs (%)	MŰKENG szerinti megoszlás (%)
Egyéb nem állami	94	89	15,0	429	19,9	19,1
Egyházi	71	67	11,3	277	12,9	10,3
Központi kormányzati	84	82	13,8	11	0,5	2,0
Nonprofit nem állami	51	48	8,1	231	10,7	10,9
Önkormányzati	348	309	51,9	1207	56,0	57,7
Összesen	648	595	100,0	2155	100,0	100,0

Ha a 2% alatti hiánnyal vagy hiány nélkül lévő szolgáltatók adatait a MŰKENG szerinti megoszláshoz viszonyítjuk, nagyon hasonló értékeket kapunk. A helyzet azonban megváltozik, ha a 2% feletti hiánnyal érintettek értékeit vesszük szemügyre. Ahhoz képest, hogy mekkora a szám szerinti súlya a központi kormányzati intézményeknek a MŰKENG szerint, az eredeti súlya többszörösével jelenik meg ebben a kategóriában. Az oka: itt kiemelten jelentkezik a munkaerőhiány. A többi fenntartótípusban az itt található intézmények száma többnyire alulreprezentálódik (kivéve az egyházi intézményeket).

Vagyis a hiány egyik lényegi ismérve, hogy nem azonos módon érinti a fenntartótípusokat. Míg a civil és önkormányzati szférában az intézményszám szerinti súlyukhoz képest ritkábban küzdenek hiánnyal, addig az egyházak intézményeinél minimális, a központi kormányzatúaknál pedig jelentős túlsúly keletkezik.

Ugyanakkor érdemes megemlítenünk az önkormányzati fenntartású intézményeket, nem azért, mert MŰKENG szerinti súlyukhoz képest eltérnének a hiányértékek kapcsán, hanem az önmagában lévő súlyuk miatt. Az összes hiányt jelző intézmény döntő többsége ugyanis itt található (53,7%). A 2% feletti hiányértékek esetén ugyanakkor kicsit csökken a dominanciájuk (51,9%-ra). Összességében tehát a hiány szempontjából a dominanciáját inkább az egyébként is meglévő súlyából származtathatjuk.

Tovább pontosíthatjuk a képet, ha azt is látjuk, milyen szakdolgozói létszámadatok tartoznak egyik és másik csoporthoz.

³¹ Sokszor az átlag pontosan képes leírni egy sokaságot, azonban minden olyan esetben, amelyben kiugró értékek jelennek meg, az átlagok csak korlátozottan használhatók. Esetünk ilyen, sok kiugró értéket tartalmazó adatbázissal van dolgunk.

7. táblázat – Szakmai álláshelyek fenntartótípus szerinti megoszlása hiánnyal rendelkezők és nem rendelkezők között

Fenntartótípus	2% feletti hiányértékekkel (fő)	2% alatti hiányértékekkel (fő)	együtt (fő)	2% feletti aránya fenntartótípusban (%)	2% alatti aránya fenntartótípusban (%)
Egyéb nem állami	2462	4095	6557	37,5	62,5
Egyházi	2490	5098	7588	32,8	67,2
Központi kormányzati	16 537	1097	17 634	93,8	6,2
Nonprofit nem állami	2511	2125	4636	54,2	45,8
Önkormányzati	15 444	14 999	30 443	50,7	49,3
Összesen	39 445	27 415	66 859	59,0	41,0

Miközben a 2% feletti hiányt képviselő csoport alig több mint 21%-t képviseli a teljes sokaságnak, a szakdolgozók 59%-a tartozik az itt lévő intézményekhez. Vagyis a csoport erősen felülreprezentált a létszámok alapján. A fenntartótípusok között ismét kiemelkedik a központi kormányzati szegmens, amelyben a szakdolgozók 93,8%-a a 2% feletti hiányértéket jelző intézményekhez sorolható.

Minden fenntartótípusban igaz, hogy a hiányban érintett intézmények számához képest magas a hozzájuk tartozó szakdolgozók száma. Egynegyednyi arányt jelentő intézménycsoportokban szinte ugyanakkora szakdolgozói létszám képviselik időnként, mint a négyszer akkorábban (amelyekben nem küzdenek hiánnyal). Vagyis minden fenntartótípusnál igaz, hogy a 2% feletti hiányt mutató csoportba sorolódó szakdolgozói létszámok meghaladják az intézményarányosan elvárható értéket. Egyszerűbben fogalmazva: a nagyobb szakdolgozói létszámokkal működő intézményekben jelentkezik döntően a munkaerőhiány. Mit is látunk? Az általunk patológiásnak nevezett hiánnyal küzdő intézményeknél, habár az intézmények csupán kisebb csoportját képviselik, az álláshely 59 százalékát itt találjuk, és a teljes ágazati hiányérték (5535 fő) 95,8 százaléka itt jelenik meg.

Ha csupán a nagy létszámú, szakellátást nyújtó intézményekben strukturális szintre csökkentenénk a hiányt (vagyis kb. 2 százalékra), akkor az ágazat hiányszámai az országos átlag alá kerülnének. Ehhez jelenleg hiányzik egy vonzó életpálya kedvező fizetési opciókkal, ill. egy olyan puffertér, ahol elég jó minőségű potenciális munkavállaló található ahhoz, hogy a hiány csökkenthető legyen. Vagyis a hiány nem független a magas szakdolgozói létszámoktól.

Minden fenntartótípusnál igaz, hogy a nagyobb létszámok járnak együtt a hiányszámok megjelenésével, tehát minél nagyobb egy intézmény, annál nagyobb a várható létszámhiány, amivel küzd.³² A hiánnyal érintett intézmények átlagos szakdolgozói létszáma 57,4 fő, a hiánnyal nem érintetteké eközben csak 12,7 fő. Mi okozhatja, hogy szakdolgozói létszámok alapján ilyen markáns különbségeket tapasztalunk? Mitől védettebb egy kis létszámú szolgáltatás? Mitől válik kezelhetetlenebbé egy nagy?

Egy kisebb létszámú intézménynél a 4-6 százalékos hiány csupán 1-2 főt jelenthet, egy nagy létszámú szolgáltatónál viszont 10-20, vagy még több embert. Márpedig egy-két fő pótlása nem ugyanaz a feladat, mint 10-20, vagy még több emberé. Még akkor is így van ez, ha a nagyobb létszámú intézmények HR tekintetében felkészültebbek általában, mint a kisebbek. A HR szakértelem nem segít akkor, ha nincs kiből választani. Ahhoz ugyanis, hogy jól felkészült HR szakértelem mellett ekkora hiányok jöjjenek létre, a kínálati oldalról feltételeznünk kell, hogy nem képes megfelelően ellátni a felvevőoldalt. Ugyanakkor számolnunk kell bizonyos strukturális problémákkal is. A nagyobb intézmények akár több tucatnyi telephelyből állnak össze, ami fizikailag és földrajzilag is bonyolítja a helyzetet, főleg, ha több településről beszélünk eközben. Továbbá a nagyobb intézményeket működtető fenntartóknál (ilyen pl. az állami fenntartású intézményrendszer) rendre központosítottabb a működés, ezzel gyakran lassúbb, így a strukturális hiány könnyen lehet akár 1,5-szerese az átlagosnak. A két ok együtt végül szélsőséges állapotokat képes generálni.

³² Időnként a nagy intézmények munkaerő átcsoportosításával igyekeznek megoldani a problémáikat, azonban ez legfeljebb ideiglenesen jelenthet megoldást. A hiány – különösen mivel a nagy intézményeknél extrém magas is lehet – végül nem kezelhető a hiányzó munkaerő pótlása nélkül.

A patológiás hiánnyal küzdők között az egyéb nem állami intézményben átlag 4,7 százaléknyi a hiány, az egyházi fenntartásban 5,4%, a nonprofit és önkormányzati fenntartók esetén 6,4%. A központi kormányzati fenntartóknál jóval magasabb, 27,2%. Tehát a központi kormányzati szektorban sokkal nagyobb a probléma, mint a többi fenntartótípusnál. Ez a legerősebb összefüggés, amelyet az adatainkból ki tudunk mutatni.

Azt gondoljuk, hogy már a 10% közeli hiányérték is kritikusnak tekinthető, a 27% feletti pedig tarthatatlan. Nehéz elképzelni komoly és felelős szakmai munkát ilyen akadályok mellett.

Eközben az 5-6% körüli értékekkel sem lehetünk elégedettek, lévén azok még akkor is meghaladják az elfogadható mértéket, ha egyetértünk azzal, hogy a nagy intézményeknél a strukturális körforgásból várható hiányok magasabbak lehetnek a működés sajátosságai miatt. Vajon milyen összefüggés mutatható ki megyei viszonylatban?

8. táblázat – Hiánnyal küzdő és hiánnyal nem rendelkező intézmények számának megyék szerinti megoszlása

Megye	2% feletti értékek (intézmény - db)	2% feletti értékek aránya (%)	MŰKENG szerinti megoszlás (%)	2% alatti, vagy nincs hiány (intézmény - db)	2% alatti, vagy nincs hiány (%)
Bács-Kiskun	26	4,4	5,1	108	5,0
Baranya	25	4,2	6,4	119	5,5
Békés	21	3,5	3,4	84	3,9
Borsod-Abaúj-Zemplén	37	6,2	9,9	204	9,5
Budapest	120	20,2	10,8	192	8,9
Csongrád	15	2,5	2,6	67	3,1
Fejér	30	5,0	3,2	73	3,4
Győr-Moson-Sopron	28	4,7	3,8	79	3,7
Hajdú-Bihar	27	4,5	5,2	132	6,1
Heves	11	1,8	3,2	58	2,7
Jász-Nagykun-Szolnok	21	3,5	2,5	64	3,0
Komárom-Esztergom	19	3,2	2,2	48	2,2
Nógrád	13	2,2	3,0	54	2,5
Pest	80	13,4	9,1	204	9,5
Somogy	22	3,7	5,0	89	4,1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	34	5,7	8,3	251	11,6
Tolna	12	2,0	2,5	56	2,6
Vas	17	2,9	3,5	62	2,9
Veszprém	21	3,5	5,1	88	4,1
Zala	16	2,7	5,4	123	5,7
Összesen	595	100,0	100,0	2155	100,0

Megyék szerint többségében vagy nincs nagy eltérés az intézmények MŰKENG-beli előfordulási arányhoz képest, vagy egyes esetekben inkább kedvező az eltérés, kisebb arányban fordulnak elő a hiánnyal érintett csoportban, mint ahogy ezt a működési engedélyek nyilvántartása alapján várnánk. Két eset kivétel: Pest megye és Budapest. E két területnél (különösen Budapest esetén, ahol közel kétszeres a kedvezőtlen irányú eltérés) lényeges a felülreprezentáltság.

Bár a megyék szerinti magyarázatok esetén óvatosságra intettünk, ezt a táblát érdemes végiggondolni. Amit látunk, magyarázható a középmagyarországi elhelyezkedéssel is (részben), amennyiben munkaerőpiaci elszívó hatást gyakorol a szférára. Ugyanis Közép-Magyarország és Budapest kínálja a legtöbb alternatívát munkahelyek szempontjából, különösen akkor, ha olyan képzettséggel rendelkezünk, amely egyéb területen is kamatoztatható, mint pl. az ápoló végzettség. Ezen a szemüvegen át nézve a táblázat racionálisan mutat rá az ágazat nem vonzó voltára. A *Felzárkózás?* című rövid kiegészítő tanulmányunkban (Melléklet 2., 62. o.) alapján láthatjuk, miként alakultak a szociális ágazat nettó bérei az elmúlt években, így feltételezhető, hogy ahol adottak a kimeneti utak, az erre lehetőséget kapó dolgozók élnek a

választás lehetőségével. És döntésük minden tekintetben racionális és praktikus.³³ Az országban pedig legjobban a középmagyarországi régió és Budapest kínál erre lehetőséget. Ugyanakkor mindez csupán hipotézis, jelenleg adatokkal nem támaszthatjuk alá minden kétséget kizáróan. Ráadásul önmagában nem elégséges a megyéknél látható összefüggés magyarázására, főleg, az intézményi létszámok és a fenntartók ismertetett hatásai ismeretében. Lásuk ezért a következő táblázatot.

9. táblázat – Intézmények és szakdolgozók számának megoszlása megyék szerint a hiánnyal küzdő intézmények csoportjában

Megye	intézmények száma	szakdolgozók száma	szakdolgozók átlagos száma intézményenként
Budapest	120	6974	58,1
Pest	80	2282	28,5
Borsod-Abaúj-Zemplén	37	2744	74,1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	34	1816	53,4
Fejér	30	1738	57,9
Győr-Moson-Sopron	28	1429	51,0
Hajdú-Bihar	27	2018	74,8
Bács-Kiskun	26	1816	69,9
Baranya	25	1649	66,0
Somogy	22	1174	53,4
Jász-Nagykun-Szolnok	21	1037	49,4
Békés	21	971	46,2
Veszprém	21	941	44,8
Komárom-Esztergom	19	1066	56,1
Vas	17	1215	71,5
Zala	16	1001	62,6
Csongrád	15	1625	108,3
Nógrád	13	948	72,9
Tolna	12	913	76,0
Heves	11	786	71,4
Összesen	595	34 141	57,4

A 2% feletti hiánnyal küzdő intézmények 33,6 százaléka (200 db) Pest megyében és Budapesten található. Ahogy a vonatkozó szakdolgozói létszámok 27,1 százaléka is. Vagyis Budapest és Pest megye minden tekintetben túlsúlyos: a megyék között két tételnél összpontosul a részek egyharmada, így a maradék 18 megye osztozik a kétharmadon. De a táblázat rámutat még valamire: bár ez a táblázat is megerősíti, hogy a létszámok szerinti összefüggés (vagyis nagy létszám = nagy hiány, kis létszám = kis hiány) valóságos, az is látszik, hogy nem annyira markáns, mint a fenntartótípus alapján feltárt összefüggés.

Ha megnézzük a harmadik oszlopban az átlagléttszámokat, jól látszik, hogy bár nagyobb szakdolgozói létszámok tartoznak Pest megyéhez és Budapesthez, Budapest csupán átlagos létszámértékekkel (adott kategóriában) szerepel a 2% feletti hiánnyal működők csoportjában, Pest megye pedig éppen csak a felét éri el az átlagos, itt jellemző létszámoknak. Így bár a

³³ Lásd még a Menedzserforum ide vonatkozó cikkét, Székely Sarolta - Béremelkedés: a szociális dolgozók és a tanárok a sereghajtók címmel. Forrás: <https://mfor.hu/cikkek/makro/beremelkedes-a-szocialis-dolgozok-es-a-tanarok-a-sereghajtok.html>

nagyobb létszámok nagyobb létszámhiányokkal járnak, az igazán erős összefüggés a fenntartótípus és a hiány között alakul ki. A fenntartó típusa határozza meg elsősorban, mekkora hiányra számíthatunk, a szakmai létszám főleg ezen az összefüggésen keresztül érvényesül (egyszerű képlettel: állami fenntartó = nagyobb létszámok = nagyobb hiányok). A nagyobb létszámok – bár önmagukban is hozzájárulnak a nagyobb hiányok kialakulásához – nem elhanyagolható mértékben közvetítő változóként értelmezhetők az összefüggésben.

A képlet mégsem ennyire egyszerű. Bár a hiány valóban „csupán” az intézmények/szolgáltatók egynegyedét, komolyabb mértékben pedig csupán alig több mint 21 százalékát érinti, az intézményi szint aggregáló hatása miatt részben homályban marad a probléma súlya. Az intézményekhez ugyanis számos telephely és szolgáltató tartozik, sőt jelentős szakdolgozói létszámok is, amelyek az intézményi szintű vizsgálatban könnyen rejtve maradhatnak. A hiányt jelző intézmények a telephelyek 42,6százalékát és a szolgáltatások 53,1százalékát képviselik, valamint a teljes szakdolgozói létszám 62,9százalékát, így a hiány jelentősebb, mint ahogy az intézmények számából következne. Szolgáltatások szintjén több mint minden második szolgáltatás érintett valamilyen mértékben a hiányban, szakdolgozói szinten pedig a foglalkoztatottak közel kétharmada. Innen nézve az ágazat hiányértékei kritikusabbak.

4.1 Fluktuáció

Ha egy munkahely vonzó, jogosan várjuk el, hogy a fluktuáció szintje alacsonyan legyen. Ha viszont ellenkezőleg, problémás, a fluktuáció szintje várhatóan magas lesz. Persze nehéz objektív mércét állítani, mekkora az alacsony és a már nagy fluktuációs érték. A Csikós-Tóth szerzőpáros három kategóriában határozza meg a fluktuáció szintjeit: 45% feletti, ami már krízishelyzetet jelez; 25-45% közötti, ami a krízis előszobájának számít; 12-25% közötti, ami azt jelzi, hogy bár még nem ég a ház, a vállalat megtartó ereje gyenge.³⁴ Legyen azonban bármekkora az általunk elfogadható arány, egyet biztosan tudunk: a fluktuációnak mindig ára van. A tapasztalt kilépő helyére mindig egy tapasztalatlanabb ember fog érkezni. Ha másért nem, mert nem ismeri a helyi viszonyokat. A betanítás, az idő, amit másoktól elvesz a folytonos segítségigény miatt a kevésbé hatékony munkavégzés garantált, értéke kiszámítható és jelentős költség lehet. Ezért egy jól működő szolgáltatás elemi érdeke, hogy megtartsa a bevált munkaerőt. Már, ha tudja. Lássuk, hogyan sikerül ez a vizsgált területen.

10. táblázat – Fluktuációs egyenlegek fenntartótípus szerint (szakdolgozók – fő)

Fenntartótípus	2% feletti hiány 2017 egyenleg	2% feletti hiány 2018 egyenleg	2% alatti hiány 2017 egyenleg	2% alatti hiány 2018 egyenleg
Egyéb nem állami	27	6,5	47	99
Egyházi	13,5	135	43	187
Központi kormányzati	-133	-383	-23	-62
Nonprofit nem állami	12	32	6	41
Önkormányzati	-5	182	127	505

Miközben a tendencia minden fenntartónál dominánsan pozitív, a központi kormányzati fenntartásban nem csak, hogy minden esetben negatív, de kifejezetten romló a vizsgált két évben, ráadásul mindkét csoportban. Ez pedig nem csupán azt mutatja, hogy a központi kormányzati szektorban kiemelkedő a probléma, de azt is, hogy semmi nem utal arra, hogy a jövőben javul a helyzet.

Nem egyértelmű, hogy mely hatás a legdominánsabb abban, hogy ezt látjuk. A nagy intézmények működési jellegzetességétől a földrajzi elhelyezkedésig számos hatással számolnunk kell. Ahogy az alacsony fizetésekkel, az elvándorlással és folytatható a sor. Egy magyarázat azonban kínálja magát: az ún. „létszámstopok”, amelyek az elmúlt évben (és idén is) többször

³⁴ A szerzők: Csikós-Nagy Katalin, fluktuációkezelő-szakértő, Tóth Nikolett, HR tanácsadó, pszichológus. Forrás: <https://hrevolution.hu/fluktuacio-merteke> (2019. 11. 27.)

érintették a központi kormányzati fenntartásban működő intézményeket. A fluktuáció többnyire egy kimeneti oldali fogyást jelent, ami általános esetben kiegészül egy bemeneti oldali létszám pótlással. A létszámstop miatt a bemeneti oldalon a munkaerő-felvételek megállhattak, ami önmagában is elég ahhoz, hogy a fenti képet hozza létre. Sajnos a nem szakmai munkakörben dolgozók fluktuációs egyenlegei sem sokkal biztatóbbak.

11. táblázat – Fluktuációs egyenlegek fenntartótípus szerint (nem szakdolgozók - fő)

Fenntartótípus	2% feletti hiány 2017 egyenleg	2% feletti hiány 2018 egyenleg	2% alatti hiány 2017 egyenleg	2% alatti hiány 2018 egyenleg
Egyéb nem állami	9	-9	24	22
Egyházi	11	13	25	32
Központi kormányzati	49	-8	-3	-21
Nonprofit nem állami	27	2	7	24
Önkormányzati	14	49	113	92

A 2% feletti hiány kategóriában vegyes képet kaptunk, amelyben a fenntartók háromötödénél romlott a helyzet, csupán az egyházi és az önkormányzati fenntartók tudtak javulást elérni. A másik szegmensben inkább a javulás jellemző, kivéve a központi kormányzati fenntartásban működőket, akiknél itt is visszaesés tapasztalható. Már csak az a kérdésünk, mekkora volt a fluktuáció mértéke?

2017-ben 15 százaléknyi fluktuációt mértünk a teljes ágazatra számolva, ami 2018-ra 16,5 százalékra növekedett. Vagyis krízishelyzetről még nem beszélhetünk, mégis érdemes elgondolkodni azon, miért távozik ennyi ember évente, és miért növekszik a távozók száma.

Fenntartónként az arányok eltérnek. Ami közös, hogy mindegyik esetén nőtt a fluktuáció a vizsgált két évben. Öt fenntartó közül négyenél 14-15 százalékos fluktuációt mértünk 2017-ben, a központi kormányzati intézményeknél 17,3 százalékot. A növekedés fél-egy százalékkal toldotta meg az előző évit az előbb említett négy fenntartó esetén 2018-ra, de ezzel csupán 15,9 százalékos lett a legmagasabb érték (egyéb nem állami). A központi kormányzati fenntartásban eközben 3 százalékponttal 20,3 százalékra nőtt a fluktuáció mértéke, vagyis itt minden ötödik ember elhagyta a pályát egy éven belül.

Nem szakmai munkakörök esetén még rosszabb a helyzet. 2017-ben a teljes ágazatra számítva 17,5 százalékos, 2018-ra 20,5 százalékos fluktuációt mértünk. A legnagyobb, krízis előtti értékek az egyéb nem állami intézményeknél mutatkoznak: 2017-ben 24%, ami 2018-ra 27,1 százalékra nőtt. Minden fenntartótípusban emelkedett az érték a vizsgált években 2-5 százalékkal, 2018-ra a legmagasabb érték 20,5 százalékkal az önkormányzatoké. A maradék három fenntartótípus 19-19,5 százalékos értéken állt ekkor.

5. Ami a hiány mögött van – a munkaerőpiaci problémák jellegzeteségei

Eddig két fő vonalon jártuk be a hiány értékeit: a hiány nominális szálán mentünk végig, ill. bepillantottunk a hiány részértékeibe. A helyzet leírása viszont csak akkor lehet teljes (lehetőségeinkhez képest), ha azt is megnézzük, mi van a keményebb számok mögött, vagyis milyen munkaerőpiaci helyzet feltételezhető a hiányértékek mögött.

5.1 Nem optimális foglalkoztatási viszonyok, összeadódó problémák

Az egyik hátránya a hiány jelzőszámainak, hogy lassabban követik az eseményeket, mint azok ténylegesen zajlanak. Ezért olyan ismérvek felszínre hozatalára is szükség van, amelyekkel a számok mögé pillanthatunk. Ilyen értékek esetünkben a szakképzettség nélkül foglalkoztatottak, a felmentéssel dolgozók száma, vagy éppen a kiesők felvételére tett elhúzódo kísérletek száma. De indikátorok lehetnek a közfoglalkoztatottak, fejlesztő foglalkoztatásban dolgozók adatai is, akik az ellátás technikai, funkcionális háttérmezején igyekeznek helytállni. Az elemzésben feltételezzük, hogy egy jól működő munkaerőpiaci tér (vonzó ágazati helyzettel) a lehető legzökkenőmentesebben képes kiszolgálni a kieső dolgozók pótlására tett erőfeszítéseket. Ha ez az állítás nem áll meg, az azt jelenti, hogy magával a munkaerőpiaccal és/vagy a felvevőpiaccal baj van.

5.2 Üresedések, amelyeket legalább három hónapig nem tudtak betölteni

Vajon mit mondhatunk egy olyan álláspiaci helyzetről, amelyben egy szakdolgozó pótlására tett kísérletek gyakran meghaladják a három hónapot? Ha 100 szakdolgozónál ez háromszor, ötször vagy akár nyolcszor is előfordul? Pedig ez a helyzet. A munkaerőpiac hiányosságait és/vagy a szakma kifejezetten nem vonzó voltát mutatja, hogy mennyire nem könnyű egy-egy üres álláshely betöltése.

A következő táblázat munkakörönként mutat rá a probléma nagyságára. A táblázat olvasásánál azonban figyelniünk kell arra, hogy a jelzett utolsó oszlop nem a hiány arányát mutatja százalékosan, hanem egyfajta indexként funkcionál. A hiány dominanciáját fejezi ki. A kiszámításához az összes 3 hónapos betöltési nehézség említésszámát osztottuk az összes itt tett bejegyzés számával. Az így kapott érték egy olyan százalékos indexpontos szám, amely egyfajta kváziarányként fejezi ki a probléma munkakörön belüli értékét.

12. táblázat – Hányszor fordult elő, hogy az adott munkakört három hónapnál hosszabb ideig nem tudták betölteni? kérdésre adott válaszok száma és indexértékei

Munkakörök	1x fordult elő (a)	többször előfordult (b)	nem fordult elő (c)	összes előfordulás (a+b)	összes bejegyzés (a+b+c)	összes előfordulás/összes bejegyzés (%)
óvodai és iskolai szociális segítő	26	65	24	91	115	79,1
családsegítő	55	91	70	146	216	67,6
nevelőszülő	2	13	10	15	25	60,0
gondozó	69	170	161	239	400	59,8
nevelő	11	26	25	37	62	59,7
esetmenedzser	27	47	59	74	133	55,6
gyermekfelügyelő	8	30	31	38	69	55,1
ápoló	23	112	112	135	247	54,7
iskolai tanár/tanító	4	3	6	7	13	53,8
szakgondozó	8	20	30	28	58	48,3
gyermekvédelmi asszisztens	7	19	28	26	54	48,1
védőnő	2	7	10	9	19	47,4
kisgyermeknevelő	22	20	47	42	89	47,2

családgondozó	14	13	31	27	58	46,6
gyermekszakorvos	0	5	6	5	11	45,5
szakápoló	4	25	36	29	65	44,6
pszichológus	15	37	69	52	121	43,0
gyermekvédelmi gyám	1	6	10	7	17	41,2
fejlesztő pedagógus	15	22	61	37	98	37,8
segédgondozó	2	27	48	29	77	37,7
szociális munkatárs	43	39	162	82	244	33,6
helyettes szülői tanácsadó	2	0	4	2	6	33,3
gyermekvédelmi ügyintéző/növendék- ügyi előadó	7	6	32	13	45	28,9
segítő	22	24	128	46	174	26,4
pszichológiai tanácsadó	3	5	23	8	31	25,8
terápiás munkatárs	33	25	187	58	245	23,7
gyermekgondozó	2	2	13	4	17	23,5
bizottsági családgondozó	1	2	10	3	13	23,1
nevelőszülői tanácsadó	2	4	20	6	26	23,1
gyógypedagógus, gyógytornász, kon- duktor, gyógypedagógiai asszisztens	8	7	52	15	67	22,4
vezető szakápoló	1	3	16	4	20	20,0
foglalkoztatásszervező	5	7	50	12	62	19,4
szociális asszisztens	13	21	148	34	182	18,7
mozgásterapeuta/gyógytornász	7	5	55	12	67	17,9
koordinátor	4	5	42	9	51	17,6
asszisztens	12	4	76	16	92	17,4
bölcsődei dajka	9	2	54	11	65	16,9
szakmai egységvezető	12	8	107	20	127	15,7
szakmai vezető	20	8	151	28	179	15,6
fejlesztő pedagógiai tanácsadó	1	1	11	2	13	15,4
vezető ápoló	10	14	140	24	164	14,6
közvetítő	1	0	6	1	7	14,3
szaktanácsadó/tanácsadó	2	2	24	4	28	14,3
örökbefogadási tanácsadó	0	2	14	2	16	12,5
szabadidő-szervező	1	1	14	2	16	12,5
addiktológiai konzultáns	1	1	16	2	18	11,1
esetfelelős	2	0	16	2	18	11,1
orvos	4	5	97	9	106	8,5
jogász	5	0	56	5	61	8,2
pszichiáter	1	3	47	4	51	7,8
elhelyezési ügyintéző	1	0	16	1	17	5,9
tanyagondnok	0	2	34	2	36	5,6
intézményvezető (magasabb vezető)	16	9	470	25	495	5,1
gazdasági nővér	0	1	20	1	21	4,8
falugondnok	0	0	15	0	15	0,0
szakoktató	0	0	4	0	4	0,0
tejkonyhavezető	0	0	11	0	11	0,0
Összesen	566	976	3215	1542	4757	-

Mivel az adatainkat érdemes 1-2%-os hibahatárral érdemes kezelni (ahogy felhívtuk erre a figyelmet a módszertani anyagban), ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy nincs olyan munkakör, amelynél ne jelentkezett volna munkaerőfelvételi probléma. Hiszen, bár nem tudjuk pontosan hány hely hiányzik, sem százalékosan, de csak akkor eshet meg egy intézménynél, hogy a vizsgált problémába ütközik, ha hiányzó helyeket kíván betölteni. És a tábla még eggyel tovább is lép, hiszen nem egyszerűen azt mutatja meg, hogy létezik a hiány gyakorlatilag minden munkakör esetén, hanem arra világít rá, hogy a hiányzó munkatársak helyére ma már nagyon nehéz alkalmazottakat felvenni. A három nullás érték (falugondnok, tejkonyhavezető és szakoktató) közül leginkább még a szakoktató és a tejkonyhavezető esetén fogadhatjuk el az eredményünket kritika nélkül. A falugondnok esetén, mivel csak 28,6%-a válaszolt a megkérdendő szolgáltatásoknak, a nullás értéket óvatosan kell kezelni (még akkor is, ha a KSH szerint 0,8, a mi mérésünk szerint pedig 0,7%-os volt csupán a hiány, vagyis minden mérés szerint az egyik legjobban feltöltött álláshelyes szolgáltatás, emiatt az is lehetséges, hogy a felvételi problémák is visszafogottabbak).³⁵ A tejkonyhavezető és a szakoktató kislétszámú munkakör, amelyeket talán tényleg könnyebb betölteni, mint egy nagyobb létszámút, de az értéket jó óvatosan kezelni.

Mit látunk? Mindössze a munkakörök 17,6%-ban találunk 10% alatti problémát, vagyis csak itt igaz, hogy a felvételi nehézségekkel küzdő és a nehézséggel nem találkozó intézmények aránya alacsony. 29,8%-ban már 11-20%-os az említési arány. 20-40% között jelzett munkakörből van 12 (21,0%). A 40% felett jelzett munkakörök aránya 31,6% (18 db), az 50% felettieké pedig 15,8% (9 db).

Kik a leginkább érintettek? Extrém magas értéként kell tekintenünk az óvodai és iskolai segítők, a családsegítők csoportjára. A család- és gyermekjóléti szolgáltatások és központok vannak a leginkább kitéve a munkaerőhiánynak nem csak közvetlen, de közvetett értelemben is. Itt a legszegényebb a kínálati, bemeneti oldal, és/vagy ez a legkevésbé vonzó szolgáltatás a munkát keresők számára az ágazatban. Ha a 30% feletti értékeket nézzük, akkor döntően a szakellátás jelenik meg, azon belül is a gyermekvédelmi szakellátás mint a legveszélyeztetettebb terület. Összességében a család- és gyermekjóléti szolgáltatás és központ, második helyen az otthoni nyújtó ellátások a gyermekvédelemben, és a kapcsolódó munkakörök, majd a bentlakásos intézmények a szociális ellátásokban, amelyek igen súlyosan szembesülnek a felvételi nehézségekkel. Azonban nincs egyértelmű határ a szakellátásban foglalkoztatottak és az alapellátásban foglalkoztatottak között, mint korábban.

Megyéenként a helyzet nagy különbségeket mutat.

13. táblázat – Munkaerőhiány és felvételi problémák aránya megyénként

Megyék	hiány arányosan (%)	1x fordult elő (db)	többször fordult elő (db)	összes előfordulás (db)	legalább 3 hónapig nem tudták betölteni/ engedélyezett szakmai létszám (%)
Bács-Kiskun	5,8	20	27	47	3,7
Baranya	4,8	18	36	54	4,2
Békés	3,3	22	14	36	2,6
Borsod-Abaúj-Zemplén	8,9	29	52	81	4,1
Budapest	12,7	123	264	387	8,4
Csongrád	5,5	12	24	36	1,8

³⁵ Ennek fontos mondani valója lesz a későbbiekben, mivel valahol természetes, hogy egy egy-két embert érintő szolgáltatás esetén, mint a falugondnok, könnyebb helyi erővel feltölteni a szolgáltatást (ráadásul a végzettségi előírás is egyszerűbb), miközben egy nagy, esetleg ráadásul kieső helyen lévő intézménynek ez a több száz fős létszámai esetén sokkal nehezebb. Jelenleg ez tűnik számomra az egyik magyarázó oknak (ezért meg kell néznünk majd azt is, hogy ahol a hiányok nagyok, milyen méretűek maguk, és hol található az adott intézmények). Ez bizonyos értelemben akár mobilitási kérdés is lehet!!! Persze, ugyanakkor nem lenne ennyire mobilitási kérdés (ha ez egyáltalán, majd meglátjuk), ha eleget fizetnének azért, hogy mobillá tegyem magam.

Fejér	8,7	32	54	86	7,3
Győr-Moson-Sopron	11,0	26	38	64	7,8
Hajdú-Bihar	4,3	27	33	60	4,2
Heves	11,8	15	17	32	4,5
Jász-Nagykun-Szolnok	5,1	19	31	50	3,6
Komárom-Esztergom	5,7	19	33	52	5,1
Nógrád	6,1	17	20	37	6,4
Pest	10,4	68	119	187	7,7
Somogy	8,0	21	49	70	6,8
Szabolcs-Szatmár-Bereg	3,9	29	27	56	2,0
Tolna	5,0	16	32	48	5,4
Vas	11,7	11	46	57	8,0
Veszprém	9,5	19	36	55	3,8
Zala	7,8	23	24	47	7,5
Összesen	7,9	566	976	1542	5,4
Összesen nevelőszülői hálózatokkal³⁶	8,3				5,5

Az egyébként sem elhanyagolható hiány mellett, egy bár rendre kisebb, de figyelmen kívül nem hagyható, összességében a dolgozók öt és fél százalékát jelentő felvételi problémahalmaz rajzolódik ki. Vagyis nem csak a hány nagy, de a pótlása sem egyszerű feladat. Miért? Hipotézisünk szerint ez leginkább az ágazat nem vonzó voltának számlájára írható. A két számsor korrelációs együtthatója 0,7, vagyis igen erős az együttjárás³⁷ a két értéksor között. A magas munkaerőhiány többnyire együtt jár a felvételi nehézségekkel, mintegy tovább eszkalálva az egyébként sem kielégítő helyzetet. A megyék között nincsenek olyan különbségek, amelyek számottevő megyei hatással (vagy egyéb háttérváltozókkal) lennének magyarázhatók. A különbségek (ahogy a korrelációk alapján elvárható) a hiányadatokhoz igazodnak.

Ágazatok szerint is viszonylag kiegyenlítette a helyzet. A gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatások 47,7 százalékban, a szociális szolgáltatások 52,5 százalékban fordultak elő a három hónapos felvételi problémahatárral vizsgált esetek. Fenntartótípusok szerint a helyzet nem ilyen kiegyenlített. A fejlesztő foglalkoztatásban 0,7 százalékban, gyermekjóléti alapellátásban 24,8 százalékban, gyermekvédelmi szakellátásban 22,0 százalékban, szakosított ellátásban 37,7 százalékban, szociális alapellátásban 14,8 százalékban oszlanak meg az értékek. Az arányszámok nagyban hasonlítanak a hiányarányok értékeihez itt is. Ettől is jelentősebbre nőnek az eltérések, ha a fenntartótípusokat a két kategóriánkban vizsgáljuk.

14. táblázat – Munkaerő-felvételi nehézségek megoszlása fenntartótípusonként

Fenntartótípus	hiánnyal küzd (fő - a)	NEM küzd hiánnyal (fő - b)	hiánnyal küzd (%)	NEM küzd hiánnyal (%)	100-(b/a) aránya (%)
Egyéb nem állami	216	90	6,8	18,0	58,3
Egyházi	221	65	7,0	12,9	70,8
Központi kormányzati	1391	6	43,8	1,1	99,6
Nonprofit nem állami	207	64	6,5	12,7	69,3
Önkormányzati	1138	277	35,9	55,3	75,7
Összesen	3173	501	100,0	100,0	84,2

³⁶ A nevelőszülői hálózatoknál 13,5 százalékos hiányt regisztráltunk, ill. 7 százaléknyi olyan álláshelyet, amelyet 3 hónapon belül nem sikerült betölteni adott évben.

³⁷ Hogy tényleges kapcsolatban mennyiben van a két ismérv, azt csupán a korrelációs együttható alapján nem lehet egyértelműen megállapítani.

A központi kormányzati fenntartásban lévő intézmények erősen felülreprezentáltak a munkaerő-felvételi nehézségek területén, különösen ott, ahol hiánnyal is küzdenek. Úgy tűnik, ide a legnehezebb alkalmas munkavállalót találni. Összességében minden 100 vizsgált esetből 38 tartozik ehhez a fenntartótípushoz. Az összes felvételi nehézség 43,8%-át itt jelezték. Ne felejtsük el, hogy olyan intézmények számlájára írható ez a magas érték, amelyek a szolgáltatók alig 2 százalékát teszik ki együtt. Még ha a szakdolgozók ide tartozó 25 százalékos arányát vesszük is alapul, erősen felülreprezentált a részesedésük a munkaerő-felvételi nehézségekben.

Szintén erőteljesen jelennek meg az önkormányzati fenntartású intézmények e kategóriában. Alig marad el valamivel a központi kormányzati értékekhez képest a probléma nagysága, mivel az összes munkaerő-felvételi nehézség 35,9%-át jelezték ebben a csoportban. Amire részben magyarázattal szolgál, hogy ellátási téren és munkatársak számát tekintve is domináns a teljes ágazatban.

Ugyanakkor az is világosan látszik, hogy gyakran nem azért nincs adott intézménynél létszámihiány, vagy nem azért alacsonyabb a munkaerőhiány, mert szerencsésebbek. A hiánnyal nem küzdők csoportjában megjelenő relatív magas számok, valamint az utolsó oszlop értékei azt mutatják, hogy bár kevesebbszer, de még mindig elég gyakran a többi szolgáltató is beleütközik ezekbe a problémákba.

Korábban említettük, hogy a munkaerő felvételének nehezedésével alacsonyabbra kerül(het) a küszöb, amely a bejutást hivatott ellenőrizni. Vagyis a létszámfeltöltési nehézségek várhatóan minőségi munkaerőhiány problémákban is meg kell, hogy mutatkozzanak.

5.3 Képzetlen(ebb) munkaerő

A szakmai munkakörben dolgozók közül hány nem felelt meg a vonatkozó képzettségi előírásoknak? Fontos kérdés, amely részben biztosan összefügg a puffertér minőségi és mennyiségi mutatóival. Ideális helyzetben egy vezető a legoptimálisabb minőségi környezet felállítására törekszik. Ehhez rendelkezésére áll egy kínálati oldal, amelyben potenciális alkalmazottak „várakoznak” arra, hogy belépjenek a befogadó teret jelentő ellátásba. Optimális esetben az alkalmazónak van választási lehetősége a potenciális munkavállalók között (szabadságfoka), és racionálisan mindig a legalkalmasabbakat fogja választani a megüresedett helyekre, hogy a minőségi környezetet jó karban tartsa. Csakhogy a munkaerőpiaci tér ritkán ennyire optimális, olyan környezetben pedig, mint amely jelenleg a szociális ágazatban jellemző, még kevésbé az. Mennyiségileg és minőségileg is csökkenhet a kínálat a pufferoldalon, miközben ezzel egy időben a felvevő oldal vonzereje jelentősen visszaesik. Ilyenkor a „felvételi lécz” kénytelen-kelletlen lejjebb kerül, a bejutási küszöb alacsonyabbá válik, a minőségi mutatók gyengülnek. Ennek egyik indikátora a következő táblázatban mutatott értékmező.

15. táblázat – Nem optimális foglalkoztatási viszonyok együttes táblája munkakörök szerint

Munkakör	szak-képzetlen (fő)	képesítés alóli felmentés (fő)	középfokú végzettség-gel felsőfokú helyett (fő)	szakképzetlen/tényleges létszám (%)	felmentés/tényleges létszám (%)	középfokú felsőfok helyett/tényleges létszám (%)
Fogyatékos személyek gondozóháza	11	11	5	20,6	20,6	9,8
Mini bölcsőde	44	47	50	16,8	17,9	19,1
Biztos Kezdet Gyerekház	26	22	15	14,7	12,5	8,5
Hajléktalan személyek rehabilitációs intézménye	5	5	2	14,7	14,7	5,9
Gyermekotthon - speciális szükséglet	59	60	4	13,4	13,6	0,9
Fejlesztő foglalkoztatás	30	30	14	12,6	12,8	6,0
Fogyatékos személyek rehabilitációs célú lakóotthona	4	5	2	12,3	15,4	6,2

Szenvedélybetegek nappali ellátása	19	19	15	12,2	12,2	9,6
Szenvedélybetegek rehabilitációs célú lakóotthona	1	1	0	11,8	11,8	0,0
Gyermekotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	140	114	44	11,3	9,2	3,6
Gyermekotthon - különleges szükséglet	58	66	7	10,5	12,0	1,3
Szociális konyha/étkeztetés	110	82	13	10,1	7,5	1,2
Család- és gyermekjóléti szolgálat/központ	526	515	213	10,0	9,8	4,1
Fogyatékos személyek ápoló-gondozó célú lakóotthona	46	43	7	9,9	9,2	1,4
Szenvedélybetegek átmeneti otthona	2	1	1	9,7	4,9	4,9
Lakásotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	125	101	12	9,5	7,7	0,9
Szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi alapellátás	14	13	14	8,4	7,8	8,4
Fogyatékos személyek rehabilitációs intézménye	17	9	12	8,0	4,2	5,6
Családok átmeneti otthona	49	30	14	7,9	4,8	2,2
Népkonyha	8	7	1	7,4	6,5	0,9
Napközbeni gyermekfelügyelet	6	3	2	7,4	3,7	2,5
Éjjeli menedékhely	21	24	9	7,1	8,1	3,1
Szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonykeresetű ellátás	11	15	10	7,0	9,6	6,4
Falugondnoki szolgáltatás	20	16	2	7,0	5,6	0,7
Helyettes szülői ellátás (hálózat és nem)	1	1	0	6,9	6,9	0,0
Fogyatékos személyek otthona	294	181	84	6,9	4,2	2,0
Idősek otthona	751	508	356	6,3	4,2	3,0
Időskorúak gondozóháza	44	34	34	6,2	4,9	4,9
Családi bölcsőde	44	43	102	6,2	6,0	14,4
Pszichiátriai betegek nappali ellátása	10	10	11	6,2	6,2	6,7
Fogyatékos személyek nappali ellátása	56	63	32	6,0	6,7	3,4
Pszichiátriai betegek otthona	116	75	23	5,8	3,8	1,2
Utcai szociális munka	8	10	9	5,8	6,9	6,5
Nappali melegedő	16	14	11	5,7	5,0	3,9
Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás	31	29	2	5,5	5,1	0,4
Támogató szolgáltatás	52	48	12	5,4	5,0	1,2
Tanyagondnoki szolgáltatás	11	7	2	5,2	3,3	1,0
Házi segítségnyújtás	443	432	44	5,2	5,1	0,5
Tanoda	11	2	6	5,1	0,9	2,8
Lakásotthon - különleges szükséglet	16	15	1	5,0	4,8	0,3
Pszichiátriai betegek részére nyújtott közösségi alapellátás	9	11	12	4,8	5,9	6,4

Időskorúak nappali ellátása	97	85	42	4,7	4,1	2,1
Szenvedélybetegek rehabilitációs intézménye	8	4	12	4,6	2,3	6,9
Hajléktalan személyek átmeneti szállása	24	26	16	4,5	4,9	3,0
Utógondozói ellátás - Utógondozó otthon (külső fh. is)	2	2	0	3,4	3,4	0,0
Támogatott lakhatás fogyatékos személyek részére	10	10	6	3,4	3,7	2,0
Gyermekek átmeneti otthona	6	7	0	3,4	3,9	0,0
Utógondozói ellátás - Gyermekotthon (külső fh. is)	3	5	1	3,1	5,2	1,0
Utógondozás	1	1	0	2,9	2,9	0,0
Bölcsőde	168	154	1577	2,4	2,2	22,6
Alternatív napközbeni ellátás	1	0	8	2,1	0,0	17,0
Nevelőszülői hálózat	77	77	2	2,0	2,0	0,1
Hajléktalanok otthona	1	0	1	1,9	0,0	1,9
Szenvedélybetegek otthona	6	2	2	1,8	0,6	0,6
Területi gyermekvédelmi szakszolgáltatás	14	11	0	1,4	1,1	0,0
Lakásotthon - speciális szükséglet	0	1	0	0,0	2,3	0,0
Munkahelyi bölcsőde	0	0	2	0,0	0,0	20,0
Pszichiátriai betegek átmeneti otthona	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Pszichiátriai betegek rehabilitációs célú lakóotthona	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Pszichiátriai betegek rehabilitációs intézménye	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Támogatott lakhatás pszichiátriai betegek részére	0	0	6	0,0	0,0	5,3
Támogatott lakhatás szenvedélybetegek részére	0	2	3	0,0	12,1	18,2
Utógondozói ellátás - Nevelőszülői hálózat (külső férőhely is)	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Összesen	3680	3105	2885	6,0	5,1	4,7

Hiány szempontjából, mint láttuk, dichotóm az ágazat. A szolgáltatók egy szűkebb köre felel a munkaerőhiányért, miközben a többségnél nem, vagy csak minimális (strukturális) mértékben jelentkeznek a hiánytünetek. Itt a helyzet némileg változott. Bár vannak kiugró értékek (lásd narancs hátterek), a szakképzetlenség és az alacsonyabb szintű foglalkoztatás szinte mindenütt jelen van. Vagyis a minőségi szakemberhiány ott is jelen van, ahol a sok mindent eltakaró hiányszámok még nem feltétlenül mutatnak problémát. A kínálati oldal már nem optimális, vagy ha elég szakképzett potenciális munkavállaló lenne is elméletileg a munkaerőpiaci térben, az ágazat már nem elég vonzó ahhoz, hogy valós alternatívát jelentsen számukra.

A szakmai munkakörökben alkalmazottak mintegy 6 százaléka képesítés nélkül dolgozik. Az ellátástípusok 20,6 százalékban a szakképzetlenek aránya 10 százalékos vagy ezt meghaladó. Az így számolt 13 ellátástípusban 7 tartozik a szakellátások közé, vagyis a megoszlás ebben a csoportban gyakorlatilag azonos a szakellátások és alapellátások között. Mégis szakellátási túlsúlyt jelez ez az érték, mivel a szakellátások teljes számához képest az összes ellátástípusban ezzel felülreprezentálódik ez az ellátási szegmens.

Az ellátástípusok 44,4 százalékában 5-10% közötti a képzettség nélkül foglalkoztatottak aránya. Az összes ellátástípus kétharmadában 5% feletti értékekről beszélünk.³⁸

Jó hír ugyanakkor, hogy közel azonos mennyiségben vannak azok, akik bár jelenleg nem szakképzettek, vállalták, hogy a képesítést előírt időn belül megszerzik: összesen 5,1 százaléknyan.

Feltételezhető, hogy a két csoport többnyire azonos populációt takar. A két értéksor gyakorlatilag lineárisan korrelál egymással (0,98-as együtthatóval). Azonban egyértelműen vannak átfedetlen részek is a két adatsor között. Erre mutatnak azok az értékek, ahol a szakképzetlenek száma alacsonyabb, mint azok száma, akik felmentéssel dolgoznak. Ez ugyanis nem fordulhatna elő, hiszen aki felmentéssel dolgozik, az biztosan szakképzetlen. Miközben fordítva eltérhet a két érték: aki szakképzetlen, nem biztos, hogy felmentéssel dolgozik. Ezekben az esetekben értelmezési nehézséget kell feltételeznünk a válaszadásban. Összességében így a szakképzetlenek arányát magasabbra becsüljük: 7-8 százalékra tehető a teljes arány.

Ha hozzávesszük az átlag 7-8 százalékos hiányértékeket, az érintett szolgáltatásokban a bizonytalan vagy hiányzó szakértelem átlagosan 15 százalékra is rúghat, egyes helyeken pedig akár a 30-50 százalékot is elérheti. Aligha szorul magyarázatra, mekkora problémákat jelenthet mindez az ellátottaknak.

A helyzetet csak tetézi, hogy gyakran alacsonyabb szakképzettséggel foglalkoztatnak az intézmények, mint amilyen (talán mondhatjuk így) kívánatos lenne. Azokon a helyeken, ahol elvben felsőfokú végzettséggel is alkalmazhatnának dolgozókat, 4,7 százalékos arányban középfokú végzettséggel rendelkező dolgozik. Ez persze önmagában még nem dönti el, hogy adott szakdolgozó annyival alacsonyabb szintű munkát tudna csak produkálni (de sok esetben valószínűsíthető). Másvalamit azonban – tapasztalatból tudjuk –, gyakran jelez. A finanszírozási problémákat. Sok helyen egyszerűen kénytelenek alacsonyabb bérért foglalkoztatni a büdzsé egyben tartása miatt, ilyen feltételek mellett pedig (még a KJT szerint is) csak alacsonyabb végzettségű tudnak alkalmazni.³⁹ Ezekben az esetekben a jogszabályi előírások – természetesen – lehetőséget adnak erre a döntésre, vagyis az eljárás legális, kérdés, a szakmaiságnak is jót tesz-e. A jelenség ugyanakkor a finanszírozási problémák mellett szintén utalhat arra, hogy a pufferoldal kezd kifogyni a magasan képzett szakemberekből, ezért a bemeneti feltétel lejjebb szállításával kell megoldani a hiányproblémát. Vélhetően mindkét megállapítás igaz, bár nem tudjuk, melyik milyen mértékben. Akárhogy is legyen, mindkét ok erős indikátora egyfajta ágazati problémának, amelyet sem fenntartói, sem intézményvezetői szinten nem lehet sokáig kompenzálni. Mellékhatásként pedig számolnunk kell az ellátás színvonalának csökkenésével.

Mivel jellemzően ott nagyok a középfokú foglalkoztatottság felsőfokú helyett értékei, ahol a hiányértékek és a szakképzetlenek értékei is magasak, e három ismérv közös metszete bizonyos intézményeknél minden nehézség nélkül meghaladhatja az 50 százalékot. Ez pedig jelentős bizonytalansági tényező az ellátás színvonalában. Pedig még nem számoltunk a fluktuáció miatt kieső idővel és hozzáértéssel.

Félre kell húzni a harangot, ha az ellátásban minden nyolcadik-tizedik szakmai álláshely üresen áll, az ellátást végzők közül minden tizedik nem tud igazolni megfelelő szakmai képzettséget, akik pedig szakvégzettséggel rendelkeznek, jelentős részük alacsonyabban kvalifikált, mint ami elvileg optimális lenne, ráadásul a dolgozók közül minden ötödik elmegy egy éven belül.

³⁸ A szakképzett munkaerőhiány egyik oka meglátásunk szerint a képzési rendszerre vezethető vissza. A KSH adatai szerint a 2006-ban a felsőoktatásban 1572 fő kezdte meg tanulmányait szociális munkás szakon, ill. 1200 szociálpedagógiai szakon, addig 2013-ban szociális munkás szakon mindössze 226, szociálpedagógus szakon pedig csupán 153 volt a képzésbe felvettek száma. Azóta az évi átlag 230-350 fő körül alakul, vagyis töredéke a korábbi értékeknek (forrás: Lakner Zoltán Szociálpolitikai Tanácsban elhangzott előadásvázlata, amely az ÁROP-1-2-22 kutatási jelentésre épül).

³⁹ A munkáltatók gyakran hivatkoznak a KJT-re, mint amely meghatározza, mennyit fizethetnek egy dolgozó számára. Az alkalmazó időnként ezzel indokolja az alacsonyabb béreket. Eközben a KJT nem definiálja a maximumot, csak a minimumot. Attól kevesebbet nem kaphat, mint a besorolása meghatározza. Többet azonban igen. Sajnos sok olyan esetet láttunk, amikor a dolgozók akkor sem kaptak magasabb bért, amikor erre anyagi lehetőség lett volna, a munkaadó pedig a KJT-re hivatkozott, miközben a bér emeléskor ilyen kötöttsége nincs.

Fenntartótípusonként azonban – létszámarányosan számolva – csak kis különbségeket regisztráltunk, ami arra mutat, hogy nem igazán függ a helyzet össze azzal, ki milyen keretek között dolgozik. Az egyéb állami fenntartásban 6,5%, egyháziban szintén 6,5 százalékos az arány. A legkisebb az önkormányzati szektorban, 5%. A központi kormányzati fenntartásban 6,9 százalékos, a nonprofit nem állami intézményeknél 7,3 százalékos mértékű.

5.4 Optimális végzettségi szintek

Van egyáltalán ilyen? – kérdezhetnénk. Annyi bizonyos, hogy ha van is ilyen képzetünk, az csak szubjektív lehet jelen állás szerint. A KJT besorolásokat nézve kiderül, hogy az ágazatban alapfokú végzettséggel csupán a szakdolgozók mintegy 21 százaléka dolgozik,⁴⁰ 54 százalékuk középfokú végzettséget szerzett, a felsőfokú végzettségűek aránya pedig 24%. De vajon milyen a válaszadók szerint az optimális szint?

A válaszadókat megkérdeztük arról, hogy mit gondolnak, az intézményük feladatellátásához, tehát az őket érintő munkaköröket optimális esetben milyen végzettségi szinttel kellene betölteni? A kérdést nem tettük fel mind az 57 munkakörrel kapcsolatban. Azokat kihagytuk, ahol egyértelmű a válasz, például egy orvosnak mindenki szerint felsőfokú végzettséggel kell rendelkeznie. A megmaradó 34 válaszlehetőség közül a legtöbb, 17 munkakör esetében az OKJ-szakképesítés melletti középfokú végzettség kapott a legtöbb jelölést. Ez az összes lehetséges (57) munkakör 29,8 százaléka. Kevéssel maradt le mögötte a felsőfokú végzettség, itt 16 jelölést kaptunk. Ha a lehetséges 57 munkakörből az itt nem jelölhető 23-at is számoljuk (ahol nem vitás a felsőfokú végzettség), akkor kimondható általánosságban, hogy a szakma döntően a diplomás végzettséget tartja optimálisnak (68,4 százalékban) az ellátások többségében. Egy esetben győzött az alapfokú végzettség, a segédgondozó munkakörnél.

Azt nem tudjuk abszolút bizonyossággal, hogy ezek az értékek mennyiben azonosak vagy különböznek a tényadatoktól. A KSH 2018-as évi OSAP adatgyűjtésében a diplomások aránya 27,4%, a középfokúaké 39,2%, míg az alapfokú végzettségűek a teljes sokaság 33,5 százalékát teszik ki. Azonban a két adatsor mérési szintje eltér,⁴¹ így a pontos összevetésre nincs lehetőség. Annyi azonban mégis egyértelműen látszik, hogy az optimálisnak tartott értéktől a valóság biztosan eltér. Ugyanis nem lenne lehetséges, hogy ilyen magas alapfokú végzettségű arányt mérjen az OSAP adatgyűjtés, ha mindössze egy olyan munkakör van az ágazatban, amelynél elfogadható optimálisnak az alapfokú végzettség. Ezzel pedig kimondható, hogy az esetek jelentős részében nem optimális végzettségi szinteken látnak el szakfeladatot az ágazatban, ha elfogadjuk a válaszadó intézményvezetők szakmai besorolási becslését, véleményét. Ugyanis ebben az esetben nem objektív adatokat látunk, hanem összeadódó véleményértékeket. Nem létezik ugyanis jelenleg objektív mérce ahhoz, hogy a végzettségi szintek minden kétséget kizáróan meghatározhatók legyenek.

Emellett kilenc olyan esetünk is van, ahol a nyerő végzettségi szint 50% feletti második befutóval jelenik meg. Ez a lehetséges 34 jelölés 26,5 százaléka. Vagyis több mint minden negyedik esetben nem mondható teljesen egységesnek a szakmai vélemény a kérdés kapcsán. Ennek nem csak az az oka, hogy vezetők és vezetők között nagy különbségek lehetnek az optimális szint kijelölésében, hanem az ellátások különbözősége is. Az ellátottak állapota, a mellékük rendelt szakértelem jelentős különbséget generálhat. Ahogy az ellátás típusa is.

Mit jelent az eltérés az optimálistól, ha munkaerőhiányos kérdésként akarjuk megválaszolni a különbségeket? Korábban láttuk, hogy milyen gyakran alkalmaznak alacsonyabb végzettséggel munkatársat ott, ahol elvben lehetőségük és igényük is lenne arra, hogy magasabb iskolai végzettségűt foglalkoztassanak. Ezen a vonalon ez a táblázat tovább erősíti az akkor elmondottakat. Az intézményvezetők ennek alapján nem azért foglalkoztatnak jelentős számú

⁴⁰ A bizonytalanság oka, hogy a B-C kategóriákat összevontan kérdeztük, a B kategória végzettségi szint alapján még alapfokúnak számít, miközben a C már középfokú minősül alap iskolai végzettség szerint. Ezért itt a B-C kategóriában lévő 32 százalékos megfigyelést, hogy mindkét végzettségi szinthez a felét sorolhassuk.

⁴¹ Míg a végzettségi szinteket szakdolgozónként számolja a KSH, a mi mérésünkben szakdolgozói szint nem jelenik meg, helyette az intézményekben előforduló munkakörtípusok száma aggregátum értékeit látjuk (vagyis éppen arról nincs információnk, hogy egy-egy jelölés mögött pontosan hány szakdolgozó rejlik). Ennek megfelelően az információ tartalma is teljesen különböző a két adatsornak.

dolgozót alapfokú végzettséggel, mert ez mindenben kielégíti az elvárásait, hanem mert nem nagyon tudnak mást alkalmazni bizonyos munkakörök esetén, vagy – mint második alternatíva – mert nem tehetik meg, hogy magasabb bérért kvalifikáltabb szakemberrel lássák el a feladatot. E két lehetőség ugyanannak a problémának a két oldala: kevés a magasan képzett szakember, aki munkát vállalna, és/vagy alacsonyak a bérek, ezért csak alacsonyabb besorolással lehet foglalkoztatni olyan helyeken, ahol az igény meglenne a magasabban kvalifikált szakemberekre.

5.5 A teljes problémaegyüttesben leginkább érintett intézmények

A következőkben egy modellt mutatunk be. A modellünkben összevont értékekkel dolgoztunk, reflektálva arra, hogy szinte minden területen egy szűkebb intézményi kör érintett. A következőkben ezeket a leginkább érintett intézményekként határoztuk meg az alábbi feltételek szerint: 3 százalékos vagy magasabb létszámhiány, magas szakképzetlen arány, illetve magas a felsőfokú végzettségűek helyett a középfokú végzettségűek aránya.

327 ilyen intézmény került a halmazba. Ez 18,7 százaléka teljes válaszadási spektrumnak (ezzel pedig a teljes populációnak). Hogyan oszlanak meg ezek fenntartótípus szerint?

16. táblázat – Összevont probléma megoszlása fenntartótípus szerint

Fenntartótípus	leginkább érintett intézmények (db)	leginkább érintett intézmények (%)	MŰKENG szerinti megoszlás (%)
Egyéb nem állami	36	11,0	19,1
Egyházi	31	9,5	10,3
Központi kormányzati	80	24,5	2,0
Nonprofit nem állami	22	6,7	10,9
Önkormányzati	158	48,3	57,7
Összesen	327	100,0	100,0

Az értékeket összevetve a MŰKENG-ben lévő intézményi arányokkal, jól látszik, hogy a központi kormányzati fenntartású intézmények sokszorososan felülreprezentáltak (12 szeresen) a hiány és hozzá kapcsolódó problémaegyüttesben. A másik négy fenntartótípus eközben alulreprezentált a súlyához képest. Vagyis főleg az állam saját intézményei „felelősek” a munkaerőhiány és a kapcsolódó tünetegyüttes mértékéért, másodsorban pedig az önkormányzati intézmények. 72,8 százalékban az ő intézményeikben jelentkezik az összevont problémacsoport.

Az önkormányzati intézmények ugyan közel 50%-os súlyt képviseltek a modellben, azonban ez az érték még mindig jelentősen elmarad a MŰKENG szerinti súlyuktól, így a problémaegyüttesben a viselkedésük inkább pozitív, vagyis a probléma kevésbé érinti őket, mint várhatnánk. Így a központi kormányzati intézményeknél jelentkező probléma viszont még hangsúlyosabbá válik.

Az SZGYF adatainak elemzése is megerősíti, miszerint a központi kormányzati fenntartásban működő intézményekben kiemelkedő a probléma. Az SZGYF gyermekvédelmi intézményeiben 2018-ban 12,5%, 2019-ben⁴² pedig már 13,8% volt az átlagos hiányérték a havi adatgyűjtés összesített adatai szerint. A nevelőszülői hálózatoknál 2018-ban 21,2 százalékot, 2019-ben már 25,7 százalékos hiányt mértünk. A legjobb helyzetben a TEGYESZ-ek voltak, 2018-ban 7,7 százalékos volt a hiány náluk, ami 2019. júliusig 6,4 százalékra csökkent.

Megyei megoszlásokat tekintve a teljes lekérdezéshez képest jelentős eltéréseket láthatunk a havi adatgyűjtésben. A 20 megye közül nyolcban kiugró értékek mutatkoznak. A legmagasabb hiányarány Szabolcs-Szatmár-Bereghez, Pest megyéhez és Budapesthez tartozik a

⁴² Az elemzéshez kikért 2019-es táblák július végéig tartalmazznak még csak validált értékeket, így értelem szerűen a 2019-es elemzés csak fél év összesítései alapján készült.

gyermekvédelmi intézményekben. A fővárosban 2019 közepén 27,5 százalékos igen magas értéket mértünk (értéke 2018-ban még „csak” 20,2% volt a szakmai álláshelyekre számítva).

A TEGYESZ-ek között 7 megye produkált 10% körüli vagy feletti hiányértékeket. Budapest viszont nincs a nagy hiányértékekkel dolgozók között. Pest megye viszont 40,1 százalékos 2019-es hiánnyal rendkívüli módon emelkedik ki a megyék sorából.

A szociális ellátásokban 2018-ban az összesített adatok alapján 12,2 százalékos volt az üres szakmai álláshelyek aránya, amely 2019-re 13,8 százalékra emelkedett. Az alkalmazásból kilépők aránya mindkét évben magasabb volt, mint a belépőké, és ez még akkor is rossz hír, ha eközben az arány 17-18 százalékról 10% körüli értékre csökkent. Ugyanis bár a fogyás lassult, de nem állt meg. A csökkenéssel együtt továbbra is több kilépő jut a belépőkre. Ezek az értékek ellátási típusokban jelentősen eltérnek: 2018-ban az alapellátásban 39,3 százalékos volt a hiány, a fejlesztő foglalkoztatásban pedig 27,2%. 2019-ben nőtt a kiugró értékek száma. A támogatott lakhatásban 19,2%, a alapellátásban 52,1%, fejlesztő foglalkoztatásban pedig 34% a hiány a júliusi összesítésig. Ahol nem beszélünk kiugró értékekről, ott is általában 10-15% körül alakult a hiány 2019 első felében.

A megyei értékek itt is jelentősen eltérnek az országotól. 20 megyéből 13-ban mértünk kiugró, vagyis 10% körüli vagy e feletti értékeket. 2019-ben Budapest 29,7 százalékos hiánnyal kimagaslott a többiek közül. Őt követte Zala megye, ahol 26,3 százalékos hiányt mértünk. Pest megye ugyan nem produkált kiugró értéket, de így is 13,6 százalékos volt a hiány 2019-ben. A megyék többségében nőttek az előző évhez képest a hiányok.

5.6 Közfoglalkoztatottak és fejlesztő foglalkoztatásban dolgozók

Mit tehet egy munkavállaló, ha nem szakmai munkaköröket akar betölteni? Jelenleg több lehetőség áll a rendelkezésére, pl. a közfoglalkoztatás és a fejlesztő foglalkoztatás. Annak ellenére, hogy nem minden intézménytípus élhet ezzel a lehetőséggel, az intézmények egy részénél nagyon is opció ez a fajta munkavégzés.

Ugyanakkor túlzás lenne azt állítani, hogy az itt vizsgált foglalkoztatási formák csak a hiányok pótlása miatt jelenhetnek meg. Racionális lépés mindez a költséghatékonyság növelésére is. Ismerünk eseteket, amikor egy intézmény nem anyagi szükség vagy létszámbeli hiány miatt foglalkoztat közfoglalkoztatásban lévő vagy fejlesztő fejlesztőben tevékenykedő ellátottat, hanem a bevételei maximalizálása miatt, miközben a kiadásait csökkenti. Az így megmaradó bevételeit az ellátás egyéb területeinek a fejlesztésére fordíthatja (jogszabályi kereteken belül), ami az ismert finanszírozási keretek mellett ésszerű lépés.

De van ennek további előnye is. A Szent Lázár Alapítvány által vezetett Szociális Kutatások Műhely több foglalkoztatási vizsgálata⁴³ is arra az eredményre jutott, hogy jelentősen eltér a munka terápiás ereje azokban az esetekben, amikor egy ellátott csak ún. „látszatmunkát” végez, vagy amikor munkapiaci viszonyok között dolgozik. Ennek több oka van, egyet érdemes megemlíteni itt: a kvázi munkából sok tényező hiányzik, ami a munka piacosított változatának természetes része (a napi rutin szervezésétől a teljesítményig és elszámoltathatóságig stb.). Ezek hiányában – mivel minden szereplő tisztában van az adott tevékenység tényleges értelmével, súlyával – a munka bizonyos értelemben nem lesz munka, csak egyfajta (néha nem is pontosan definiált) időtöltés. Ezzel pont az életszerűsége vesz el. Mindebből következik, hogy ha komolyan gondoljuk, hogy a munkának legyen „terápiás”⁴⁴ célja (ami mind a közfoglalkoztatásban, de főleg a fejlesztő foglalkoztatásban elvárható), akkor az általunk biztosított tevékenységnek minél közelebb kell esnie a munkaerőpiaci viszonyokhoz. Ez pedig legkönnyebben úgy biztosítható, ha olyan munkát adunk az ellátottaknak vagy közfoglalkoztatottaknak, amely ténylegesen szerepel a palettánkon, amihez így elvárások és értékek, felelősség kapcsolódnak. Ha az intézményvezető ekként gondolkodik, akkor a költséghatékonyság mellett

⁴³ Gyetvai G. Munka? Terápia. Békés 2010; Gyetvai G. – Kovács I. – Duma K. – Árnýéksereg, Békés 2011; Gyetvai G. – Kis Fehér könyv a szociális (jellegű) foglalkoztatásról, Békés 2012.

⁴⁴ Bár a közfoglalkoztatásban explicite ez nem jelenik meg, implicite igen. A közmunka ugyanis egyfajra terápiás közeg is, aminek terápiás célja pl. a visszaszoktatás a munkaerőpiaci viszonyok közé. Visszatérni ugyanis leginkább mentális kérdés, ami komoly kváziterápiát igényel.

egyéb érdekei is azt fogják diktálni, hogy az érintetteket a tényleges szükségletek alapján foglalkoztassa. Így a közfoglalkoztatottak és fejlesztő foglalkoztatásban lévők (vagy akkreditált foglalkoztatottak) racionális szakmai döntés alapján is betölthetnek bizonyos munkaköröket.

Sajnos a tapasztalat azt mutatja, hogy ez az indok sokkal ritkábban szerepel a foglalkoztatási miértek mögött, mint a gazdasági szükségyszerűség. Az intézmények többnyire lyukakat akarnak betömni e foglalkoztatási formákkal, legalábbis az elsődleges céljuk explicite és impliciten is ez. Ezzel pedig ezen értékek olyan indikátorokká válnak, amelyek rámutatnak a pufferdali és finansiális gondokra.

17. táblázat – Közfoglalkoztatottak és fejlesztő foglalkoztatottak megoszlása szolgáltatástípusonként funkcionális munkakörökben

Szolgáltatástípus	közfog- lalkozta- tott (fő)	fejlesztő foglalkoztatott (fő)	közfogi /szakdolgo- zók aránya (%)	fejlesztő /szakdolgozók aránya (%)
Biztos Kezdet Gyerekház	34	5	19,3	2,8
Szociális konyha/étkeztetés	166	14	15,2	1,3
Hajléktalanok otthona	8	0	15,0	0,0
Alternatív napközbeni ellátás	7	2	14,9	4,3
Népkonyha	16	0	14,8	0,0
Szenvedélybetegek nappali ellátása	20	0	13,0	0,0
Falugondnoki szolgáltatás	34	5	11,8	1,7
Munkahelyi bölcsőde	1	1	10,0	10,0
Nappali melegedő	26	4	9,2	1,4
Tanoda	19	7	8,8	3,2
Napközbeni gyermekfelügyelet	6	0	7,4	0,0
Hajléktalan személyek átmeneti szállása	33	0	6,2	0,0
Éjjeli menedékhely	18	0	6,1	0,0
Családi bölcsőde	43	6	6,1	0,8
Támogatott lakhatás fogyatékos személyek részére	16	2	5,8	0,5
Fogyatékos személyek nappali ellátása	44	88	4,7	9,4
Tanyagondnoki szolgáltatás	8	1	3,8	0,5
Házi segítségnyújtás	269	26	3,2	0,3
Pszichiátriai betegek nappali ellátása	5	7	3,1	4,3
Fogyatékos személyek ápoló-gondozó célú lakóotthona	14	5	3,0	1,0
Idősek otthona	347	54	2,9	0,5
Családok átmeneti otthona	17	1	2,7	0,2
Időskorúak nappali ellátása	54	9	2,6	0,4
Mini bölcsőde	6	3	2,3	1,1
Időskorúak gondozóháza	15	0	2,1	0,0
Szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonyküszöbű ellátás	3	0	1,9	0,0
Család- és gyermekjóléti szolgálat/központ	77	35	1,5	0,7
Fejlesztő foglalkoztatás	3	54	1,3	23,0
Bölcsőde	88	10	1,3	0,1
Szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi alapellátás	2	0	1,2	0,0
Gyermekek átmeneti otthona	2	0	1,1	0,0
Lakásotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	11	2	0,8	0,2
Támogató szolgáltatás	8	15	0,8	1,6
Utcai szociális munka	1	0	0,7	0,0

Szenvedélybetegek rehabilitációs intézménye	1	8	0,6	4,6
Pszichiátriai betegek otthona	10	16	0,5	0,8
Fogyatékos személyek otthona	17	21	0,4	0,5
Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás	2	0	0,4	0,0
Gyermekotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	2	1	0,2	0,1
Nevelőszülői hálózat	1	2	0,0	0,1
Fogyatékos személyek rehabilitációs célú lakóotthona	0	4	0,0	12,3
Szenvedélybetegek rehabilitációs célú lakóotthona	0	1	0,0	11,8
Szenvedélybetegek átmeneti otthona	0	1	0,0	4,9
Fogyatékos személyek gondozóháza	0	1	0,0	2,0
Fogyatékos személyek rehabilitációs intézménye	0	0	0,0	0,0
Gyermekotthon - különleges szükséglet	0	0	0,0	0,0
Gyermekotthon - speciális szükséglet	0	0	0,0	0,0
Hajléktalan személyek rehabilitációs intézménye	0	0	0,0	0,0
Helyettes szülői ellátás (hálózat és nem)	0	0	0,0	0,0
Lakásotthon - különleges szükséglet	0	0	0,0	0,0
Lakásotthon - speciális szükséglet	0	0	0,0	0,0
Pszichiátriai betegek átmeneti otthona	0	0	0,0	0,0
Pszichiátriai betegek rehabilitációs célú lakóotthona	0	0	0,0	0,0
Pszichiátriai betegek rehabilitációs intézménye	0	0	0,0	0,0
Pszichiátriai betegek részére nyújtott közösségi alapellátás	0	0	0,0	0,0
Szenvedélybetegek otthona	0	0	0,0	0,0
Támogatott lakhatás pszichiátriai betegek részére	0	0	0,0	0,0
Támogatott lakhatás szenvedélybetegek részére	0	0	0,0	0,0
Területi gyermekvédelmi szakszolgáltatás	0	0	0,0	0,0
Utógondozás	0	0	0,0	0,0
Utógondozói ellátás - Gyermekotthon (külső férőhely is)	0	0	0,0	0,0
Utógondozói ellátás - Nevelőszülői hálózat (külső férőhely is)	0	0	0,0	0,0
Utógondozói ellátás - Utógondozó otthon (külső férőhely is)	0	0	0,0	0,0
Összesen	1453	410	2,4	0,7

Az 1453 közfoglalkoztatott által betöltött állás a 11,7 százaléka az összes betöltött funkcionális/technikai álláshelynek. A 410 fejlesztő foglalkoztatottal betöltött állás pedig 3,3 százaléka. Figyelembe véve a korábban elmondottakat, feltételezzük, hogy az értékek háttérproblémák indikátorai. Az itt található feladatellátásra tényleges igény van, amit vagy normatívából vagy fenntartói kiegészítésekből, esetleg megtermelt bevételekből, pályázatokból tudnak finanszírozni. A magas közfoglalkoztatotti arány viszont jelzi, hogy aligha áll rendelkezésre a kívánt összeg, így a közfoglalkoztatás kifejezetten jókor érkező segítség, hogy olyan feladatok is el legyenek látva, amelyeket nehéz lenne máshonnan finanszírozni. Mégsem megnyugtató mindez. Miért?

Leginkább azért, mert itt is felmerül a minőség kérdése. Vajon minőségben is pótolható a professzionális munkaerő közfoglalkoztatottakkal? Biztos vannak rá példák, hogy a közfoglalkoztatotti minőség teljes mértékben adekvát, azonban kételkednünk kell abban, hogy ez többnyire is igaz. Két okból. Az egyik a hozzáértés. Kicsi az esélye annak, hogy az aktuálisan elérhető közfoglalkoztatotti csoport éppen azokat az igényeket fedi le, amire nekünk van szükségünk. A másik a motiváció. A közfoglalkoztatottak köztudottan alulfizetett státuszú munkaerőt képviselnek, márpedig egy munka elvégzésénél a hozzáértés mellett legalább ilyen fontos a motiváltság. Gyakorlatból tudjuk, hogy a közfoglalkoztatotti munkánál a motiváltság többnyire erodált. Így a munka tempója és minősége gyakran hagy kívánni valót maga után.

Ugyanez igaz a fejlesztő foglalkoztatásra, azzal a fontos különbséggel, hogy ott az alulfizetett státusz mellé még valamilyen betegség is társul (amely leggyakrabban mentális problémákkal is kiegészül, vagy gyakran éppen ezek miatt tesz ellátottá). Így kételkednünk kell abban, hogy a szakértelem, a minőség és a munkatempó képes lenne utolérni az egyéb, piaci viszonyok között elvárhatót.

A legkevésbé az állami szektor él a közfoglalkoztatásban és a fejlesztő foglalkoztatásban megnyerhető előnyökkel. Az összes közfoglalkoztatott mindössze 2,9 százaléka dolgozik itt, a fejlesztő foglalkoztatottaknak pedig csupán 3,2 százaléka. Az egyházi és civil fenntartásban lévő intézmények élnek leginkább a lehetőséggel. Az egyházi intézmények a közfoglalkoztatottak 26,8 százalékát, míg a civilek a 10 százalékát látják el munkával. Az önkormányzatok eközben 45,5 százalékot, az egyéb nem államiak pedig 14,9 százalékot foglalkoztatnak. Fejlesztő foglalkoztatásban az önkormányzatok a dominánsak, 37,6 százaléknyi ellátottat foglalkoztatnak a teljes körből, őket követik 26,6 százalékkal az egyéb nem állami intézmények, majd 22,6 százalékkal az egyháziak. A civil szervezetek itt is 10 százalékban részesednek a teljes sokaságból. Ettől azonban többet árul el a létszámokhoz viszonyított foglalkoztatói arány.

Létszámarányosan közfoglalkoztatottakkal számolva az egyházi fenntartásban működő intézmények e legjelentősebbek, a szakdolgozói létszámuk 5,8 százalékát teszik ki a közfoglalkoztatottak. Őket követik 3,4 és 3,2 százalékkal az egyéb nem állami, ill. a nonprofit nem állami intézmények. Az önkormányzatok 2,2 százaléknyi, a központi kormányzati csupán 0,3 százaléknyi arányban dolgoztat közfoglalkoztatottakat. A fejlesztő foglalkoztatás aránya rendre alacsonyabb. 1,7 százaléknyi arányával itt is az egyéb nem állami intézményeket találjuk az első helyen, majd az egyháziak követik őket 1,4 százalékkal, a nonprofit nem államiak 0,9, az önkormányzatok 0,5, a központi kormányzati intézmények pedig csupán a szakdolgozói létszámuk 0,1 százalékban foglalkoztatnak fejlesztő felkészítésben lévőket. A központi kormányzati szféra éppen ott szenved hátrányt, ahol akár előnyt is élvezhetne. Ahol a legnagyobb a hiánytűnet, ott a legkisebb az alternatív megoldási formák aránya.

Mit jelent ez? Jelentheti pl., hogy rendszerproblémákkal állunk szemben. Ez nehezíti vagy ellehetetleníti a közfoglalkoztatottak és/vagy fejlesztő felkészítésben lévők ilyen típusú foglalkoztatását. Hiába akarná pl. egy intézményvezető ezen az úton megoldani a foglalkoztatási hiányt, valamiért akadályoztatva van a véghezvitelben. A másik lehetőség, hogy az itteni vezetők nem ismerték fel a két vizsgált csoportban lévő potenciált. Mindkettő a funkcionális és technikai munkaerő hiányához vezethet még abban az esetben is, ha egyébként finansiális akadályai nem lennének egy ilyen lépésnek. Eközben a civil és egyházi szektor igyekszik a legtöbbet kihozni a lehetőségeiből.

5.7 A roma származásúak foglalkoztatása

Szakmai munkakörökben összesen 2653 roma származású dolgozót regisztráltunk. Ez a szakmai álláshelyek 4,2 százaléka, illetve a betöltött álláshelyek 4,6 százaléka. Funkcionális/technikai álláshelyeken 1121 fő található, ami az álláshelyek 6,8, ill. a betöltött álláshelyek 7,3 százaléka. A legmagasabb foglalkoztatási arányt megyéket számolva Borsod-Abaúj-Zemplénben mértünk. Itt 11,7 százalék a szakmai álláshelyeken, 10,7 százalék a funkcionális álláshelyeken történő foglalkoztatás. Ezt követi Békés megye, ahol szakmai álláshelyeken 9,6 százalékos a foglalkoztatás. A funkcionális/technikai álláshelyeken több megyében is találunk 10 százalék körüli értékeket. Baranyában 15,1, Nógrádban 12,3 százalék ugyanez az adat, de Somogyban is 9,2 százaléka, Szabolcs-Szatmár-Beregben pedig 9,3 százaléka a technikai álláshelyeknek, amelyet az intézményvezető szubjektív megítélése alapján roma származású munkavállalókkal töltöttek be.

A legalacsonyabb szakdolgozói foglalkoztatást Fejér, Veszprém és Jász-Nagykun-Szolnok megyében mértünk, ezeken a helyeken a 2 százalékot sem éri el a romák/cigányok foglalkoztatási aránya.

Funkcionális álláshelyeken kisebbek az eltérések. A legalacsonyabb, Csongrád megyei foglalkoztatási ráta is 3,8 százalék, vagyis a romák foglalkoztatása gyakoribbnak mondható a funkcionális/technikai álláshelyeken, mint a szakmai munkakörökben.

6. Összefoglalás

Tanulmányunkban arra törekedtünk, hogy egy karakteres problémát, a munkaerőhiány alapértékeit és a háttérben húzódó jellemzőket mutassuk be a fontosabb összefüggések közlésével. Mivel korábban hasonló vizsgálat nem zajlott, kutatásunk alapkatatásként határozható meg. Ennek megfelelően a fő kérdésekre koncentrálnak bontottuk ki a szálakat. E fókuszáltságra szükség volt, hogy a vizsgálat eredeti céljainak meg tudjunk felelni: hogy mondandónk ne veszítse el karakterisztikáját, a sok felfejthető szál miatt elveszve az információ tengerében.

A társadalmi hátrányok, az egzisztenciális problémák nem csak egyéni, de csoportok szintjén is komoly negatívumokkal járnak. A vizsgálatunk elsősorban csoportszintű, egzisztenciális kérdéseket érintett, és olyan képet rajzolt a rendszerről, amely nem hagyhat bennünket nyugodni. Főleg, hogy az intézmények élettelen falai mögött nem pusztán jeltelen csoportok működnek, hanem odaadó és reménykedő munkavállalók, akiknek többsége személyesen is érintett az itt felszínre hozott problémákban, nem is beszélve a gondozottak hatalmas számáról.

A tanulmányban is utaltunk rá, hogy egy matematikailag talán elhanyagolhatónak tűnő társadalmi hátrány (pl. egy-két százalékos probléma) sosem akkora hatást fejt ki, mint százalékos értékei sugallják. Ennek az oka könnyen megérthető, ha végiggondoljuk, milyen sok kapcsolódási ponton és mennyi területen van hatással az életünkre (vagy mint esetünkben az intézmények életére) egy-egy probléma. Egy hiányzó ápoló sűrűbbé teszi az aktuális műszak teljes személyzetének a napját. A sűrűbbé váló környezet arra készíti a dolgozókat, hogy gyorsabban dolgozzanak (pl. kapkodjanak). A kapkodásban megnő a tévedés lehetősége, türelmetlenebbé válunk, ami miatt türelmetlenebbek leszünk a gondozottakkal is. A türelmetlen gondozott pedig újabb szikra lehet az idegességbe fulladó műszak felé. Az ideges műszak rosszabb kedvet generál a műszakváltásra, majd a következő felvett műszakra. Az előző alkalommal való sérülést továbbvisszük a következőre, ami miatt eleve felfokozottabb idegállapotban kezdünk. Mondjuk tovább? A kör bezárult, ördögi kör jött létre. És mindez egy hiányzó ember miatt. Nem azt akarjuk ezzel mondani, hogy e nélkül ezek nem alakulhatnak ki (vagy csak ez lehet a kimenet), de az biztos, hogy egy hiányzó fővel nagyobb, mégpedig jóval nagyobb a valószínűsége annak, hogy kialakul a frusztráció. És ez még csak a műszak keretei között lezajló folyamat. De tudnunk kell, hogy a folyamat nem áll meg a műszak falai között. Az ún. pillangóhatás itt is érvényes. Egy kicsi – akár jelentéktelennek tűnő esemény komoly, akár katasztrofális helyzeteket is létrehozhat. És akkor gondoljunk bele, mi van akkor, ha közel három fő hiányzik 10 főnként! Ilyenkor garantált a feszültség, ahogy idővel a kiegészítés is. A kérdés, mit lehet tenni azért, hogy mindez ne eszkalálódjon tovább?

Detroitban 1914-ben példa nélküli dolog történt az amerikai autógyártásban. Henry Ford a Ford Motor Company alapítója és többségi tulajdonosa bevezette a napi ötdolláros minimálbért a gyárában, miközben az addigi kilencórás munkarendet nyolcórásra csökkentette. Miért érdekes ez? Mert ez az összeg a korábbi napibér közel kétszerese volt, ahogy a rövidebb munkaidőre sem nagyon volt példa. Az eredmény: férfiak ezrei álltak hosszú sorokban a csikorgó télben, abban reménykedve, hogy az autógyár munkásaivá válhatnak. Persze a bért ki is kellett érdemelni (ezt egy nagyon is szigorú szociológus csapat felügyelte), azonban a többségnek sikerült. Mire volt jó ez a húzás? Talán nem találtak elég munkást, és kellett valami extra vonzerő? A válasz: nem. Ez tűnik ésszerűnek, de nem így volt. Nem szenvedett munkaerőhiánytól a gyár idáig sem, ráadásul ez az időszak a recesszióé volt, így kevesebb bérért is találtak volna elég munkavállalót, ahogy eddig. Arról sem volt szó, hogy ezzel jobban meg tudta válogatni az embereket, éppen ellenkezőleg, a magasabban képzetteket egyszerűen eltanácsolta.⁴⁵ Akkor meg mire volt jó az egész?

Ford a korábbi éveket vizsgálva azt látta, hogy pl. 1913-ban 50 ezer embert kellett felvennie a gyáraiba, miközben mindössze 13 500 fő dolgozott az üzemekben. Akkora volt a fluktuáció,

⁴⁵ Ebben az időszakban (1913-ban) tért át a gyár a ma már fordizmusként elhíresült munkamódszere, a tulajdonképpeni szalagmunkára, amikor a folyamatokat a lehető legegyszerűbb munkafolyamatokra bontják, és mindenki csak az adott munkafolyamatban kell, hogy profi legyen. Ezzel nagyságrendekkel volt képes növelni a termelékenységet a korábbi kézműves módszerekhez képest. Ehhez pedig pont képzetlen, de engedelmes munkások hadára volt szüksége, akik jól viselik a monotonitást. De mégsem ez vezette a döntésben, amiről fent szó van.

hogyan az emberek alig három hónapot maradtak átlagosan. A többségük pedig teljesen kiszámíthatatlanul mondott fel (természetesen). De ez csak a jéghegy csúcsa, mert bár akadályozta a termelést, de nem extrém módon, könnyen lehetett pótolni a kiesőket. A folyamat tünet volt, valami mélyebb problémát jelzett. A probléma az volt, hogy a Ford munkásai elégedetlenek voltak a bérükkel, mert a kimerítő műszakokkal nem érezték összhangban a kapott pénzt, a munka egyhangú volt (ekkor már bevezette a szalagrendszert), a műszakvezetők pedig boszszantóan ostobák (egy belső ellenőrzési jegyzőkönyv megállapítása szerint). Mivel volt bőven munkahely a városban, nem töprengtek sokat az elégedetlenek, ha valami nem stimmel, általában volt, hogy be sem mentek már aznap, hanem elsétáltak egy másik gyárba, és ott kezdtek dolgozni. Márpedig ez nem igazán kedvez annak, hogy egy munkahely (a termelékenység) jól működjön. De volt még valami. Percival Perry kollégájával beszélgetve (aki a manchesteri üzemét vezette Angliában) rájöttek, mi igazán a probléma gyökere: a szokásos bérekből a munkások nem tudták tisztességesen eltartani a családjaikat. Ez pedig nem igazán ösztönözte őket arra, hogy jobban a munkára koncentráljanak. Perry ezek után döntött úgy (még 1912 előtt), hogy a szokásos 1,5 fontos bért megduplázza. Majd elnevezte a módszert „magas bér, tiszta bér”-nek. Ennek hatására a termelékenység megugrott Manchesterben.

Amikor Detroitban Ford szintén a magas bér, tiszta bér módszerhez nyúlt, három dolgot ért el egy csapásra: 1) a dolgozók magasabb és élhetőbb életszínvonalat tudtak biztosítani a családjaiknak, az ő közérzetük és egészségük is jobb lett (mert pl. már kielégítően tudtak táplálkozni). 2) Hálát és kötelességérzetet ébresztett bennük. 3) A szokatlanul magas bér azzal is járt, hogy a munkásainak hirtelen lett veszténivalója. Így racionális volt részükről, hogy keményen dolgozzanak, ne lógnak és kövessék az utasításokat.

A döntés hatalmas sikernek bizonyult. A termelékenység drámaian nőtt. A vállalat pedig bár többet fizetett a dolgozónak, cserébe sokkal többet kapott vissza (a kifizetésein felül is többet). Sokkal több autó gurult le a sorokról, és a recesszió ellenére magas nyereséget termelt a vállalat. Nem véletlen, hogy ma a közgazdászok a magas bér, tiszta bér módszert „hatékony bérgazdálkodásnak” nevezik. Egyszerűen mindenki jól jár vele.

A magas hiány és fluktuáció ezzel szemben a hatékony munkavégzést gúzsba köti. Márpedig az alacsony béreknek és a munkakörülményeknek köszönhetően ma a szociális ágazatban ez a helyzet. Persze mondhatjuk, az ágazat nem termelőüzem, itt más szabályok érvényesek. Mondhatjuk, de aligha lesz igazunk. A pszichikai tényezők és a szociológiai együtt hatók nem tesznek különbséget aközött, hogy autót gyártunk vagy életérzést, elégedettséget termelünk, életet hosszabbítunk meg a gondozással, vagy éppen terápiát végzünk.⁴⁶

A KSH fizetési adatai szerint a szociális ágazat rendre az utolsó vagy az utolsó előtti helyet foglalja el a listázott 23 ágazatcsoport rangsorában. Ha pedig ez nem lenne elég, az elmúlt években a többi ágazathoz képest nemhogy tartani nem tudta magát, de nettó értéken számolva nőtt az itt dolgozók fizetésének a lemaradása (lásd *Felzárkózás?* c. írásunkat – Melléklet 2., 51. o.). Ha az előbb említett iskolapélda a hatékony bérgazdálkodás leírása volt, akkor a szociális ágazat jelenlegi bérrendszere vajon minek nevezhető?

A tanulmány elején a munkaerőhiány két formáját különítettük el. A kvantitatív/abszolút hiányt, valamint a kvalitatív munkaerőhiányt. A kvantitatív értékek magukért beszélnek. Mivel a normál körforgásból adódó hiányértékek elvárhatóan maximum 2% körül kellene, hogy alakuljanak, minden e feletti érték veszteség. Az ágazat vesztesége. Amely ráadásul halmozott problémák forrása lehet. Így logikusan adódik a következtetés, hogy minél távolabb esünk ettől az értéktől, annál nagyobb a probléma. Ma az ágazat összességében 5-6 százalékkal távolabb van a hatékony működéstől csak ezen értékeket számolva, mint ahol elvárnánk, hogy legyen. És az elmúlt évek tendenciái nem biztatnak. A fluktuáció és a munkaerőpiac illeszkedési problémái miatt ettől várhatóan jövőre egyrészt magasabb hiány várható, másrészt egyre több intézmény lehet érintett a hiánytünetekben. Ma a probléma főleg az állami fenntartású és az önkormányzati fenntartásban működő intézmények sajátja, de a munkaerőpiac kiürülését, a felvételi problémák magas számát figyelve megjósolható, hogy mindez csak átmeneti, a nehézségek terjedni fognak.

⁴⁶ Közgazdasági értelemben ezek is egyfajta „jószágnak” minősülnek. De ha nem is így lenne, a termelékenységben nem kis szerepük van, ha másként nem, áttételesen.

A minőségi munkaerőhiány elsősorban kevésbé egzakt, de nyilvánvaló probléma. Biztosan állíthatjuk eredményeink alapján, hogy nem az optimális képzettségi szinteken és optimális gyakorlattal dolgoznak a szakdolgozóink a teljes ágazat jelentős részében. 6 százalékos képzetlen munkaerő és 16,5 százalékos fluktuáció mellett legalábbis elbizonytalanodunk. Ugyanis hiába szakképzett pl. egy újonnan belépő, az alapképzettsége nem teszi ideális munkaerővé addig, amíg a helyi intézményben teljesen be nem illeszkedik. Minden munkahelynél érvényes az ahány ház annyi szokás elve. Teljes értékű munkaerő csak hetek, akár hónapok után lesz egy újonnan belépőből. Ha mindehhez hozzáadjuk azt a 4,7 százalékot, akik alacsonyabb végzettséggel töltenek be állásokat, ahol elvileg magasabb lenne az ideális, a minőségi hiány tovább szélesedik. És hol van ez még attól az értéktől, amit az intézményvezetők optimálisként jelöltek a végzettségi szintek besorolásakor? A sok helyen 20% körüli infláció azt mutatja, hogy valami nincs rendben. Egy vonzó munkahelyen nem cserélődik le az emberek egyötöde egy év alatt.

Hogyan reagál erre a szakma? A lehető legtermészetesebben: lejjebb szállítja a belépési küszöböt. És bár ezzel részben, inkább átmenetileg, kezeli a hiány egyik-másik aspektusát, sokszor anélkül, hogy tudatában lenne: minőségi hiányt hoz létre. Vagy éppen ellenkezőleg, nagyon is tudatában van a minőségi hiátusnak, csak éppen a munkaerőpiac kiürülése miatt nincs más választása. A döntése így is úgy is ésszerű, a következményekről ő tehet a legkevésbé.

A szakmánk ma nem igazán vonzó. Sokan nem szívesen jönnek ide dolgozni, és akik jönnek, azok is csak rövid ideig maradnak az esetek jelentős részében. Ez két irányból is hátrányosan hat. Egyre nagyobb hiány és egyre mélyebb minőségi űr jön létre a szolgáltatóknál, illetve az ágazat nem vonzó volta a munkaerőpiaci oldalt is egyre inkább elszegényíti. Így hiába az üres álláshelyek garmadája, ha nincs olyan, aki ide akarna dolgozni jönni.

A megállapítások fokozottan érvényesek az állami fenntartásban működő intézményekre. Meglepő, mennyire itt csúcsosodnak ki a problémák. Mondhatnánk, hogy a kutatások szépsége abban van, hogy nem tudjuk, mit fogunk találni. Mégsem tölt el elégedettség bennünket, mert a mostani meglepetés egy válság felé haladó intézményhalmazt mutat, sőt egyes helyeken már el is érkezett a válság az adataink szerint. Ezekben az intézményekben idősek, fogyatékkal élők, és ami különösen nehézé teszi a gondolatot, kiszolgáltatott gyermekek élnek. Egyik célcsoport sem tehet arról, ami körülötte történik, de biztosan tudható, hogy gyakran elszenvedői annak, amit az itt kiemelten megjelenő problémaegyüttes okoz.

Ugyanakkor nem mehetünk el a pozitív eredmények mellett sem. Pozitív eredményként kell értékelnünk, hogy az intézmények jelentős része (még) tarja magát. Legalábbis a hiánytünetek még csak áttételesen tapasztalhatók náluk. Jó lenne azt hinni, hogy ez a helyzet javul a jövőben! Minden bizonnyal nagy erőfeszítések vannak a jó eredmények mögött. Erre mutatnak azok az adatok, amelyek a hiányzó helyekre történő munkatárs-keresési csatornákat vizsgálták. Kis különbséggel azonos módon és erőfeszítéssel keresnek munkaerőt azok, akik hiánnyal küzdenek, és azok is, akik nem. Akik nem küzdenek hiánnyal, többnyire legalább három csatornán keresnek munkatársat, a hiánnyal küzdők többsége csupán eggyel több lehetőséget használ, négyet. A csatornák közti különbségek pedig inkább a fenntartó lehetőségeit tükrözik, nem a kreativitását (pl. kifüggesztett hirdetés). És ami meglepő, hogy az informális csatornák használata minden területen gyakoribb a formálisnál, ami arra utal, hogy a formális csatornák már nem képesek biztosítani az elegendő számú jelentkezőt.

Pozitív eredmény a cigányság/romaság foglalkoztatása.⁴⁷ Mintegy 2653 fő dolgozik az ágazatban szakmai munkakörben és 1121 fő technikai álláshelyeken. Ez a szakmai munkakörben foglalkoztatott létszám 4,6 százaléka, ill. a funkcionális álláshelyek esetén a 6,8 százaléka. A teljes létszámból pedig közel 1200 fő az állami fenntartású intézményekben kap munkát.

Hogyan foglalhatnánk össze a mérés központi fókuszának üzenetét? Azt gondoljuk, a szóveges megjegyzések tükrözik leginkább azt, hol van a problémák gyökere. A szóveges megjegyzések 43,8 százaléka kifejezetten bérproblémára hívja fel a figyelmet, de ide sorolható a 16,6 százalékos megjelenési rátájával a támogatások alacsony voltára való figyelemfelhívás,

⁴⁷ A cigány/roma származás szubjektív alapon és nem kötelezően feltett kérdés volt. Vagyis csupán annyit állítunk, hogy a válaszadók szerint ennyi az általuk cigányként/romaként definiált dolgozói létszám.

valamint számos egyéb tétel, amelyek összességében szinte a teljes anyagi spektrumot lefedik, és egy folyton felbukkanó finanszírozási problémát írnak körül. Aligha ennél fontosabb problémát említeni. Minden elhivatottság is kevés egy idő után, ha oly mértékben alulfinanszírozott a szociális területen dolgozók megélhetése (és gyakran a feladatellátása), mint manapság. Henry Ford nem tett mást az említett példánkban, mint felismerte az elfogadható fizetés és az elfogadható munka közötti összefüggést, és változtatott a korábbi súlyosan kizsákmányoló gyakorlatán. Az eredményei pedig magukért beszéltek. De nem csak ő nyert, és a munkások sem csak anyagilag nyertek, önbecsülésük is lett. A megjegyzések harmadik leggyakoribb témája a megbecsülés hiánya (13,3 százalékban említik az összes megjegyzés között). Ahogy az ezekre és a munkaerő hiányára is visszavezethető kiégés is előkelő helyen szerepel a megjegyzésekben. Az anyagi problémák, a megbecsülés hiánya és a kiégés a három mindenhol megjelenő témakör, mert ezek mind összefüggenek, egymásból következnek. A megkérdezettek szinte csak ezekről tesznek említést, mert ez a három terület, ami a leginkább fáj nekik.

Mi oldhatná meg a kérdést? Ötből négyen, a válaszadók 79,1százaléka szerint⁴⁸ az életpálya bevezetése sokat lendítene a szociális ágazat munkaerőhiány kiváltotta helyzetén. Az életpálya mint megoldás a negyedik legmagasabb támogatást kapta a 33 attitűdkérdés között, amivel azt vizsgáltuk, milyen problémák tartják fenn, és milyen megoldások jöhetnek szóba az ágazati munkaerőhiány megoldására. Mivel az életpályakérdéshez többnyire negatív élményei fűződnek a dolgozóknak (ha másért nem, hát annak elmaradása miatt), szkeptikusabb hozzáállást feltételeztünk, miközben úgy tűnik, a szakmai munkakörben foglalkoztatottak jelentős része tényleges megoldást látna egy jól megtervezett életpálya bevezetésében (részletekért lásd Melléklet 4. *Mennyire pálya?* c. írásunkat, 57. o.).

⁴⁸ Ebből 44,6% az abszolút támogató, vagyis aki a legmagasabb, 4-es értéket jelölte.

Irodalomjegyzék

- Adams, J.-Greig, M.-McQuaid, R. W.: Mismatch and Local Labour-Market Efficiency: The Role of Employer and Vacancy Characteristics. In: *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2000/10. Volume: 32 issue: 10.
- Bagó József: *A munkaerőhiány a mai Magyarországon*. In. *Opus at Edicatio* 2018/5. szám
- Csikós-Nagy Katalin-Tóth Nikolett: *A fluktuáció mértéke – a fluktuációkezelés három szintje*.
Forrás: <https://hrevolution.hu/fluktuacio-merteke> (2019.11.27.)
- Harford, Tim: *Az élet rejtett logikája*. Budapest 2008, HVG Kiadó Zrt.
- Harford, Tim: *Az oknyomozó közgazdász*. Budapest 2014. HVG Kiadó.
- Köllő János: *Munkapiaci ciklusok és munkaerőhiány*. Forrás: http://www.mkt.hu/wp-content/uploads/2017/09/gazdpol_Kollo_Janos.pdf (2019.09.11)
- Köllő János-Reszegi László-Tóth István János: *Bérszint, manifeszt hiányhelyzetek, tervezett és tényleges béremelkedés*. In. *Munkaerőpiaci Tükör*. 2018/01. 119-125. o.
- Nagy Daniella-Kónya Viktória: *A munkaerőhiány a nemzetközi és a magyar irodalom tükrében*. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet. Budapest 2017.
- 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.) (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 (2019.09.11.)
- Rosling, Hans: *Tények*. Budapest, 2018. Libri Könyvkiadó Kft.
- Székely Sarolta: *Béremelkedés: a szociális dolgozók és a tanárok a sereghajtók*. In. *Menedzserforum*. Forrás: <https://mfor.hu/cikkek/makro/beremelkedes-a-szocialis-dolgozok-es-a-tanarok-a-sereghajtok.html> (2019. 09. 11.)
- Tímár János: *Munkaerő-kereslet 2010-ben - ágazatok, foglalkozások és képzettség szerint*. In. *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évf., 1996. november. 995-1009. o.
- Web: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli018a.html?back=/stadat_ker (2019. 07. 29.)
- Web: <https://mfor.hu/cikkek/makro/beremelkedes-a-szocialis-dolgozok-es-a-tanarok-a-sereghajtok.html> (2019. 07. 29.)
- Web: http://www.tamogatoweb.hu/irasaink/berek_berpotlekok_2019_01_03.pdf (2019. 07. 29.)

Melléklet – 1. A lekérdezés alaptáblái

A következőben látható táblák és grafikon elsődleges célja, hogy képet adjanak a teljes körű lekérdezés visszaérkező kérdőíveinek struktúrájáról. Ezen adatok vizsgálata alapján vagyunk képesek kizárni vagy felismerni az esetlegesen fellépő szisztematikus torzítást az adatbázisban, ill. ezekből következtethetünk az adataink minőségére. Amennyiben nem beszélhetünk szisztematikus torzításról, az adatbázist alkalmasnak tekinthetjük az ún. extrapolációs eljárásra, amikor a meglévő adatok ismeretéből következtetünk a nem ismert szegmensre, ezzel pedig az egészre.

1. tábla – Szolgáltatások száma és megoszlása a beérkezett kérdőívekben és a MŰ-KENG-ben*, ill. azok egymáshoz viszonyított aránya (ABC rendben)

Beérkezett válaszokban lévő szolgáltatások	a) beérkezett db	b) MŰKENG db**	arány beérkezettekhez képest	arány MŰ-KENG-ben	válaszadási arány (a/b)
Alternatív napközbeni ellátás	31	90	0,5%	0,8%	34,4%
Biztos Kezdet Gyerekház	80	131	1,3%	1,2%	61,1%
Bölcsőde	311	365	5,0%	3,4%	85,2%
Család- és gyermekjóléti szolgálat/központ	510	656	8,3%	6,0%	77,7%
Családi bölcsőde	248	644	4,0%	5,9%	38,5%
Családok átmeneti otthona	78	100	1,3%	0,9%	78,0%
Éjjeli menedékhely	47	85	0,8%	0,8%	55,3%
Falugondnoki szolgáltatás	280	980	4,5%	9,0%	28,6%
Fejlesztő foglalkoztatás	97	211	1,6%	1,9%	46,0%
Fogyatékos személyek ápoló-gondozó célú lakóotthona	52	108	0,8%	1,0%	48,1%
Fogyatékos személyek gondozóháza	10	18	0,2%	0,2%	55,6%
Fogyatékos személyek nappali ellátása	182	258	2,9%	2,4%	70,5%
Fogyatékos személyek otthona	81	103	1,3%	0,9%	78,6%
Fogyatékos személyek rehabilitációs célú lakóotthona	18	35	0,3%	0,3%	51,4%
Fogyatékos személyek rehabilitációs intézménye	12	17	0,2%	0,2%	70,6%
Gyermekek átmeneti otthona	25	31	0,4%	0,3%	80,6%
Gyermekotthon - különleges szükséglet	17	19	0,3%	0,2%	89,5%
Gyermekotthon - speciális szükséglet	10	11	0,2%	0,1%	90,9%
Gyermekotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	38	40	0,6%	0,4%	95,0%
Hajléktalan személyek átmeneti szállása	53	79	0,9%	0,7%	67,1%
Hajléktalan személyek rehabilitációs intézménye	8	10	0,1%	0,1%	80,0%
Hajléktalanok otthona	9	14	0,1%	0,1%	64,3%
Házi segítségnyújtás	694	1056	11,2%	9,7%	65,7%
Helyettes szülői ellátás (hálózat és nem)	26	54	0,4%	0,5%	48,1%
Idősek otthona	482	659	7,8%	6,1%	73,1%
Időskorúak gondozóháza	101	161	1,6%	1,5%	62,7%
Időskorúak nappali ellátása	476	634	7,7%	5,8%	75,1%
Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás	173	203	2,8%	1,9%	85,2%
Lakásotthon - különleges szükséglet	13	14	0,2%	0,1%	92,9%
Lakásotthon - speciális szükséglet	6	10	0,1%	0,1%	60,0%
Lakásotthon (átlagos szükséglet vagy integrált)	24	32	0,4%	0,3%	75,0%
Mini bölcsőde	108	205	1,7%	1,9%	52,7%

Munkahelyi bölcsőde	3	9	0,0%	0,1%	33,3%
Napközbeni gyermekfelügyelet	36	141	0,6%	1,3%	25,5%
Nappali melegedő	73	110	1,2%	1,0%	66,4%
Népkonyha	50	96	0,8%	0,9%	52,1%
Nevelőszülői hálózat	35	47	0,6%	0,4%	74,5%
Pszichiátriai betegek átmeneti otthona	5	7	0,1%	0,1%	71,4%
Pszichiátriai betegek nappali ellátása	57	80	0,9%	0,7%	71,3%
Pszichiátriai betegek otthona	47	58	0,8%	0,5%	81,0%
Pszichiátriai betegek rehabilitációs célú lakóotthona	8	13	0,1%	0,1%	61,5%
Pszichiátriai betegek rehabilitációs intézménye	5	7	0,1%	0,1%	71,4%
Pszichiátriai betegek részére nyújtott közösségi alapellátás	63	90	1,0%	0,8%	70,0%
Szenvedélybetegek átmeneti otthona	3	6	0,0%	0,1%	50,0%
Szenvedélybetegek nappali ellátása	55	79	0,9%	0,7%	69,6%
Szenvedélybetegek otthona	18	20	0,3%	0,2%	90,0%
Szenvedélybetegek rehabilitációs célú lakóotthona	6	8	0,1%	0,1%	75,0%
Szenvedélybetegek rehabilitációs intézménye	17	20	0,3%	0,2%	85,0%
Szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonyküszöbű ellátás	39	60	0,6%	0,6%	65,0%
Szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi alapellátás	60	85	1,0%	0,8%	70,6%
Szociális konyha/étkeztetés	668	1801	10,8%	16,5%	37,1%
Támogató szolgáltatás	217	284	3,5%	2,6%	76,4%
Támogatott lakhatás fogyatékos személyek részére	32	48	0,5%	0,4%	66,7%
Támogatott lakhatás pszichiátriai betegek részére	6	15	0,1%	0,1%	40,0%
Támogatott lakhatás szenvedélybetegek részére	11	23	0,2%	0,2%	47,8%
Tanoda	60	128	1,0%	1,2%	46,9%
Tanyagondnoki szolgáltatás	143	366	2,3%	3,4%	39,1%
Területi gyermekvédelmi szakszolgáltatás	20	20	0,3%	0,2%	100,0%
Utcai szociális munka	58	80	0,9%	0,7%	72,5%
Utógondozás	20	47	0,3%	0,4%	42,6%
Utógondozói ellátás - Gyermekotthon (külső férőhely is)	27	37	0,4%	0,3%	73,0%
Utógondozói ellátás - nevelőszülői hálózat (külső férőhely is)	18	47	0,3%	0,4%	38,3%
Utógondozói ellátás - Utógondozó otthon (külső férőhely is)	12	19	0,2%	0,2%	63,2%
Összesen	6172	10 884	100,0%	100,0%	56,7%

* 2019. 06. 06-i állapot

** intézménysorosan, többszöri előfordulások kiszűrése után

A beérkező és a MŰKENG-ben ismert megoszlási arányok között az eltérést minimálisnak tekinthetjük. Két olyan szolgáltatás találunk csupán a 63 szolgáltatás altípusban, amelynél az eltérés relatíve nagyobb (szociális konyha/étkeztetés 5,7%, ill. falugondnoki szolgáltatás 4,5%), a többi esetben minimális a differencia. Ezek az értékek ugyanakkor nem szisztematikus torzítás eredményei. Ezek a szolgáltatások, bár mint szolgáltatások nagyszámúak, munkaerő tekintetében a súlyuk sokkal kisebb, mint ami a szolgáltatások számából következne,⁴⁹

⁴⁹ Falu- és tanyagondnok az ismert KSH OSAP adatok alapján kb. 1500 lehet jelenleg a rendszerben, ami a kb. 78 000 fős szakdolgozói létszámnak alig 1,8százaléka. A szociális konyha/étkeztetés adatai kb. ehhez hasonlóak. Így a hiányzó intézmények által kiváltott adathiány alig 1-1,5százalékos lehet. Mivel

így bizonytalansági hatásuk is minimális. A táblázatban nem szerepeltettük a javítónevelő intézeteket, amelyek teljes létszámban, azaz 100százalékban töltötték ki a kérdőívet.⁵⁰

2. tábla – Beérkezett kérdőívek megyék és szolgáltatók szerinti megoszlása

Megye	beérkezett kérdőív db	Beérkezett kérdőívek aránya	MŰKENG szerinti megoszlás
Bács-Kiskun	134	4,9%	5,1%
Baranya	144	5,2%	6,4%
Békés	105	3,8%	3,4%
Borsod-Abaúj-Zemplén	241	8,8%	9,9%
Budapest	312	11,3%	10,8%
Csongrád	82	3,0%	2,6%
Fejér	103	3,7%	3,2%
Győr-Moson-Sopron	107	3,9%	3,8%
Hajdú-Bihar	159	5,8%	5,2%
Heves	69	2,5%	3,2%
Jász-Nagykun-Szolnok	85	3,1%	2,5%
Komárom-Esztergom	67	2,4%	2,2%
Nógrád	67	2,4%	3,0%
Pest	284	10,3%	9,1%
Somogy	111	4,0%	5,0%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	285	10,4%	8,3%
Tolna	68	2,5%	2,5%
Vas	79	2,9%	3,5%
Veszprém	109	4,0%	5,1%
Zala	139	5,1%	5,4%
Összesen	2750	100,0%	100,0%

A válaszadás megyék szerint minimális eltérésekkel visszatükrözi a MŰKENG szerinti megoszlásokat.

3. tábla – Beérkezett kérdőívek fenntartótípus szerinti megoszlása

Fenntartótípus	beérkezett kérdőív db	beérkezett kérdőívek aránya összesben	MŰKENG szerinti megoszlás
Egyéb nem állami	518	18,8%	19,1%
Egyházi	344	12,5%	10,3%
Központi kormányzati	93	3,4%	2,0%
Nonprofit nem állami	279	10,1%	10,9%
Önkormányzati	1516	55,1%	57,7%
Összesen	2750	100,0%	100,0%

azonban itt sem ismerhető fel szisztematikus torzítás, ez a hiány az egész képre vonatkozóan nem számottevő.

⁵⁰ Az eredeti kérdőív egy alternatív változatát készítettük el, mivel számos kérdést az intézményekre kellett szabni.

A fenntartótípus szerinti megoszlás minimális eltérésekkel visszatükrözi a MŰKENG szerinti megoszlásokat.

Összességében megállapítható, hogy az eltérések értéke és az adathiányból származó adatok elemzési súlya minimális, az extrapoláció nagy biztonsággal elvégezhető. Bár a teljes lekérdezésekkor visszaérkező válaszok bizonytalansági határértékei (hibahatára) nem számíthatók ki pontosan, az előzetes vizsgálat alapján ± 1 -2százaléknál nagyobbra nem becsüljük a várható eltéréseket, amelyek az extrapolációból eredeztethetők.

Melléklet – 2. Felzárkózás?⁵¹

A szociális ágazat bizonyos megbecsültsége nem kérdés. A kormányzat igyekszik növelni az anyagi megbecsülést, hiszen a fizetések és a bérpótlékok nőttek (a bruttók és nettók egyaránt, ez cáfolhatatlan). A statisztika azonban ettől könyörtelenebb, főleg azért, mert a szikár számok mellett viszonyításokban is gondolkodik, innen nézve pedig a megbecsültség növekedése csak részben igazolódik.

Ha az elmúlt három év nemzetgazdasági átlagait vesszük alapul (lásd a táblázatot), kiderül, hogy a szociális ágazatban dolgozók bére egyre kevesebbet ér az ország egészében tapasztalt fizetésekhez képest. A vizsgált három év alatt a szociális ágazat és a nemzetgazdasági nettó átlagfizetések aránya 72,1 százalékról 71,0 százalékra, majd 69,9 százalékra csökkent. Vagyis míg 2017-ben egy szociális munkás az országos átlag 72,1 százalékát vitte haza, 2019 közepére (júliusig) már csak a 69,9 százalékát kapta kézhez. Ugyanis bár a vizsgált időszakban 1,17-szeresére nőtt az ágazat nettó bérjuttatása (nem számolva a pótlékokkal), a nemzetgazdasági átlag 1,19-szeresére duzzadt (nem számolva a pótlékokkal). Így hiába volt növekedés az ágazat saját bérszínvonalához képest, **a nemzetgazdasági átlag gyorsabban emelkedett, az ágazat lemaradás pedig összességében nőtt.** Pedig a felzárkózási tendenciák a vizsgált három évben még jobbak is, mint az előtte lévőekben voltak. A Menedzserforum⁵² számításai szerint 2010-2019 között a nettó bérek emelkedése relatíve a szociális ágazatban volt a legalacsonyabb. Ezzel a bérteljesítménnyel a szociális ágazat többnyire csak sereghajtó a többi szektorhoz képest.

Ez pedig – ha a tendenciákat nézzük – kifejezetten rossz hír. Alacsonyabbról indultunk, és még alacsonyabban vagyunk a viszonyrendszerben. A problémát az jelenti, hogy ha a szociális ágazatban dolgozunk, akkor a bérünk megélhetést biztosító értéke csökkenést mutat az ország egészéhez képest.

Az ágazat dolgozói különösen az egészségügyi bérhelyzetre figyelnek, ahhoz viszonyítanak, s gyakran ez befolyásolja a két ágazat között tapasztalt ciklikus munkaerő vándorlást is. Az egészségügyhöz viszonyított bérlemaradáson **részben segít az ágazati pótlék,** azonban a hatása összességében minimális, egyrészt mivel a nominális értéke nem túl magas, másrészt **a szakdolgozók többsége csak alacsonyabb bérkiegészítéshez jut ebből is: ugyanis 67-68 százalékuk legfeljebb érettségivel rendelkezik,⁵³ ekképpen pedig a besorolása alacsony kategóriákba esik, vele pedig a pótléka is.** Meleg Sándor számításai szerint **a bérpótlékok igazi nyertesei a diplomások** (F kategóriától felfelé).⁵⁴ Számukra jelent érezhetőbb kompenzációt a kiegészítő juttatás.

Ezeknek a fizetéseknek, illetve a számok által mutatott trendeknek nem igazán van sem bevonzó, sem magtartó ereje. Mégsem menekül mindenki fejvesztve az ágazatból. Ez pedig arra utal, hogy egyéb racionális okok állnak a háttérben. Ezek sokfélék lehetnek, a váltás képességének hiányától az érintettségig, az érzelmi, elkötelezettségi kérdésekig, de akár kívülről irracionálisnak ható okok is magyarázzák mindezt, olyanok, amelyeket összefoglaló névvel gyakran altruistáknak címkézünk. Ez **jó hír,** és érdemes a feltárára, hiszen pl. egy esetleges életpálya kialakításakor figyelembe veendő elvi kérdések meghatározásában segít.

⁵¹ Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli018a.html?back=/stadat_ker

⁵² Forrás: <https://mfor.hu/cikkek/makro/beremelkedes-a-szocialis-dolgozok-es-a-tanarok-a-sereghajtok.html>

⁵³ OJKF kötelező továbbképzésre kötelezettek regisztrációjából számolt érték

⁵⁴ Forrás: http://www.tamogatoweb.hu/irasaink/berek_berpotlekok_2019_01_03.pdf

1. tábla – Nettó bérek ágazati bontásban (pótlékok nélkül) és arányuk a nemzetgazdasági átlaghoz képest 2017-2019

ágazatok és azok nettó átlagai (Ft)	2017. 2018. 2019.			arány ng. átlaghoz képest	2017. 2018. 2019.		
pénzügyi, biztosítási tevékenység	373 481	404 486	447 233		189,1	184,4	187,1
információ, kommunikáció	339 551	373 320	415 456		171,9	170,1	173,8
villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	331 307	363 784	394 795		167,7	165,8	165,2
szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	287 148	307 691	332 789		145,4	140,2	139,2
közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás ²	251 896	271 146	289 661		127,5	123,6	121,2
közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás	238 442	261 297	281 265		120,7	119,1	117,7
bányászat, kőfejtés	221 357	249 268	274 028		112,1	113,6	114,6
ipar	209 939	231 841	257 664		106,3	105,7	107,8
feldolgozóipar	207 366	229 055	255 203		105,0	104,4	106,8
nemzetgazdaság összesen	197 527	219 409	239 042		100,0	100,0	100,0
művészet, szórakoztatás, szabadidő izés	192 153	222 081	231 000		97,3	101,2	96,6
humán-egészségügyi ellátás	190 149	220 579	229 000		96,3	100,5	95,8
kereskedelem, gépjárműjavítás	182 070	202 199	224 877		92,2	92,2	94,1
szállítás, raktározás	185 876	206 275	222 762		94,1	94,0	93,2
oktatás	198 490	213 562	219 006		100,5	97,3	91,6
vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék- gazdálkodás, szennyvezetés- mentesítés	178 979	199 750	218 457		90,6	91,0	91,4
ingatlanügyletek	187 292	210 201	202 039		94,8	95,8	84,5
adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	163 687	184 715	201 372		82,9	84,2	84,2
egyéb szolgáltatás izés	162 348	181 765	198 149		82,2	82,8	82,9
mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	153 497	170 107	184 492		77,7	77,5	77,2
építőipar	151 206	169 204	182 552		76,5	77,1	76,4
szociális ellátás	142 446	155 862	167 187		72,1	71,0	69,9
szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	125 992	140 934	157 117		63,8	64,2	65,7
nemzetgazdaság nettó átlaga (Ft)	197 527	219 409	239 042				

Saját számítás - Forrás: KSH – lásd 1. hivatkozás

Melléklet – 3. Közalkalmazotti bértábla-besorolás

A következőkben azt fogjuk látni, hogy a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményekben meglévő különböző munkakörökhöz jellemzően milyen Kjt. besorolások rendelődnek. Összességében elmondható, hogy a legkevesebben a legfelső két, összevontan kezelt kategóriában (H-J) vannak munkavállalók, itt a válaszadó intézményekben foglalkoztatottak mindössze 4 százaléka található. Ez érthető is, hiszen itt található a legmagasabb iskolai végzettségeket. A válaszadó intézmények szakmai munkakörben foglalkoztatott munkatársainak több mint fele (57%) a legalsó négy (A-D) bércategóriába tartozik.⁵⁵ A KSH 2018-as évi OSAP adatgyűjtése alapján a diplomások aránya 27,4 százalék, a középfokúaké 39,2 százalék, míg az alapfokú végzettségűek a teljes sokaság 33,5 százalékát teszik ki. Összesítve az OSAP felsőfokú végzettségűek számát és a nem diplomásokat, a nem diplomások aránya 72,6 százalék, miközben az általunk mért nem diplomás (A-E kategóriák) arány egy kicsit magasabb, 75,5 százalék, így a diplomások aránya (F-J), valamivel alacsonyabb, 24,5 százalék.⁵⁶

A bértábla-besorolások munkakörönként való elemzése azt mutatja meg, hogy a válaszadó szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmények feladatellátásához hozzárendelt egyes munkakörök között van-e empirikusan megfigyelhető alapbérkülönbség. A munkakörök között megfigyelt különbség a szférában dolgozók közötti státuszkülönbségről, az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges végzettségbeli, tapasztalatbéli különbségekről árulkodhat.

1. táblázat – KJT besorolások megoszlása szakmai munkakörök szerint 2018. december 31-én

Munkakör neve	KJT besorolás						Összesen (fő)
	A	B-C	D	E	F-G	H-J	
addiktológiai konzultáns	1	0	1	0	10	8	20
ápoló	172	1679	1881	1610	201	9	5553
asszisztens	14	210	110	130	20	1	483
bizottsági családgondozó	0	0	0	0	43	11	54
bölcsődei dajka	276	968	243	90	9	14	1600
családgondozó	1	4	11	24	255	33	328
családsegítő	15	37	82	105	1935	236	2409
elhelyezési ügyintéző	0	0	2	0	33	10	45
esetfelelős	2	3	17	31	42	4	98
esetmenedzser	3	7	15	21	934	148	1128
falugondnok	56	181	40	4	3	1	285
fejlesztőpedagógiai tanácsadó	0	0	0	0	18	9	27
fejlesztőpedagógus	4	10	10	33	489	56	602
foglalkoztatás-szervező	1	30	44	79	96	7	257
gazdasági nővér	0	21	21	6	0	0	48

⁵⁵ Ez a képzettségi, illetve besorolási arány valószínűleg tovább „húzza lefelé” az ágazati bérszínvonalat.

⁵⁶ Az eltérés eredhet a nem válaszolók miatt fellépő torzításból, de a KSH adatgyűjtésben lévő hiányosságokból is. Jelenleg nincs objektív mérce, amely alapján a kérdés egyértelműen eldönthető lenne. Ha az Online Jelentkeztetési és Képzésszervezési Felület (OJKF) adatait nézzük, azt látjuk, hogy ott a továbbképzésre kötelezettek között mindössze 21,7százalékos a diplomások aránya (78százalékos feltöltöttségénél). Ugyanakkor a vezetőképzésre kötelezettek nem részei az adatbázisnak, ami kb. 3000-el csökkenti a diplomások számát (2018-as OSAP szerint), velük együtt számolva kb. 27százalékos lenne a diplomások aránya a továbbképzésre kötelezettek között. Azonban kb. 10-15 000 ezer fő dolgozik szakmai munkakörökben összesen, akiknek nincs szakvégzettsége, és többségük nem diplomás. Korrigált értékekkel számolva mintegy 25százalékra jön ki a diplomások aránya a teljes populációban (figyelembe véve a vezetőket és a nem szakképzetteket).

gondozó	429	11774	5732	1483	168	15	19600
gyermekfelügyelő	50	948	638	330	13	1	1979
gyermekgondozó	33	113	53	48	7	0	253
gyermekszakorvos	0	0	0	0	6	15	21
gyermekvédelmi asszisztens	0	29	101	486	9	0	624
gyermekvédelmi gyám	0	0	0	0	440	139	579
gyermekvédelmi ügyintéző/növendékügyi előadó	0	16	55	197	21	10	299
gyógypedagógus, gyógytornász, konduktor, gyógypedagógiai asszisztens	2	6	8	26	102	8	151
helyettes szülői tanácsadó	0	0	0	0	6	1	7
intézményvezető (magasabb vezető)	18	23	18	37	924	485	1504
iskolai tanár/tanító	10	1	1	34	83	24	153
jogász	0	0	1	0	6	58	65
kisgyermeknevelő	32	279	503	4010	832	26	5682
koordinátor	1	6	15	23	67	17	129
közvetítő	0	0	0	0	5	1	6
mozgásterapeuta/gyógytornász	0	3	22	21	104	6	156
nevelő	1	0	7	10	626	140	784
nevelőszülő	1367	1542	344	154	77	2	3486
nevelőszülői tanácsadó	0	1	0	3	293	52	349
orvos	3	1	0	1	22	137	165
óvodai és iskolai szociális segítő	3	10	11	20	542	87	672
örökbefogadási tanácsadó	0	0	0	0	39	10	49
pszichiáter	0	0	0	0	4	45	50
pszichológiai tanácsadó	0	0	0	0	8	50	58
pszichológus	1	0	0	2	96	193	292
segédgondozó	380	165	15	7	2	0	569
segítő	219	606	458	298	69	8	1657
szabadidő-szervező	2	7	4	5	16	5	38
szakápoló	1	53	78	365	47	3	547
szakgondozó	8	300	228	206	26	6	773
szakmai vezető	6	12	21	73	534	152	797
szakmai egységvezető	1	8	37	108	417	88	658
szakoktató	0	2	1	0	4	0	7
szaktanácsadó/tanácsadó	0	0	0	1	71	29	101
szociális asszisztens	3	94	211	385	44	1	737
szociális munkatárs	41	130	163	234	1232	192	1990
tanyagondnok	11	134	50	4	8	0	207
tejkonyhavezető	2	8	23	2	3	0	37
terápiás munkatárs	16	63	181	492	639	112	1502
védőnő	4	2	1	4	162	3	176
vezető ápoló	3	6	29	141	233	25	437
vezető szakápoló	0	0	5	16	16	1	38
Összesen (fő)	3189	19 489	11 488	11 355	12 106	2691	60 317

Az 1. táblázatból látható, hogy a leggyakoribb a gondozói munkakör, csaknem 20 ezer főt jelentettek az intézmények. A válaszadó intézményeinkben a közvetítő, szakoktató, a helyettes szülői tanácsadói munkakörökben foglalkoztatják a legkevesebb embert, tehát ezek ritka munkaköröknek mondhatók.

A 2. táblázat a KJT besorolások százalékos megoszlását mutatja meg munkakörönként. A színezett cellák miatt ebben a megjelenítésben jobban látszanak a munkakörök egymáshoz viszonyítva a besorolások szerint. A táblázatot soronként, tehát munkakörönként kell olvasni. Minél sötétebb piros egy cella, annál nagyobb arányban jellemző az adott munkakörre az ahhoz tartozó Kjt. besorolás. Az egyes munkakörök közötti alpbér-különbséget próbáljuk ebben a táblázatban jobban bemutatni.

2. táblázat – KJT besorolások megoszlása szakmai munkakörök szerint 2018. december 31-én (%)

Munkakör neve	KJT besorolás						összesen
	A	B-C	D	E	F-G	H-J	
addiktológiai konzultáns*	5%	0%	5%	0%	52%	38%	100%
ápoló	3%	30%	34%	29%	4%	0%	100%
asszisztens	3%	43%	23%	27%	4%	0%	100%
bizottsági családgondozó	0%	0%	0%	0%	79%	21%	100%
bölcsődei dajka	17%	60%	15%	6%	1%	1%	100%
családgondozó	0%	1%	3%	7%	78%	10%	100%
családsegítő	1%	2%	3%	4%	80%	10%	100%
elhelyezési ügyintéző	0%	0%	4%	0%	73%	22%	100%
esetfelelős	2%	3%	17%	31%	42%	4%	100%
esetmenedzser	0%	1%	1%	2%	83%	13%	100%
falugondnok	20%	64%	14%	1%	1%	0%	100%
fejlesztőpedagógiai tanácsadó	0%	0%	0%	0%	66%	34%	100%
fejlesztőpedagógus	1%	2%	2%	5%	81%	9%	100%
foglalkoztatás-szervező	0%	11%	17%	31%	37%	3%	100%
gazdasági nővér	0%	43%	44%	13%	0%	0%	100%
gondozó	2%	60%	29%	8%	1%	0%	100%
gyermekfelügyelő	3%	48%	32%	17%	1%	0%	100%
gyermekgondozó	13%	45%	21%	19%	3%	0%	100%
gyermekszakorvos	0%	0%	0%	0%	28%	72%	100%
gyermekvédelmi asszisztens	0%	5%	16%	78%	1%	0%	100%
gyermekvédelmi gyám	0%	0%	0%	0%	76%	24%	100%
gyermekvédelmi ügyintéző/növendékügyi előadó	0%	5%	18%	66%	7%	3%	100%
gyógypedagógus, gyógytornász, konduktor, gyógypedagógiai asszisztens	1%	4%	5%	17%	68%	5%	100%
helyettes szülői tanácsadó*	0%	0%	0%	0%	86%	14%	100%
intézményvezető (magasabb vezető)	1%	2%	1%	2%	61%	32%	100%

iskolai tanár/tanító	7%	1%	1%	22%	54%	16%	100%
jogász	0%	0%	2%	0%	10%	89%	100%
kisgyermeknevelő	1%	5%	9%	71%	15%	0%	100%
koordinátor	0%	5%	12%	18%	52%	13%	100%
közvetítő*	0%	0%	0%	0%	83%	17%	100%
mozgásterapeuta/gyógytornász	0%	2%	14%	13%	67%	4%	100%
nevelő	0%	0%	1%	1%	80%	18%	100%
nevelőszülő	39%	44%	10%	4%	2%	0%	100%
nevelőszülői tanácsadó	0%	0%	0%	1%	84%	15%	100%
orvos	2%	1%	0%	1%	14%	83%	100%
óvodai és iskolai szociális segítő	0%	1%	2%	3%	81%	13%	100%
örökbefogadási tanácsadó	0%	0%	0%	0%	79%	21%	100%
pszichiáter	0%	0%	0%	0%	9%	91%	100%
pszichológiai tanácsadó	0%	0%	0%	0%	14%	86%	100%
pszichológus	0%	0%	0%	1%	33%	66%	100%
segédgondozó	67%	29%	3%	1%	0%	0%	100%
segítő	13%	37%	28%	18%	4%	0%	100%
szabadidő-szervező	5%	17%	9%	13%	42%	13%	100%
szakápoló	0%	10%	14%	67%	9%	1%	100%
szakgondozó	1%	39%	30%	27%	3%	1%	100%
szakmai vezető	1%	2%	3%	9%	67%	19%	100%
szakmai egységvezető	0%	1%	6%	16%	63%	13%	100%
szakoktató*	0%	29%	14%	0%	57%	0%	100%
szaktanácsadó/tanácsadó	0%	0%	0%	1%	71%	29%	100%
szociális asszisztens	0%	13%	29%	52%	6%	0%	100%
szociális munkatárs	2%	7%	8%	12%	62%	10%	100%
tanyagondnok	5%	65%	24%	2%	4%	0%	100%
tejkonyhavezető	5%	20%	62%	5%	7%	0%	100%
terápiás munkatárs	1%	4%	12%	33%	43%	7%	100%
védőnő	2%	1%	1%	2%	92%	2%	100%
vezető ápoló	1%	1%	7%	32%	53%	6%	100%
vezető szakápoló	0%	0%	13%	42%	42%	3%	100%
Összes %	5%	32%	19%	19%	20%	4%	100%

*A megcsillagozott munkakörök (addiktológiai konzultáns, helyettes szülői tanácsadó, közvetítő, szakoktató) esetén a százalékos arányokat érdemes fenntartásokkal kezelni, vagy teljesen figyelmen kívül hagyni a nagyon alacsony esetszámok miatt (kevesebb, mint 20 fő).

Melléklet – 4. Mennyire pálya? – az életpályakérdés megjelenése a munkaerőhiánnyal kapcsolatos vizsgálatban

2019 június-júliusában az egész szociális ágazatra kiterjedő vizsgálatot végeztünk, amely arra volt hivatott, hogy a munkaerő, de főleg a munkaerőhiány aktuális kérdéseit tárja fel. A vizsgálatot főleg az indokolta, hogy bár az OSAP 2023-as éves lekérdezései alapján van némi fogalmunk arról, milyen mértékű a munkaerőhiány, a lényegét pont nem látjuk. A rigorózus számoknál ugyanis fontosabb, ami mögöttük van, vagyis az, hogyan alakulnak ki azok a bizonyos számok (esetünkben a munkaerőhiány miatt „csak” ekkora). Azt feltételezzük ugyanis, hogy a számok mögött található igyekezet (fenntartási törekvés) az igazi válasz arra a kérdésre, mi a helyzet az ágazat munkaerőhiánnyal kapcsolatos kérdéseire. A lekérdezés alatti helpdesk telefonbeszélgetések és e-mailek mutattak rá arra, milyen emberfeletti akarás és találékonyság kell ahhoz időnként, hogy a számok ne legyenek rosszabbak. Ami világossá vált, hogy az egyik fontos és helyes reakció a kialakult helyzetre mindenképpen egy kiszámítható szociális életpálya lehet, leginkább azért, mert jó esetben magába foglal minden fontosabb tételt, ami a munkaerőhiányt érdemben kezelni képes. A kérdés az, vajon így látják-e azok az intézményvezetők is, akikkel kitöltöttük a vizsgálat kérdőívét, vagy csak mi akarjuk ezt látni az íróasztalok mögül?

A kutatásban 2633, a kérdésünk szempontjából figyelembe vehető kérdőívet gyűjtöttünk be,⁵⁷ amelyben 3447 szabadszavas megjegyzést rögzítettünk. Ezek között 53 olyan található, amelyben szerepel az életpálya kifejezés (releváns módon, hiszen az „idős szülőket otthon ápolni nem életpálya” és hasonlók nem vehető figyelembe). Ez mindössze a válaszadók 2-százaléka.

Ez sok, vagy inkább kevés? Elsőre inkább kevésnek tűnik. Azonban a kép árnyalható. Az attitűdkérdések tömbjének utolsó eleme (amely közvetlenül a szabadszavas megjegyzésrovat előtt kapott helyet) ugyanis ez volt: mennyire ért egyet azzal, hogy... „A szociális életpálya segítene vonzóvá tenni a szociális szakma választását”. Majd ezek után azt kértük, hogy az általunk adott megoldási lehetőségek mellé (több tucat megoldási javaslat, közöttük az életpálya), egyéb megoldási javaslatokat írjanak. Ennek fényében racionális döntés, ha a többség már nem akarta említeni az életpályát, hiszen éppen az előbb válaszolt a kérdésre, amely azt firtatta, hogy mennyiben segítene az életpálya a munkaerőhiány megoldásában. Ekképpen nézve talán kielégítőbb a „csak” 53 említés. Mielőtt azonban áttekintenénk, miképpen nyilatkoznak a szöveges említést tevők a kérdésben, nézzük meg röviden, hogyan válaszoltak az életpályakérdésre az attitűdtömbben az intézményvezetők.

A válaszok megleptek minket. Ötből négyen, a válaszadók 79,1-százaléka szerint⁵⁸ az életpálya bevezetése sokat lendítene a szociális ágazat munkaerőhiány kiváltotta helyzetén. Az életpálya mint megoldás a negyedik legmagasabb támogatást kapta a 33 attitűdkérdés között, amivel azt vizsgáltuk, milyen problémák tartják fenn, és milyen megoldások jöhetnek szóba az ágazati munkaerőhiány megoldására.⁵⁹ Mivel az életpályakérdéshez többnyire negatív élményei fűződnek a dolgozóknak (ha másért nem, hát annak elmaradása miatt), szkeptikusabb hozzáállást feltételeztünk. Eközben sem ezek az adatok, sem az 53 válaszból lesűrhető hangulat (lásd később) nem igazolta a negatív várakozásainkat. Mitől racionális ez a magas arány? Hogyan magyarázható? Nem teljesen egyértelmű számunkra, mitől ilyen nagy a támogatás. A szisztematikus torzítás kizárhatjuk, az „azt mondom, amit hallani akartok” válaszadási módot nem látjuk igazolhatónak. A megoldás a Stocklom-szindrómától (ahol az elnyomó maga az állam) a „tényleg ezt tartanám megoldásnak” lehetőségig terjednek. A vizsgálat során folytatott telefonbeszélgetések és fogadott e-mailek alapján a legvalószínűbb, hogy a „tényleg ezt tartanám megoldásnak” lehet a helyes válasz, azonban ezt ezekből az adatokból igazolni nem

⁵⁷ Ettől 114-el többen töltötték fel érvényes adatokat (2750 érvényes kitöltés összesen), azonban ezek a válaszadók nem jutottak el a kérdőív végére, így az életpályáról sem az attitűd-, sem a szabadszavas kérdéseknél nem nyilatkozhattak.

⁵⁸ És ebből 44,6% az abszolút támogató, vagyis aki a legmagasabb, 4-es értéket jelölte.

⁵⁹ 3,15-ös átlaggal (max. 4 lehetett), a legmagasabb támogatást kapó válasz 3,5-ös átlagot ért el.

lehet. Ráadásul mindebből még nem tudjuk meg, milyen az általuk pozitívnak gondolt életpályára, milyen elemekből áll (lévén egyelőre mindez csak egy idea mentén racionalizált fikció), de maga a támogatás mértéke egyértelműen támogató és figyelemre méltó. Ezek alapján kimondható, hogy az életpályakérdést mint elvet a többség támogatja, ami elég jó hír. Mindezt tovább erősíti, amikor azt látjuk, hogy az életpályára várakozás érzelmileg is inkább pozitív.

Az 53 említésben 24 olyan megjegyzést találunk, amelyben az életpálya nem önmagában szerepel, hanem kifejezetten a bérrendezéssel együtt (45,3%). Ez megfelel a várakozásainknak. Az életpálya domináns tartalma ugyanis éppen a bérrendezés. Ez pedig igencsak sürgető lenne az ágazatban. 5 megjegyzésben szerepel mindössze a kiszámítható jelző (mint kritérium egy elfogadható életpálya kapcsán), és egy válaszadó jegyzi csak meg, hogy „Valós béremlés, nem pedagógusokhoz hasonló alibi életpálya modell kell!”.

A tartalmi elemzés jó lehetőség az érzelmi kötődésű szavak vizsgálatára is, amelyek további információkat adnak a kérdezettek hozzáállásáról. E szavak nem feltétlenül önmagukban érzelmi jelzők, hanem felhangjaikban utalnak érzelmi állapotokra, a kontextus figyelembe vételével. Esetünkben ezek az időbeliségre és a bevezetés sürgető voltára vonatkoznak, és többnyire a bevezetés elmaradása által kiváltott érzelmi reakciókat tükrözik. A megjegyzések számához képest magas az ilyen irányultságú szavak száma. Az időbeliségre utaló kifejezések (esetünkben a mielőbbi, hamar, sürgős, évek óta csak ígért, azonnali kifejezések és változataik) 11 alkalommal fordulnak elő. Az életpályamodell egyéb, sürgető voltára utaló kifejezések (szükség, feltétlenül, kell, hiánya) ugyanakkor 24-szer találhatók meg a szövegben. A megbecsülés hiányára 3 esetben hivatkoznak a válaszadók. A leggyakoribb viszonyítási alap pedig a pedagógus életpálya, részben biztosan az időbeli közelsége miatt (2013. szeptember 1-én vezették be), de azért is, mert kiváltja a „nekik már megvan, nekik már rendezve van a bérük, hát ha nekünk is elérkezik mindez” érzést. És bár a megjegyzések időnként némi negatív élel íródtak, használatuk kérdésünk szempontjából inkább pozitív (arra utal, hogy várják, hátha akkor végre jobb lesz).

Összességében az életpálya kérdése inkább pozitívan jelenik meg az érintettek fejében. A bennük élő idea érzelmi aspektusai közül leginkább a hiány (miért nincs még?) és a hozzá kapcsolódó sürgető érzés rajzolódik ki. Az anyagi, bérrrel kapcsolatos megjegyzések dominanciájával együtt úgy tűnik, hogy az életpálya főleg a sürgős és átgondolt bérrendezés szinonimája.

Milyen elemeket soroltak fel a válaszadók?

Többen nem csak rövid megjegyzésben, hanem felsorolásban vagy kifejtésben tették közzé, milyen elemeket várnának el egy kvázi életpályában (ergo, mi fontos szerintük egy ilyen modellben). A következőkben csak felsorolás-szerűen közöljük ezeket logikai bontásban.

Bérelemek

- a bérrendezés azonnali elfogadható hatású legyen („korrekt bérrendszer”)
- az egyéb kifizetések (bérpótlék pl.) beépítése a magasabb bérbe, bérként való nyújtása
- a nettó bérek minimum kétszerezése
- a nemzetgazdasági átlagot érje el legalább a fizetés
- gyakran az egészségüghöz mérik a bért, és azt kérik, hogy érje el az egészségügy bérét a szociális (az összevétel alapja pedig, hogy az ápoló-gondozó otthonokban gyakorlatilag ugyanazt a feladatot látják el).

Béren kívüli juttatások

- albérleti támogatás
- jogvédelem a szakemberek számára
- lakhatási támogatás
- kedvezményes lakásvásárlási hitel
- szolgálati lakás/önkormányzati lakás
- cafetéria
- extra szabadság
- természetbeni juttatások (nem nevesít részletesen)

- támogatott továbbképzések
- kiégés megelőző támogatás (szupervízió)
- támogatott rekreáció, üdültetés
- képzések támogatása (pl. hogy a felmentéssel dolgozók képzését támogassák)
- duális képzések támogatása

Működtetési elvi elemek

- a fizetés tükrözze az eltöltött évek számát és az iskolai végzettséget
- ne legyen kötelező a minősítési előrehaladás
- legyen egységes a modell, függetlenül attól, ki hol dolgozik

Összefoglalásként elmondható, hogy ha a címben feltett kérdésre keressük a választ, akkor kimondható, hogy az életpálya egyértelműen pálya a dolgozók fejében, számolnak vele és inkább pozitív várakozással vannak irányában.