

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/349519530>

A szociális ágazatban dolgozók munkakörülményei, járványkezelés, érdekérvényesítés

Research · February 2021

DOI: 10.13140/RG.2.2.16391.52649

CITATIONS

0

READS

39

1 author:



Andrea Gyarmati

Corvinus University of Budapest

9 PUBLICATIONS 3 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Szociális ágazatban dolgozók munkakörülményei járványhelyzet idején [View project](#)

**Gyarmati Andrea Ph.D: A szociális ágazatban dolgozók
munkakörülményeinek, járványhelyzettel, szakszervezetekkel
kapcsolatos véleményének felmérése, 2021.**

Kutatási jelentés

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló.....	2
I. Módszertan	4
II. A munkavállalók demográfiai adatai.....	4
III. A munkahelyek főbb jellemzői; ellátottak csoportjai.....	6
IV. Kereset, másodállás, szubjektív jólét	13
V. Érzékelt munkaerőhiány, fluktuáció	16
VI. A munka fizikai-érzelmi megterheltsége, veszélyessége	19
VII. A járványhelyzet kezelése	21
VIII. Szakszervezeti tagság, érdekvérvényesítés	27

Vezetői összefoglaló

A szociális területen dolgozók véleményét felmérő online adatfelvétel az Ökopolisz Alapítvány megbízásából 2021 január-februárban, szociális szakmai csoportokban meghirdetett kérdőívvel zajlott. **A minta elemszáma 1280 fő volt, az eredmények reprezentatívak a teljes szociális területen dolgozó munkavállalókra ellátási szakterület szerint.** A felsőfokú végzettségűek viszont jelentősen felül vannak reprezenálva a mintában, ezt sajnos nem tudtuk kiküszöbölni.

A munkavállalók demográfiai adatai alapján megrajzolhatjuk a tipikus ágazati munkavállalót, aki **nő, átlagéletkora 48 év, nagy valószínűséggel idősekkel foglalkozik önkormányzati fenntartású intézményben, ahol átlagosan 10 éve dolgozik.**

A munkahelyekhez erős a dolgozók lojalitása: több mint 2/3-uk nem tervez a közeljövőben munkahelyváltást. Akik terveznek, **jellemzően az alacsony bérek miatt szeretnének váltani.** A bérszínvonalat mutatja a medián jövedelem, ami a középfokú végzettséggel, mindenféle pótlékkal, kiegészítéssel együtt 180 ezer Ft, felsőfokú végzettséggel 227 ezer Ft¹. A béren belül tehát jelentős arányt-átlagosan 58 ezer Ft-ot képvisel a szociális ágazati pótlék és a fenntartói bérkiegészítés (fenntartótípus alapján szignifikánsak a különbségek- főként ez az oka a területen dolgozók bérében, munkakörülményeiben megjelenő egyenlőtlenségeknek). **A dolgozók átlagosan ennél 56%-kal (kb. 100 ezer Ft-tal) magasabb bért tartának méltányosnak az általuk végzett munkáért.** A dolgozók több mint fele, ha teheti, rendszeresen vállal plusz munkát is, de még ez is csak arra elég 2/3-uk számára, hogy egzisztenciálisan a felszínen tudjanak maradni (a dolgozói szegénység általánosnak mondható).

A dolgozók által a saját szervezeti egységükre vonatkozóan észlelt munkaerőhiány jelentős: **a munkahelyek több mint felében van 10% fölötti munkaerőhiány,** de emellett magas a fluktuációs ráta is- **egy éven belül átlagosan a munkavállalók harmada távozik.** Súlyos probléma emellett az utánpótlás majdnem teljes hiánya: a pályakezdők aránya a munkatársakon belül átlagosan mindössze 8%. Munkaerőpiaci folyamatok szempontjából a legrosszabb helyzetben a szociális alap- és szakellátás van.

A munka veszélyességét, megerőltető voltát mutatja, hogy a munkavállalók **54%-a kerül testi kontaktusba naponta az ellátottakkal, 38%-uk munkája jár fizikai megterheléssel, 20%-uk fizikailag is veszélyeztetve van.** Emellett **jelentős mentális megterhelés is éri őket,** a kliensek részéről gyakori a verbális vagy fizikai agresszió (83%-uk tapasztalta már ezt).

Az attitűdkérdésekben majdnem mindenki egyetértett azzal, hogy **a munkáját az emberek egyáltalán nem ismerik,** a kliensek a járvány kezdete óta rájuk öntik a frusztrációjukat, türelmetlenségüket, **problémák esetén a dolgozók teljesen magukra vannak hagyva.**

A járvány kezdete óta 21%-uk esetében nőtt az ellátottak száma (ami amúgy is magas volt), a járványhelyzeti feladatellátás módosulását a rengeteg adminisztráció, a terület

¹ Összevetésül: a minimálbér nettója 2020-ban 107 ezer, a garantált bérminimum 140 ezer Ft volt. Ha levesszük a nettó bérből a pótlékokat, alap és középfok esetén az átlagbér nettó 140 ezer Ft, felsőfok esetén 158 ezer Ft.

sajátosságainak nem megfelelő eljárásrendek miatt nagyon nehezen élik meg a kollégák a szóvegesen kifejtett véleményük alapján. **A dolgozók 28%-a esett már át a fertőzésen, 14%-uk tünetei súlyosak voltak.** Karantén idején jellemzően **60%-os táppénzben részesültek.** A munkaadók főként az egyszerűbb, nem túl költséges óvintézkedéseket vezették be a munkahelyeken. Tesztelés csak a dolgozók 36%-ának munkahelyén van, a távmunka pedig elvétve fordul csak elő (még a munkaidő egy részében sem engedélyezett, ami tekintve, hogy rengeteg az adminisztrációs teher, nehezen érthető). **A járványhelyzeti problémák kommunikálásában, kezelésében legrosszabb osztályzatot az EMMI és a szakszervezetek kapták. A járványhelyzeti helytállásukért 46%-a megkérdezetteknek semmit nem kapott.** Akik kaptak, átlagosan 96 ezer Ft-ot vihettek haza- itt jelentős a szórás, mivel a fenntartótól függött a jutalomosztás. **A dolgozók 25%-a elutasító az oltással szemben, 20% bizonytalan- őket még meg lehetne győzni jó kommunikációval.**

86%-uk nem tagja egyik szakszervezetnek sem. Akik igen, leginkább a SZÁD-nak. A szakszervezetekkel szembeni elutasítás mögött főként az áll, hogy **nem tudnak róluk semmit,** illetve a jelenlegi jogszabályi környezetben az aktivizmust ellehetetlenítve érzékelik. A szóveges válaszokból kijött néhány olyan kritika, amelyet érdemes lenne a szakszervezeteknek megszívlelniük (hiányzik a dolgozók bevonása, a kommunikáción lehetne és kell is javítani, kezdeni kell valamit azzal a problémával, hogy a munkahelyi vezetők fenyegetik a belépésen gondolkodókat, nyilatkozatokat íratnak velük alá). **Reménykeltő, hogy egyébként a dolgozók 89%-a bevonható lenne valamilyen tevékenységen keresztül az érdekérvényesítő munkába.** A legfontosabb ágazati problémákat a kérdőív összegyűjtötte az érdekérvényesítés számára, számtalan ötlet, meglátás érkezett a kollégáktól- ezeknek csak egy kis részét tudtuk beemelni ebbe a tanulmányba, ezért javasoljuk a szakszervezeteknek a válaszok tanulmányozását továbbgondolásra.

I. Módszertan

Az adatfelvétel 2021. január 27. és február 08. között online, Lime survey-ben programozott, szociális szakmai csoportokban, szakszervezeti Facebook oldalakon meghirdetett kérdőívvel zajlott **A minta elemszáma** (adattisztítás után) **1280 fő**, ami jelentősnek mondható: a terület dolgozóinak számáról évek óta nem közöl pontos adatokat a KSH, 2013-as adatok szerint kb. 70-80 000 fő dolgozik a területen. Összehasonlításként: a kb. 147 ezer fős pedagógustársadalom jóval szervezettebb szakszervezeti tagsága kb. 1000 főt tud alkalmanként ilyen módon megszólaltatni, de pl. a 87 000 lakosú Józsefváros részvételi irodája 680 főt tudott ilyen módon elérni a pandémiás felmérésükben.

Az online adatfelvétel miatt némileg torz volt a minta ellátástípus alapján (a gyermekvédelmi és a szociális szakellátás jelentősen alul volt reprezentálva), ezért az adatbázist a teljes alapsokaság számomra rendelkezésre álló 2013-as arányainak megfelelően felsúlyoztam. (Nyilván volt változás 2013 óta ebben is, de sajnos nincsenek az alapsokaságról frissebb megbízható adatok). Így tehát azt mondhatjuk, hogy **az eredmények reprezentatívak a teljes szociális területen dolgozó munkavállalókra ellátási szakterület szerint.**

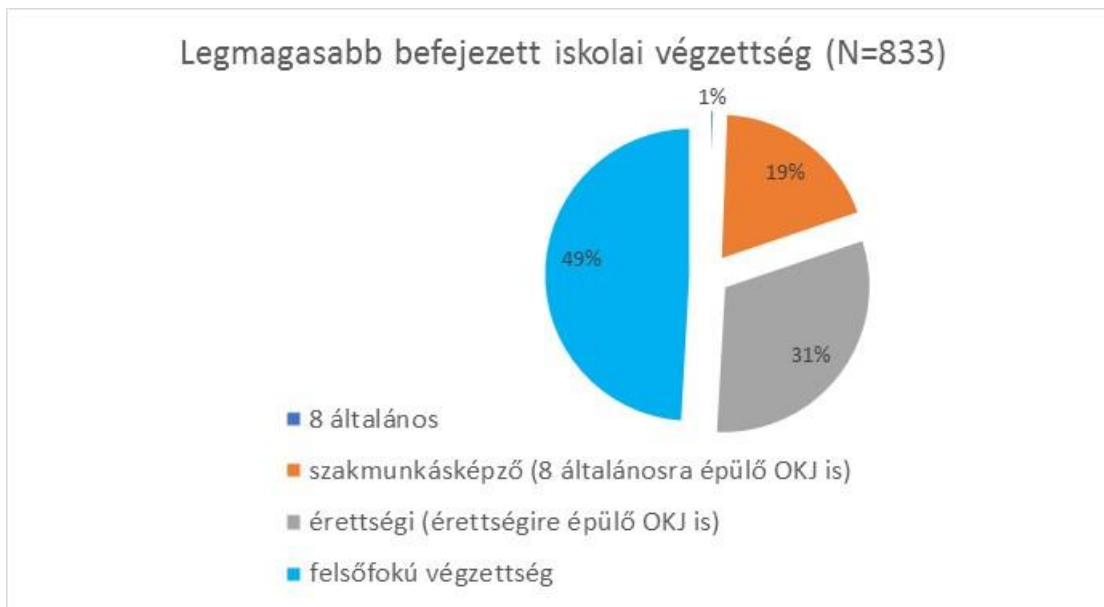
II. A munkavállalók demográfiai adatai

A válaszadók **92%-a nő**, 8%-a férfi, ami megfelel az alapsokaság arányainak- a pálya nemzetközi összehasonlításban is rendkívül elnőiesedett. Iskolai végzettség szerint a felsőfokú végzettségűek valószínűleg jelentősen felül vannak reprezentálva² a kitöltők között, ami a módszertan miatt elkerülhetetlen. Így a válaszadók kevesebb mint 1%-a rendelkezik 8 általános végzettséggel, 19%-nak van valamilyen szakmája, 31%-uk érettségizett, és 49%-uknak, **gyakorlatilag a minta felének van felsőfokú végzettsége. Ezt mindenképp figyelembe kell venni az adatok értelmezése során.**

A tipikus ágazati munkavállaló tehát nő, az 50-es korcsoportba tartozik, jellemzően idősekkel foglalkozik, átlagosan 10 éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén.

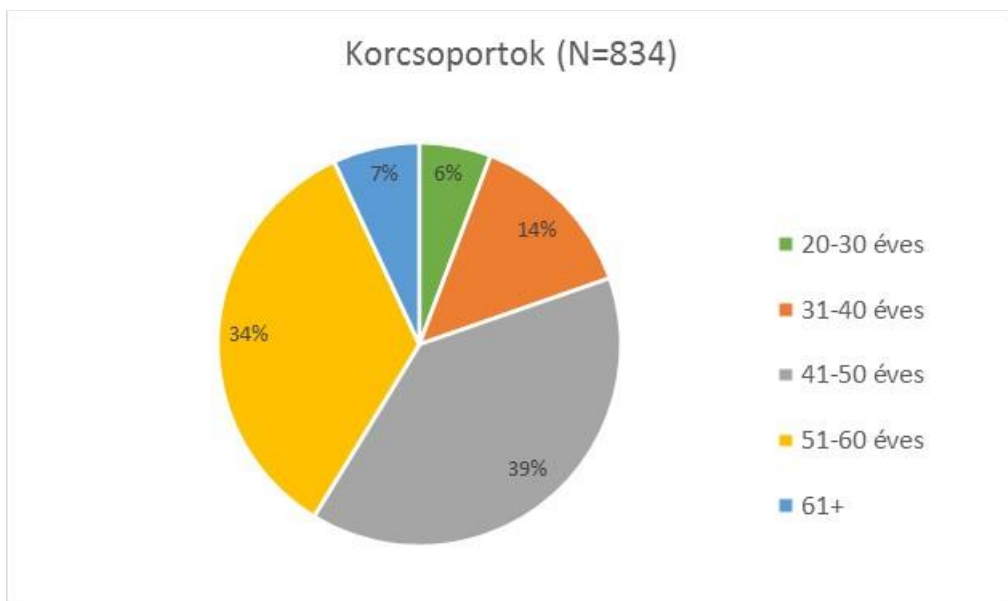
² Nem áll rendelkezésre friss KSH-s összehasonlító adat.

1. ábra: Iskolai végzettség



Az átlagéletkor 48 év. A pályakezdők aránya (20-30 éves korcsoport) mindössze 6%. A megkérdezettek többsége (41%) elmúlt 50 éves, **40-60 év közötti a dolgozók 73%-a.**

2. ábra: Korcsoportos megoszlás



III. A munkahelyek főbb jellemzői; ellátottak csoportjai

Súlyozás után a minta 41%-át teszik ki a szociális szakellátásban dolgozók, 31% dolgozik szociális alapellátásban, 18% gyermekjólét területén, 8% pedig gyermekvédelmi szakellátásban, 1-1% pedig szociális igazgatásban, illetve egyéb területen (ezek jellemzően projektek).

1.tábla: Ellátási szakterület szerinti megoszlás

	N	%
gyermekvédelmi alapellátás	234	18,3
gyermekvédelmi szakellátás	100	7,8
szociális alapellátás	395	30,9
szociális szakellátás	524	40,9
szociális igazgatás	13	1,0
egyéb	15	1,2
összesen	1280	100

A megkérdezettek mindössze 3%-a (35 fő) nem dolgozik közvetlenül kliensekkel. **44%-uk időseket lát el (!)**, 15% gyermekeket, 13% fogyatékos személyeket, 11%-uk családokat, 7% pszichiátriai betegeket, 4%-uk foglalkozik hajléktalanokkal, közel 2% szenvedélybetegekkel, 1% szegregált területen élőkkel, közel 1% álláskeresőssel.

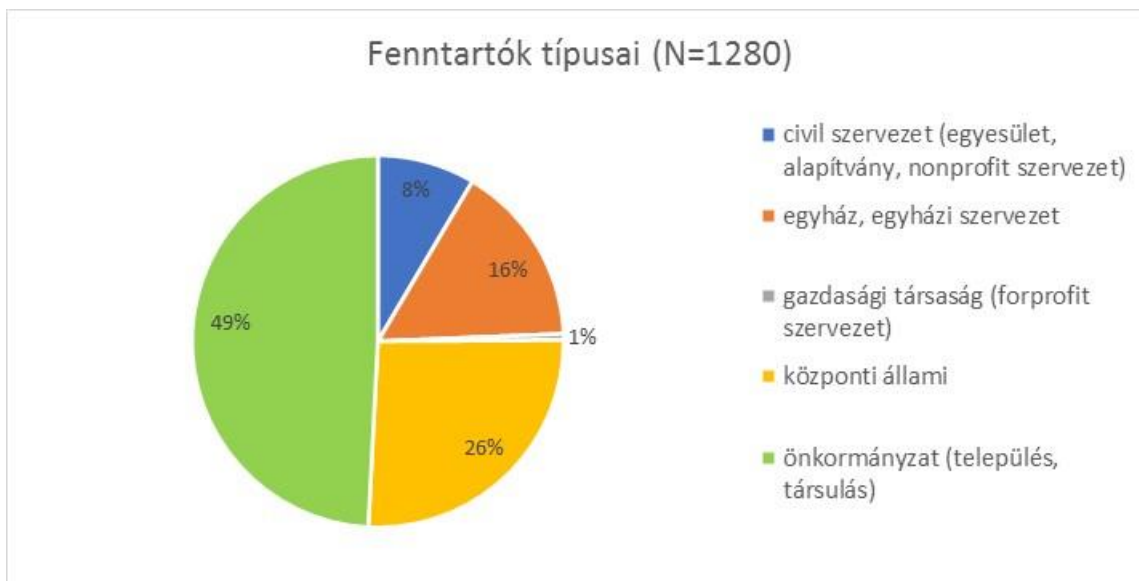
2. tábla: Közvetlenül ellátott célcsoport

Ellátott célcsoport	N	%
idősek	565	44,1
gyermekek	191	14,9
fogyatékos személyek	160	12,5
családok	137	10,7
pszichiátriai betegek	95	7,4
hajléktalanok	49	3,8
nem dolgozom közvetlenül kliensekkel	35	2,7
szenvedélybetegek	23	1,8
szegregált területen élők	16	1,3
aktív korúak (álláskereső)	8	0,7
egyéb	2	0,1
Összesen	1280	100

Fenntartótípus szerint a legtöbben- a megkérdezettek fele- **önkormányzatnál dolgoznak (49%)**. 26%-uk dolgozik a központi államnak (SZGYF által fenntartott intézmények), 16%-uk egyháznál, és mindössze 8% civil szervezetnél. Gazdasági társaságnál senki (ennek az oka a

finanszírozásban keresendő- a költségvetési törvény fenntartótípus szerint a legerősebben a civileket, gazdasági társaságokat diszkriminálja).

4. ábra: A kérdezett munkahelyének fenntartója



Minden megyéből kaptunk megfelelő számosságú kitöltött kérdőívet: Budapestről és BAZ megyéből voltak a munkavállalók legaktívabbak (Ez egyébként megfelel a lakosságarányának, Pest megye van kicsit alulreprezentálva). Ez azért lényeges, mert lehetőséget adnak az adatok az összefüggések területi elemzésére is. (Bár, sajnos, a teljes alapsokasággal való összehasonlíthatóságot a területi bontásnál is akadályozza a KSH adatok³ hiánya).

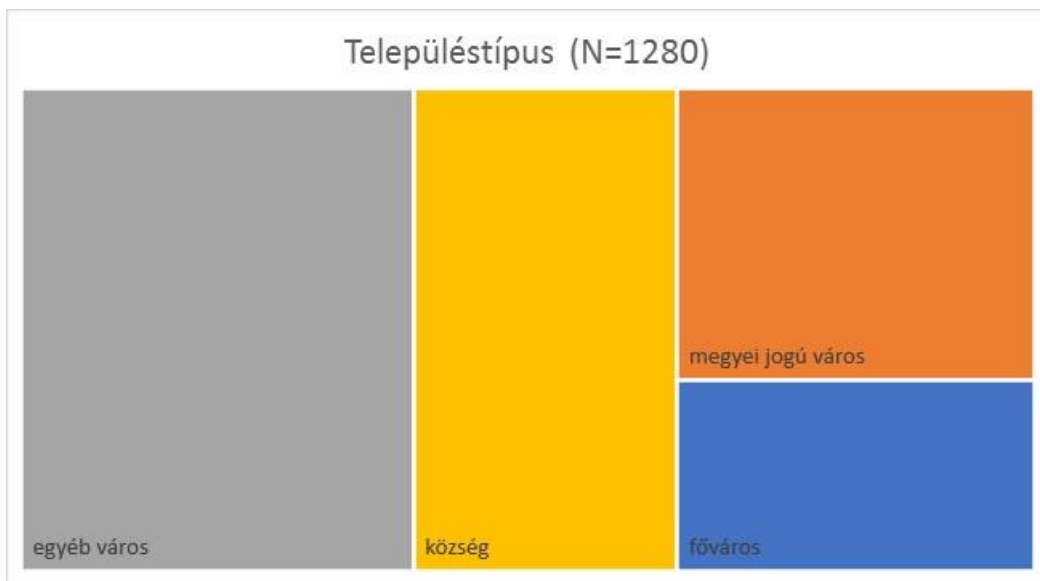
3. tábla: A megkérdezettek munkavégzési helye melyik megyében található

Megye	N	%
Bács-Kiskun megye	63	4,9
Baranya megye	68	5,3
Békés megye	90	7
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	104	8,1
Budapest	180	14,1
Csongrád-Csanád megye	79	6,2
Fejér megye	51	4
Győr-Moson-Sopron megye	43	3,3
Hajdú-Bihar megye	66	5,1
Heves megye	46	3,6
Jász-Nagykun-Szolnok megye	55	4,3
Komárom-Esztergom megye	32	2,5
Nógrád megye	25	2
Pest megye	80	6,2
Somogy megye	44	3,5

³ OSAP 2023

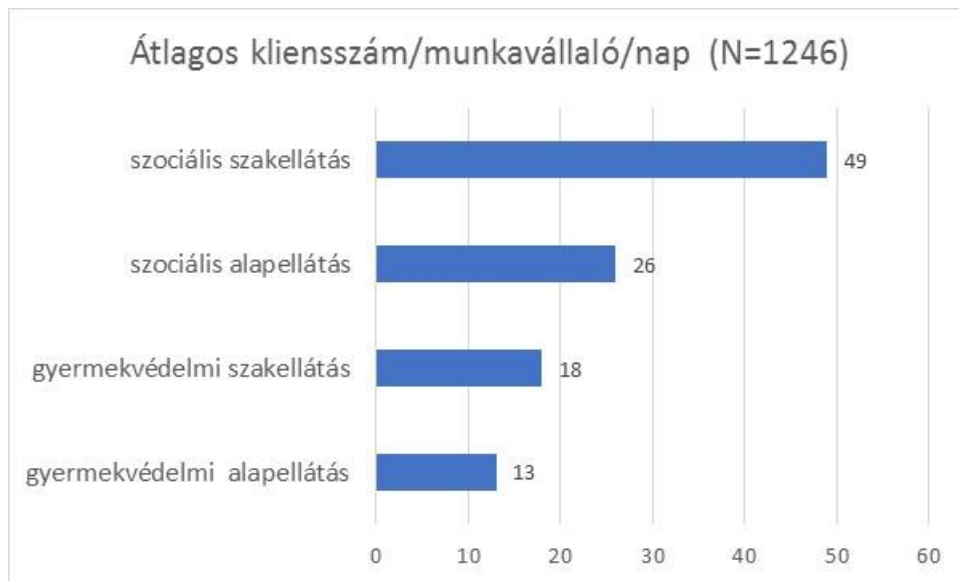
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	94	7,4
Tolna megye	42	3,3
Vas megye	43	3,4
Veszprém megye	35	2,8
Zala megye	39	3
Összesen	1280	100

5. ábra: Településtípus szerinti megoszlás



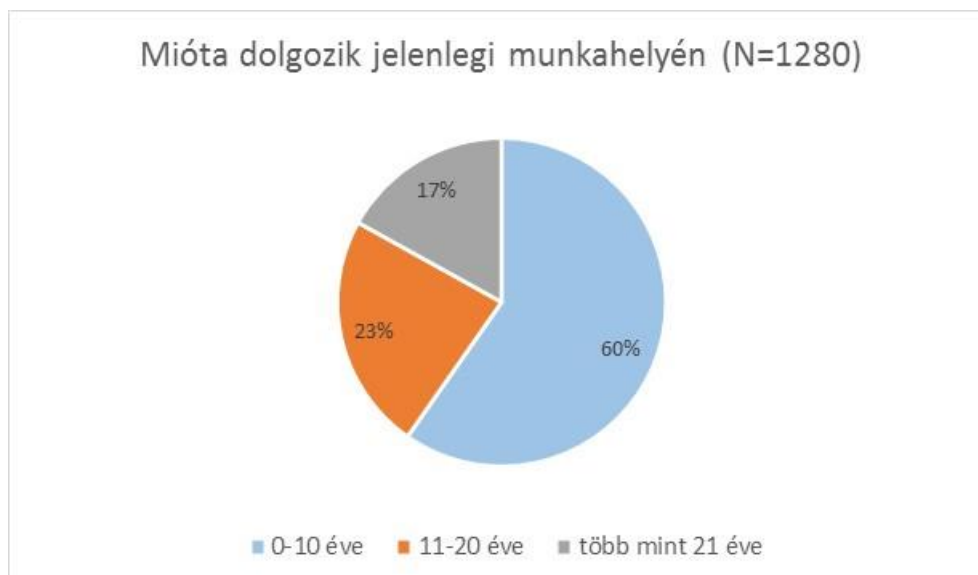
Az egy munkavállalóra jutó **napi ellátotti létszám** a szociális szakellátásban (bentlakásos otthonok) a legmagasabb: **napi 50 fő átlagosan**. Ezt követi a szociális alapellátás átlag napi 26 gondozottal, a gyermekvédelmi szakellátás 18 ellátottal, illetve a gyermekjóléti terület 13 ellátottal.

6.ábra: Egy munkavállalóra jutó napi kliensszám szakterületi bontásban



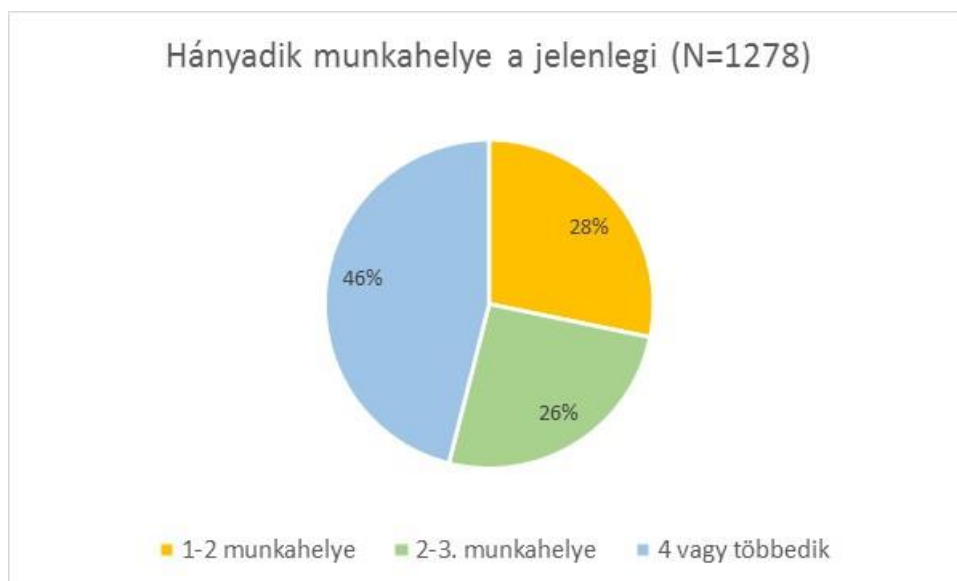
A jelenlegi munkahelyén átlagosan egy munkavállaló közel 11 éve dolgozik, erős a lojalitás a munkahelyekhez (a leghűségesebb munkavállaló már 42 éve dolgozik ugyanott). Kategorizálva: maximum 10 éve van a jelenlegi munkahelyén a kérdezettek 60%-a, 11-20 éve 23%-uk, több mint 21 éve pedig 17%-uk. (A kor és a lojalitás nem csak logikailag, de statisztikailag is összefügg: minél idősebb valaki, annál hosszabb ideje dolgozik a jelenlegi munkahelyén.)

7. ábra: Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén?



54%-uknak a jelenlegi munkahelye maximum a 3. a karrierútja során. Tekintve, hogy az átlagéletkor 48 év, ez szintén a munkahelyek iránti lojalitást húzza alá (más kérdés, hogy ennek mi az oka, lehet kényszerhelyzet is).

8. ábra: Hányadik a jelenlegi munkahelye, mióta fizetett munkát végez?



A fentiekből következően nem meglepő, hogy a **kérdezettek több mint 2/3-a (68%) nem tervez munkahelyváltást rövid távon. Közel 1/3-uk (32%) otthagyná a jelenlegi munkahelyét**, de közöttük is a többség a közszférán belül maradna (17% ágazaton belül, vagy tágabban a közszférában). Úgy tűnik, hogy nem nagyon van kilépés szociális ágazatból a versenyszféra irányába, vagy az állami szféra még mindig vonzóbb? A munkahelyváltás szándéka egyedül a korral mutat szignifikáns összefüggést: **a fiatalabbak nagyobb arányban terveznek váltást**, mint az idősebbek (a két leginkább elégedetlen korcsoport a 20-30: 44%-uk váltana, illetve a 41-50 éveseké: 39%uk).

4. tábla: Munkahelyváltást tervezők

Tervez-e munkahelyváltást az elkövetkező 6-12 hónapban?	N	%
igen, de a szociális ágazaton belül maradnék	109	8,5
igen, és inkább a versenyszférában szeretnék elhelyezkedni	137	10,7
igen, külföldön képzelem el a jövőmet	59	4,6
igen, nem szociális területen, de maradnék a közszférában	102	8
<i>nem tervezek munkahelyváltást</i>	<i>874</i>	<i>68,2</i>
<i>Összesen</i>	<i>1280</i>	<i>100</i>

5. tábla: Korcsoportok szerinti keresztábra: Tervez-e munkahelyváltást?

korcsoportok	igen	nem
20-30	43,80%	56,20%
31-40	32,80%	67,20%
41-50	38,70%	61,30%
51-60	26,20%	73,80%
61+	13,80%	86,20%
teljes minta	32,10%	67,90%

A munkahelyváltást tervezők **79%-a okként az alacsony béreket jelölte meg**. 42%-uk tartja a munkáját mentálisan-érzelmileg nagyon megterhelőnek, 35% számára az elsődleges ok az állandó szervezeti bizonytalanság.

6. tábla: Munkahelyváltást tervezők által megjelölt okok

Munkahelyváltás oka	N	a váltani szándékozók százalékában
alacsony bérek	318	78,52
túlzottan megterhelő érzelmileg-mentálisan a munkám	171	42,22
állandó szervezeti bizonytalanság	143	35,31
nem megfelelő munkakörülmények	126	31,11
fizikailag túlzottan megterhelő a munkám	86	21,23
szakmai, etikai konfliktus	83	20,49
vezetővel való konfliktusok	62	15,31
nem kapom meg a törvényes juttatásokat	46	11,36
munkatársakkal való konfliktusok	26	6,42
nem tudom összeegyeztetni a családi kötelezettségeimmel	22	5,43
nem kapom meg a törvényi besorolást	15	3,70

N=407

A szöveges egyéb válaszok is nagyon tanulságosak, a megbecsültség, a motiváció hiánya rajzolódik ki a válaszokból. Néhány idézet:

110 lakóra túl kevés a gondozó.

2010 óta az adható juttatásokat mind meg vonták, a kötelezőket pedig csökkentették.

A felelősség nagy, nincs arányban a bérrel.

A munkám semmibevétele.

Az erkölcsi megbecsültség hiánya, Valódi módszertani központok és a széles körű szakmai egyeztetések hiánya, szociális munka helyett a kontrollfunkció erősödése.

Az idősellátás dolgozóinak méltatlan megbecsülése és elismerése, pedig jórészt 40 év felettiek a munkavállalók!!!

A fenntartó önkormányzattal való szakmai, etikai nézeteltérés.

Folyamatban van a diploma megszerzése, a jelenleg betöltött pozícióhoz pedig nem előírás.

Határozott idejű szerződés lejár. A kis települések a szerződés 4-6-12 hónapos megkötésével machinálnak.

Januári soros lépést követően csökkent a nettó jövedelmem, 39 év jogviszony és egyetemi végzettség mellett.

Kevés bér, kevés szabadság.

Lelkiteror

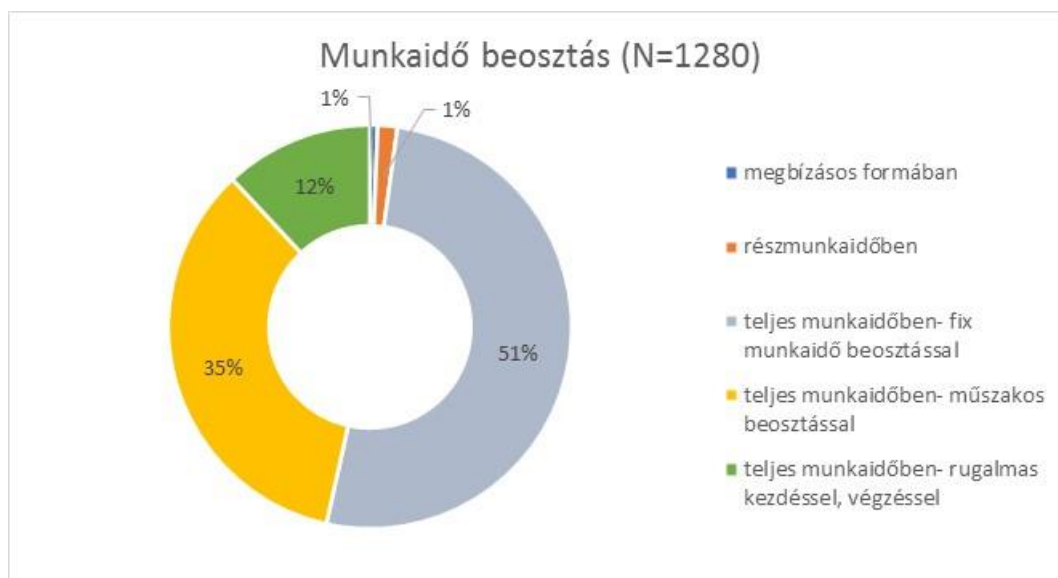
Nem vagyok bejelentve.

Politikai intézkedések, szolidaritás hiánya, szélsőséges nézetek növekedése.

Semmi tisztelete nincs a szakmának, sem elismerése.

Tehetetlenség, eszköztelenség.

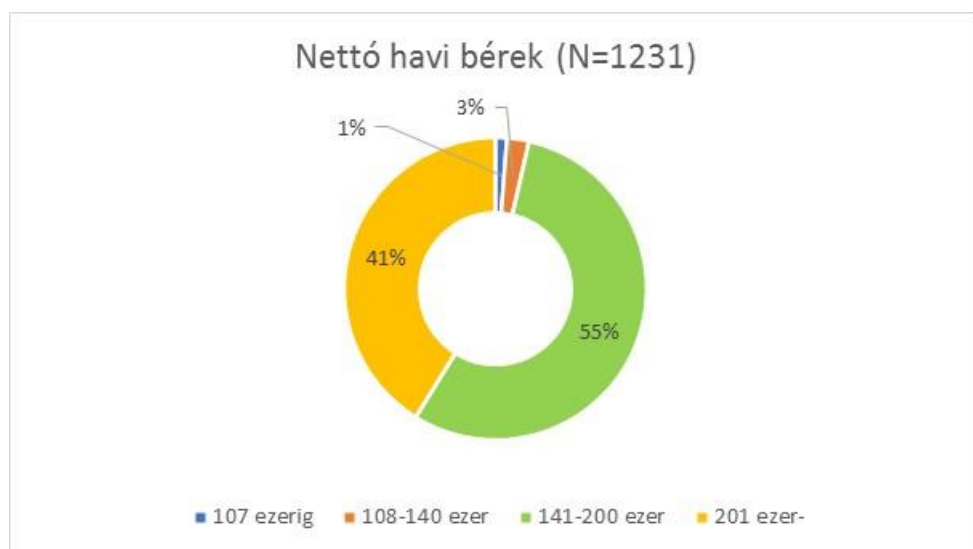
9. ábra: Munkaidő, munkarend



IV. Kereset, másodállás, szubjektív jólét

A jövedelmét 1235 fő adta meg a kérdőívben, ez alapján az **átlagos havi nettó bér 207 ezer Ft, a medián nem sokkal kevesebb: 195 ezer Ft.** (Kicsi a jövedelmek szórása). A minimum 45 ezer, a maximum 620 ezer Ft volt. Mivel a kitöltők 50%-a felsőfokú végzettségű, így a 2020-as minimálbér, bérminimum alatt keresők aránya is 5% alatt van, a társaság több mint fele (55%) 141-200 ezer Ft között, 41%-a 200 ezer Ft fölött keres. A szakmunkások, érettségizettek 84-76%-a 141-200 ezer, míg a felsőfokú végzettségűek 72%-a 200 ezer Ft fölötti nettó bért visz haza. (7. tábla mutatja az átlag és medián béreket iskolai végzettség szerint).

10. ábra: Nettó havi bérek megoszlása



7. tábla: Nettó átlag, medián bér megoszlása iskolai végzettség szerint

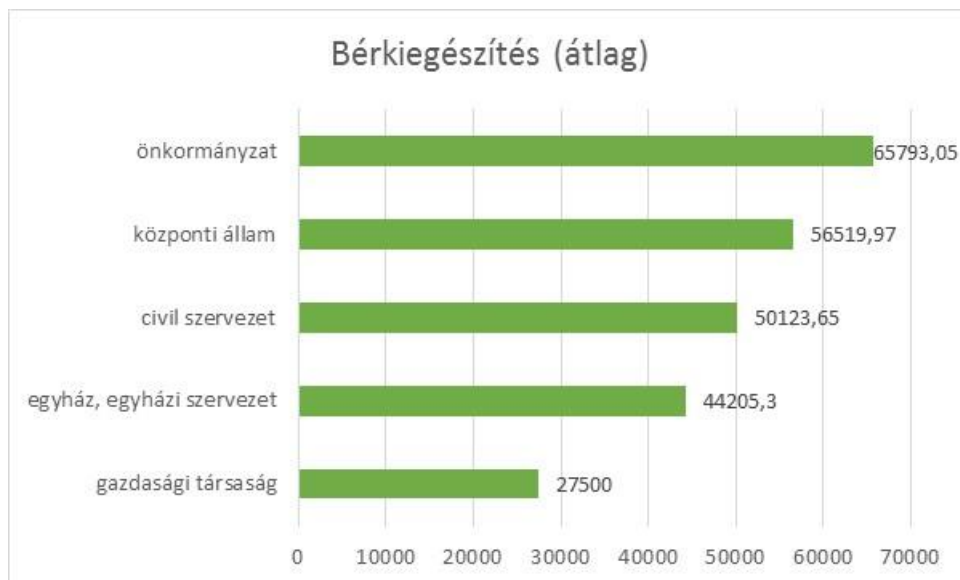
Iskolai végzettség	átlagbér (teljes)	medián bér (teljes)	átlagbér (pótlékok nélkül)	medián bér (pótlék nélkül)
8 általános	165056	161000	140000	140000
szakmunkásképző	177082	180000	140000	140000
érettségi	185037	180000	140000	140000
felsőfok	238327	227000	158000	150000

Rákérdeztünk arra, hogy ebből mennyi a bérpótlék összege, amiből egy arányt is számoltunk. Átlagosan a nettó bér negyede (26%-a), de jelentős a szórás (pl. 100 fő esetében több mint a bér felét adja a bérkiegészítés⁴). Összeg szerint **ez átlagosan 58 ezer Ft-ot jelent.** Minél magasabb a nettó bér, annál magasabb a béren belül a kiegészítés összege és aránya is (szignifikáns az összefüggés). **A bérkiegészítések közti szórás másik fontos magyarázó oka a**

⁴ A bérkiegészítés 2 részből áll: külön táblázat vonatkozik az ágazati bérpótléokra – ez maximálisan a bér 46%-a lehet, illetve erre jön rá opcionálisan a fenntartói kiegészítés.

fenntartótípus: legjobb a helyzet az önkormányzati szférában, legrosszabb a gazdasági társaságokban dolgozóknál⁵, az egyházi bérkiegészítés alacsony szintje viszont erősen szembenáll azzal a ténnyel, hogy az egyházi fenntartók 76%-kal magasabb normatíva mellett működtetik ugyanazt az ellátást, mint pl. egy önkormányzati fenntartó. Lefuttatva egy varianciaanalízist, szignifikáns összefüggést kaptunk.

11. ábra: Bérkiegészítés fenntartótípus szerint

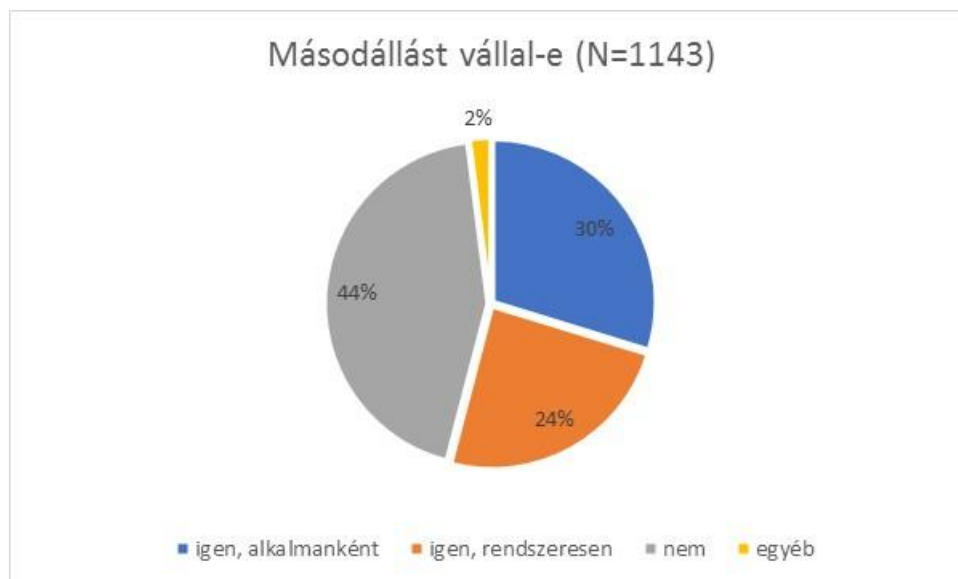


Átlagosan 56%-kal magasabb bért tartanának méltányosnak a jelenlegi munkájukért, vagyis legalább a mostani fizetésük felével többet szeretnének haza vinni a szociális területen dolgozó munkavállalók.

A kérdezettek 24%-a vállal rendszeresen másodállást, 30%-a alkalmanként (**vagyis a dolgozók több, mint fele vállal plusz munkát több-kevesebb rendszerességgel**). 44% nem, az egyéb válaszokban néhányan azt is kifejtették, hogy miért nem. Jellemzően már nekik is egészségi problémáik vannak, fáradtak, nem engedi a munkaidőbeosztás, vagy egyszerűen csak nem találnak a lakhelyükön ilyen lehetőséget. A másodállásból származó havi nettó bevétel a többség esetén 50 ezer Ft alatt marad.

⁵ A gazdasági társaságoknál ez még érthető is, mivel őket diszkriminálja legjobban a költségvetési törvény (sem a bérhez, sem a működési költségekhez nem kapnak állami támogatást, annak ellenére hogy ugyanolyan állami feladatot, ugyanolyan szigorú működési feltételek mellett látnak el, mint a többi fenntartó).

12. ábra: Másodállás, plusz munka



8. tábla: Másodállásból származó bevétel

Másodállásból befolyó összeg (nettó)	N	%
10 000 Ft alatt	50	8,2
11-20 000 Ft között	151	25,0
21-50 000 Ft között	158	26,1
több mint 50 000 Ft	160	26,4
nem szeretne válaszolni	87	14,3
összesen	606	100

A másodállásban végzett tevékenységek meglepően változatosak. Vannak köztük szakképzettséget nem igénylő munkák (takarítás, mezőgazdasági munkák, kertészkedés, sütés-főzés, mosogatás, ételkiszállítás, ház körüli és egyéb fizikai munkák stb.), vannak olyanok, amelyek szorosan kapcsolódnak a teljes állás feladataihoz (ápolás-gondozás, egészségügyi asszisztencia, felügyelet, bérnővér, ügyelet, oktatás stb), illetve vannak teljesen más jellegű, de szakképzettséget igénylő munkák (marketing, virágkötő, kereskedelem, asszisztencia, varró, eladó, edző stb). Többen leírták, hogy bármit megcsinálnak, ami adódik, de olyan is akadt, aki vérplazma adásból egészíti ki a jövedelmét. A szubjektív megítélés alapján azonban csak 1/3-uk elégedett a jövedelmi helyzetével, **44%-uk éppen hogy csak kijön a havi jövedelméből, további 22%-nak hónapról hónapra anyagi gondjai vannak.**

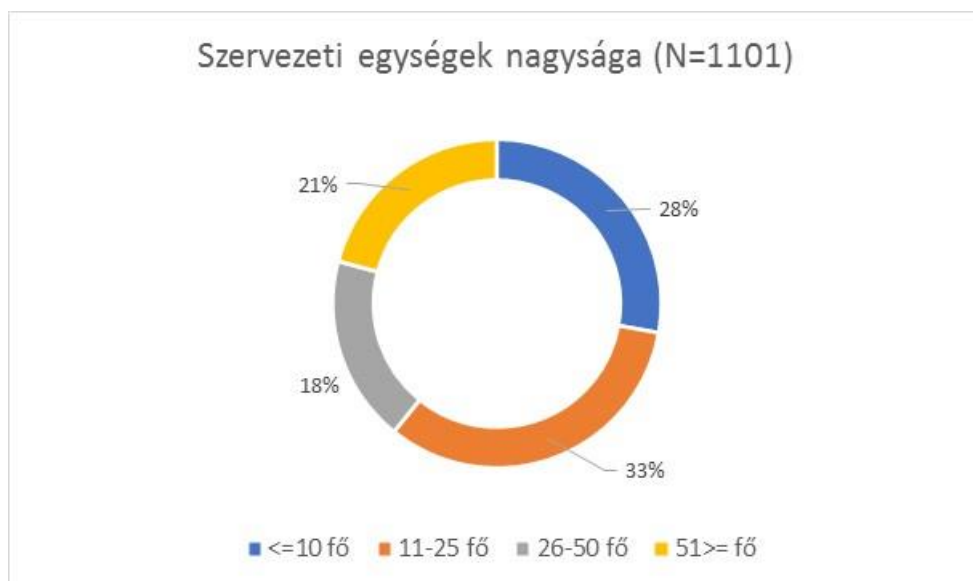
9. tábla: Szubjektív jólét

Hogy érzi, hogy Ön és a háztartásában élők..	N	%
gondok nélkül élnek	49	4,4
beosztással jól kijönnek	309	27,5
éppen hogy kijönnek a havi jövedelemből	503	44,7
hónapról hónapra anyagi gondjaik vannak	243	21,6
nélkülözések között élnek	21	1,9
Összesen	1125	100

V. Érzékelt munkaerőhiány, fluktuáció

Egy szervezeti egységben átlagosan 40 fő dolgozik. Részletezve: a megkérdezettek 28%-a dolgozik maximum 10 fős egységben, harmada 11-25 fős egységben, 18%-a 26-50 fősben, és 21%-uk ennél is nagyobb szervezeti egységben (ezek valószínűleg a bentlakásos intézmények).

13. ábra: Szervezeti egységek nagysága



Mivel rákérdeztünk a szervezeti egységekben dolgozók száma mellett arra is, hogy 1 éven belül hányan távoztak, ebből egy **fluktuációs rátát** lehetett számolni. Eszerint **1 év alatt átlagosan a munkatársak 26%-a távozott** (azt nem tudjuk, hogy jöttek-e újak a helyükre, tehát ebből nem tudunk a munkaerőhiányra következtetni, mindenesetre a cserélődés aránya magasnak mondható).

A munkaerőhiányra úgy kérdeztünk rá, hogy meglátásuk szerint, a munkatársak hány százaléka hiányzik ahhoz, hogy a feladatokat megfelelően el tudják látni.

10. tábla: Észlelt munkaerőhiány

	N	%
elegendően vagyunk	181	16,9
5% alatt	117	11
6-10%	234	21,9
11-20%	178	16,7
21-30%	160	15
31- 50%	143	13,4
több mint 50%	54	5,1
összesen	1067	100

Összevonva az első 3 és utolsó 4 kategóriát, és kereszttáblában vizsgálva az ellátási szakterülettel, a következő összefüggést látjuk: **átlagosan felkerekítve a munkahelyek 41%-ában van 10% alatti, és 59%-ában több, mint 10%-os munkaerőhiány.** Jelentős (statisztikailag szignifikáns, $p=0,000$) ugyanakkor a különbség a szakellátás és az alapellátás között: **legrosszabb a helyzet a szociális szakellátásban** (tudjuk, hogy itt dolgoznak a legtöbben, a megkérdezettek 65%-a szerint több mint 10%-os náluk a szakemberhiány), illetve a gyermekvédelmi szakellátásban (62%).

11. tábla: Munkaerőhiány ellátási szakterületek szerint

	<10% munkaerőhiány (%)	N	>10% munkaerőhiány (%)	N
gyermekvédelem alapellátás	47,9	112	52,1	122
gyermekvédelem szakellátás	38,0	38	62,0	62
szociális alapellátás	47,3	187	52,7	208
szociális szakellátás	34,7	182	65,3	342
<i>összesen</i>	<i>41,4</i>	<i>519</i>	<i>58,6</i>	<i>734</i>

Fenntartótípus szerint szintén szignifikáns összefüggést kaptunk: legrosszabb a helyzet az állami fenntartók által működtetett intézményekben, szolgáltatásokban. (12. tábla)

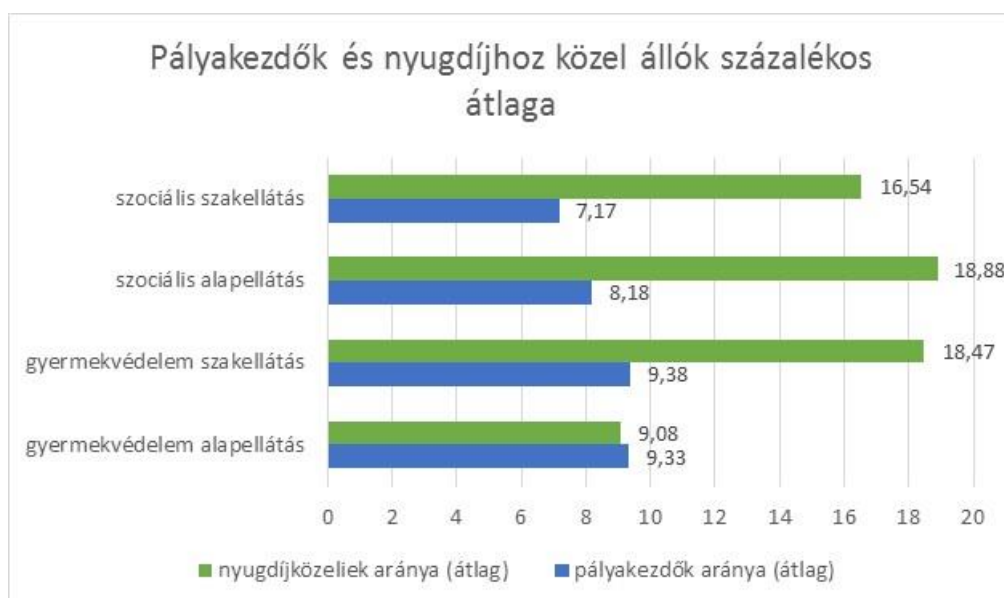
12. tábla: Munkaerőhiány fenntartótípus szerint

	0-10%	>10
civil szervezet	48,60%	51,40%
egyház, egyházi szervezet	46,80%	53,20%
gazdasági társaság	50,00%	50,00%
központi állam	31,80%	68,20%
önkormányzat	43,70%	56,30%
összesen	41,50%	58,50%

A szervezeti egységeken belül rákérdeztünk a pályakezdők és a nyugdíjhoz közel álló munkatársak számára. Ebből- mivel tudjuk az egységek teljes létszámát, egy százalékos arányt számoltunk. **Átlagosan a pályakezdők aránya 8%, a nyugdíjhoz közel állóké 16%-** már ebből is látszik, hogy az ágazat másik fontos problémája a munkaerőhiány mellett az elöregedés, utánpótlás hiánya. Ugyanakkor ez nem egyformán jelentkezik ellátási szakterületek szerint.

A 14. ábra ellátási szakterület szerint mutatja a folyamatot: ebből a szempontból **a legrosszabb a helyzet a szociális alapellátásban** (házi segítségnyújtás tartozik ide pl.) **19%-os a nyugdíjhoz közeli aránya, minimálisan lemaradva második legrosszabb a gyermekvédelmi szakellátás helyzete.** Pályakezdő utánpótlás viszont legkevésbé a szociális szakellátásban látszik: a szervezeti egységekben dolgozóknak mindössze 7%-a pályakezdő. Ezzel szemben minden szempontból a legjobb helyzetben a gyermekvédelmi alapellátás van.

14. ábra: Pályakezdők, nyugdíjhoz közel állók



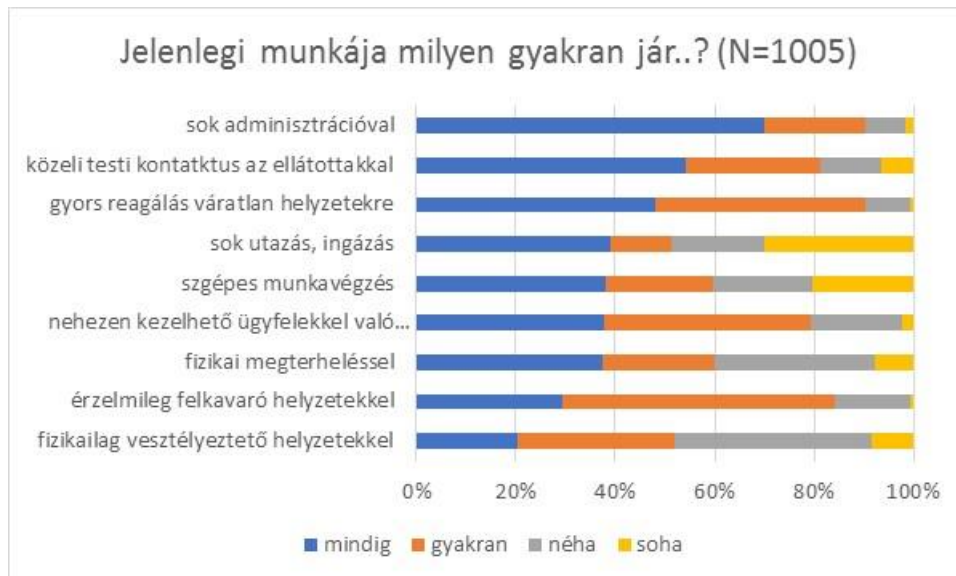
Szöveges válaszokban a kollégákat arra kértük, fejtssék ki, volt-e olyan átszervezés 2010 óta, ami jelentős változást a munkájukban. Rengeteg történetet osztottak meg, gyakorlatilag majdnem mindenhol történt ilyen. Röviden összegezve a főbb témákat:

- komoly problémát okoz mindenhol a fenntartóváltás (általában rosszabbak lesznek a munkakörülmények, elvesznek plusz juttatásokat, megszűnnek státuszok, közalkalmazotti jogviszony),
„Átadták egyházi jellegű fenntartónak. Közalkalmazottak jogviszony megszüntették.”
- a fenntartó által kinevezett vezetővel való konfliktusok, gyakori vezetőváltás (sok helyen a vezetők kinevezésébe is beleszól a helyi politika, a vezetők klientúrát építenek, a munkavállalók feje fölött születnek döntések),
- a munkaerőhiány (nem vesznek fel új kollégát azok helyére, akik elmennek, egy ember több munkáját végzi kevesebb fizetésért, előfordul feketén foglalkoztatás, szociális munkások takarítanak is stb., állandóan változnak a munkakörök), *„krónikus létszámhiány miatt több munkakör egy személyben történő ellátása”*
- jelentősen nehezítette a családsegítők munkáját a 2016-os összevonás, *„mely a családsegítést teljesen elsorvasztotta”,*
- a járványhelyzet miatti túlórázás, 24 órás szolgálat,
- gyermekvédelmi központok létrehozása:
„A gyermekvédelmi integráció utáni évben kezdtem el dolgozni. A régiek közül majd mindenki még abban az évben elment. Azóta is akkora volt a fluktuáció, hogy a 4 év munkaviszonyommal rangidős vagyok a szervezeti egységben. Az önkormányzati kiegészítés és a cafeteria tartja itt a munkatársak nagy részét, amit most valószínűleg elvesznek tőlünk, úgyhogy újra tömeges felmondás várható.”
- megnövekedett, illetve folyamatosan növekvő adminisztrációs terhek.
„Rengeteg változás volt, előző négy évben, de sajnos negatív hatásában. Rengeteg a papírmunka, dokumentáció és ez sajnos az ellátottak kárára megy, nagyon kevesen vagyunk, 120 ellátottra 3,4 ápolónő van.”

VI. A munka fizikai-érzelmi megterheltsége, veszélyessége

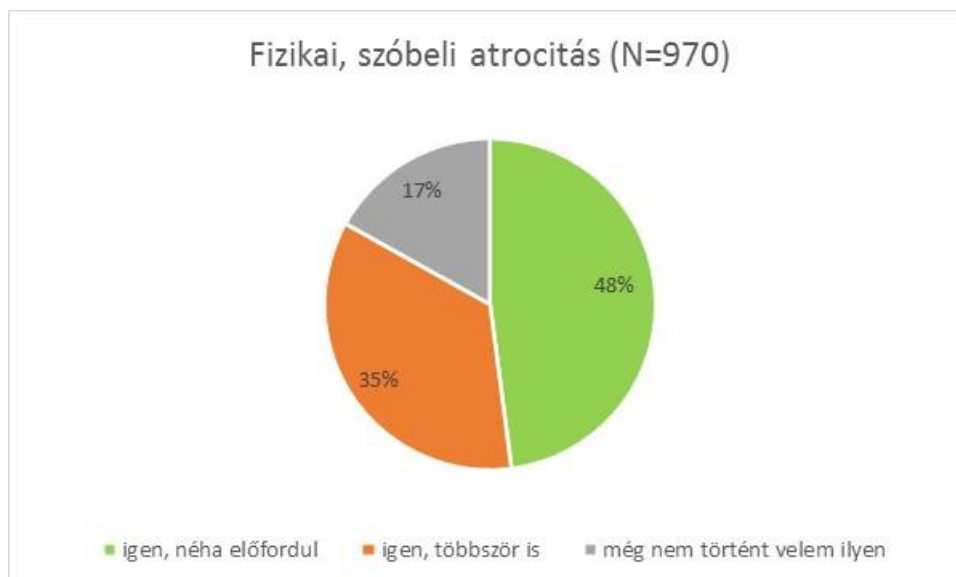
A megkérdezettek 70%-ának munkája jár állandóan sok adminisztrációval, **54%-uk kerül napi szinten testi kapcsolatba az ellátottakkal**, 48%-uknak kell folyton felkészülnie lennie váratlan helyzetekre, 39% ingázik, utazik az ellátottakhoz, 38% használja napi szinten a számítógépet, ugyanennyien kerülnek naponta kapcsolatba nehezen kezelhető ügyfelekkel, szintén **38%-uk munkája jár fizikai megterheléssel**, 30%-uk találkozik naponta érzelmileg felkavaró helyzetekkel, és 20%uk fizikailag is veszélyeztetve van a munkavégzése által.

15. ábra: Munkavégzés körülményei



A munka veszélyességét, magas stressz faktorát mutatja a kliensek részéről tapasztalható fizikai vagy szóbeli atrocitás. A kérdezettek több, mint harmadával többször is előfordult már ez 1 éven belül, közel felével néha fordul elő- vagyis a **szociális területen dolgozók 83%-a tapasztalt már ilyen**.

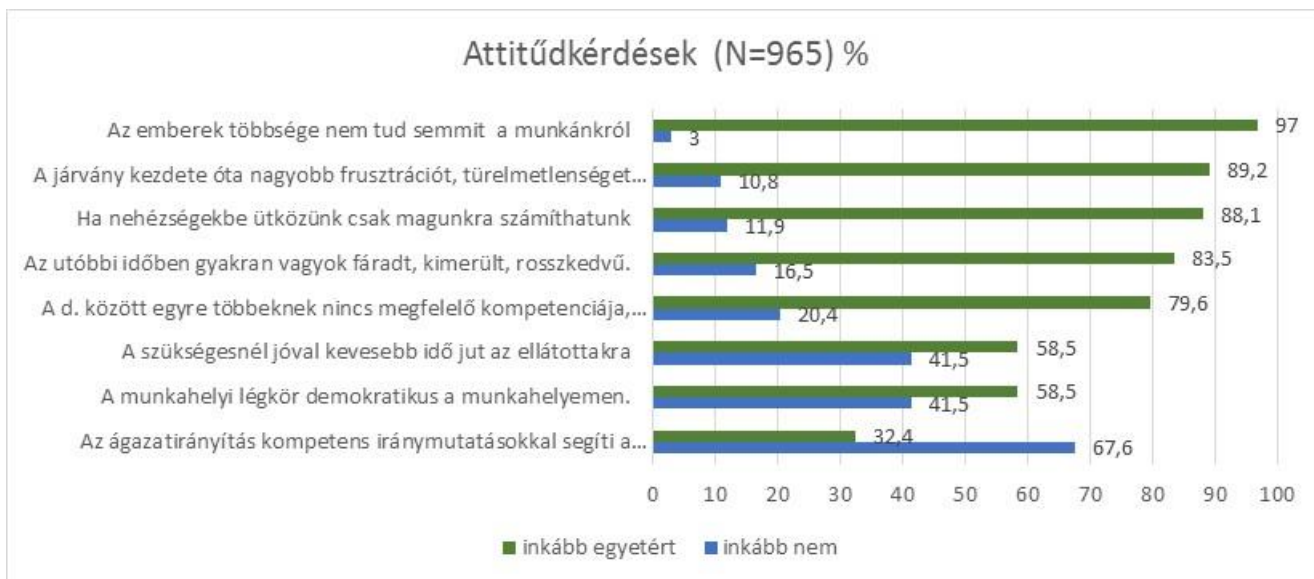
16. ábra: Érte-e bármilyen fizikai, vagy szóbeli atrocitás az elmúlt 1 évben a kliensek részéről?



Az attitűdkérdésekre adott válaszokból az derül ki, hogy ez a munka érzésük szerint társadalmilag mélyen alulbecsült, a kliensek felől jövő, a járvány által megnövelt frusztráció fokozta az amúgy is meglévő problémákat, a dolgozók probléma esetén csak magukra számíthatnak, általánossá vált a fáradtság, kimerültség (kiegés), a területen dolgozók

kompetenciája, tudása, szemlélete egyre kevésbé megfelelő. Az ágazatirányítás járványkezelési gyakorlatával 68%- több mint 2/3-aduk elégedetlen.

17. ábra: Attitűdkérdésekre adott válaszok



VII. A járványhelyzet kezelése

A kérdezettek 61%-á esetén nem változott a járvány kitörésével az általa ellátottak száma, **21%-uk tapasztalt növekedést**, 18%-uk pedig csökkenést.

18. ábra: Hogyan változott a kérdezett által ellátottak száma a járványhelyzet alatt



Ellátási szakterületek szerint szignifikáns a különbség: az **ellátotti létszámok növekedése elsősorban az alapellátásban jelentkezik- azon belül is leginkább a gyermekvédelemben** (az itt dolgozók 35%-a tapasztalt növekedést). Ennek az az oka, hogy járványhelyzet kihirdetésével

a családsegítőkben dolgozók feladata lett a településeken az idősek ellátása is (a szociális alapellátás- pl. házi segítségnyújtás mellett, itt szintén jelentősen megnőtt a kliensszám- 27%). **Ezért is indokoltalan és érthetetlen, hogy bár oltási tervben 2. helyen szerepelnek a szociális dolgozók⁶** valójában az alapellátásban munkát végzők kimaradnak belőle.

13. tábla: Kliensszám változás ellátási szakterület szerint

Kliensszám változás	kevesebb	kb azonos	több
gyermekvédelem alapellátás	6,20%	58,50%	35,20%
gyermekvédelmi szakellátás	2,90%	82,90%	14,30%
szociális alapellátás	20,90%	52,50%	26,60%
szociális szakellátás	23,20%	64,50%	12,20%
összesen	17,70%	61,10%	21,20%

A járványhelyzeti feladatellátás módosulása (nagyreszt panaszokat soroltak):

- 24 órás váltásban dolgoznak a kollégák (bentlakásos intézmény),
- nagyobb terhet ró a járványhelyzet mindenkire, sok intézkedés felesleges, értelmetlen, megoldhatatlan: *„Szigorú, szinte betarthatatlan belső szabályok pl. 10 kg adománycsomagok kihordása gyalog, mert a szolgálati gépjárműből kevés van, és aki vezeti azon kívül más nem ülhet benne.”*
- rengeteg az adminisztráció, folyamatos a fertőtlenítés, állandó a túlóra: *„Rengeteg plusz feladat, felesleges dokumentáció. Nőtt a leterheltség, sok dolgozó van folyamatosan táppénzen ez plusz feladat, túlóra, kimerülés.”*
- a home office-t össze-vissza engedélyezték központilag (tavasszal igen, a 2. hullámban nem, volt ahol kötelezték a munkavállalókat rá, volt ahol tiltották),
- megnövekedett feladatok, kliensszám: *„A meglévő feladatok mellett a település egyedül élő, az intézménnyel kapcsolatban korábban nem álló tagjainak mindennapjait is próbáltuk megoldani”. „A 3800 fős kisközségben a szociális ellátásokat igénybe vevők száma minden szakfeladatban emelkedett, (szoc étkeztetés háromszoros; házi segítségnyújtás nyolcszoros ; gyermekjóléti szolgáltatás, családsegítés kétszeres)”*
- fontos tevékenységek elmaradása: *„A csoportokat szüneteltettük. Nem fogadtunk/fogadunk használt ruhát, és ezért nem tudunk osztani sem a rászorultaknak. A népkonyhai étkeztetést csak dobozott adagokban tudjuk kiosztani, nem lehet bejönni és az étteremben (melegben, kulturált környezetben) megenni. „A járványügyi protokoll szerint intézményelhagyási és látogatási tilalom lett*

⁶ https://www.nnk.gov.hu/index.php/koronavirus-tajekoztato/932-a-covid-19-vedooltasra-jelentkezesi-hely-az-egeszsegugyi-es-egeszsegugyben-dolgozok-szamara?fbclid=IwAR1RdGUTtmRJniQw5tv2pxHYSoXqxjwwl31_l8uZMK1h2iAePY1_sKnqEOM

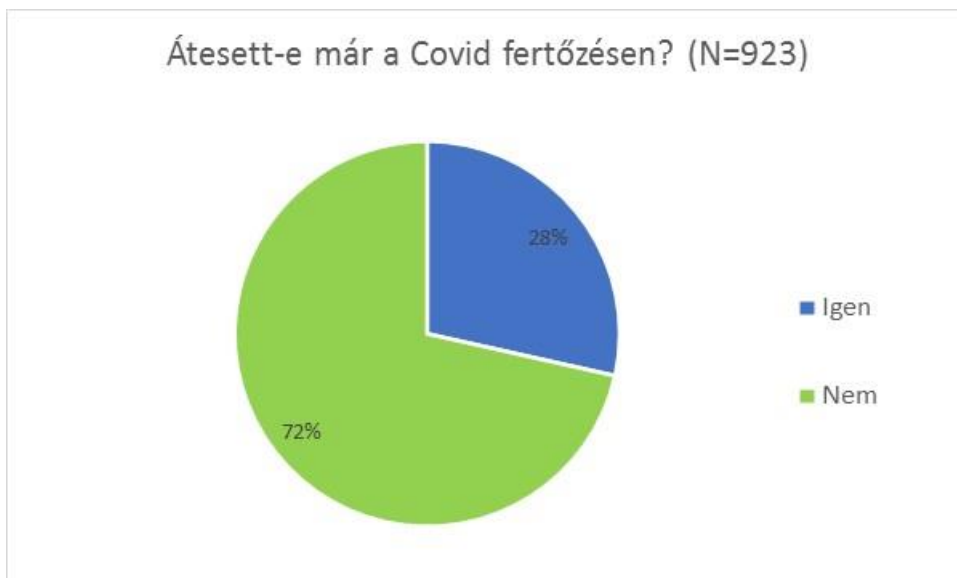
elrendelve, első hullámban csomagfogadási tilalom. Csak a legszükségesebb orvosi vizsgálatok, kezelésekre mehetnek az ellátottak. Kiscsoportos foglalkozások tarthatók, szoc. ügyintézés és előgondozás szünetel, és általában az ügyfelekkel való kapcsolattartás minimalizálva lett

- hozzátartozói kapcsolattartás hiánya miatt kialakuló feszültségek kezelése nehéz,
- más típusú problémák kerültek elő: „A járvány miatt sokkal több lett a családon belüli erőszak és ezek kerültek előtérbe.”

Pozitív Covid teszttel, de tünetmentes állapotban dolgozó kollégákról kevesen számoltak be: 78% nem tud ilyenről, 15%-uk 1-2 ilyen esetről tud csak, 8%-uk jelezte, hogy többekkel is előfordult ez a munkahelyén.

A fertőzésen kicsit több mint negyedük **(28%) esett már át (263 fő)**. 20%-uk nem érzett tüneteket, 2/3-uk tünetei közepes erősségűek voltak egy 5-ös skálán, 14%-uk tünetei voltak súlyosak.

19. ábra: Covid érintettség



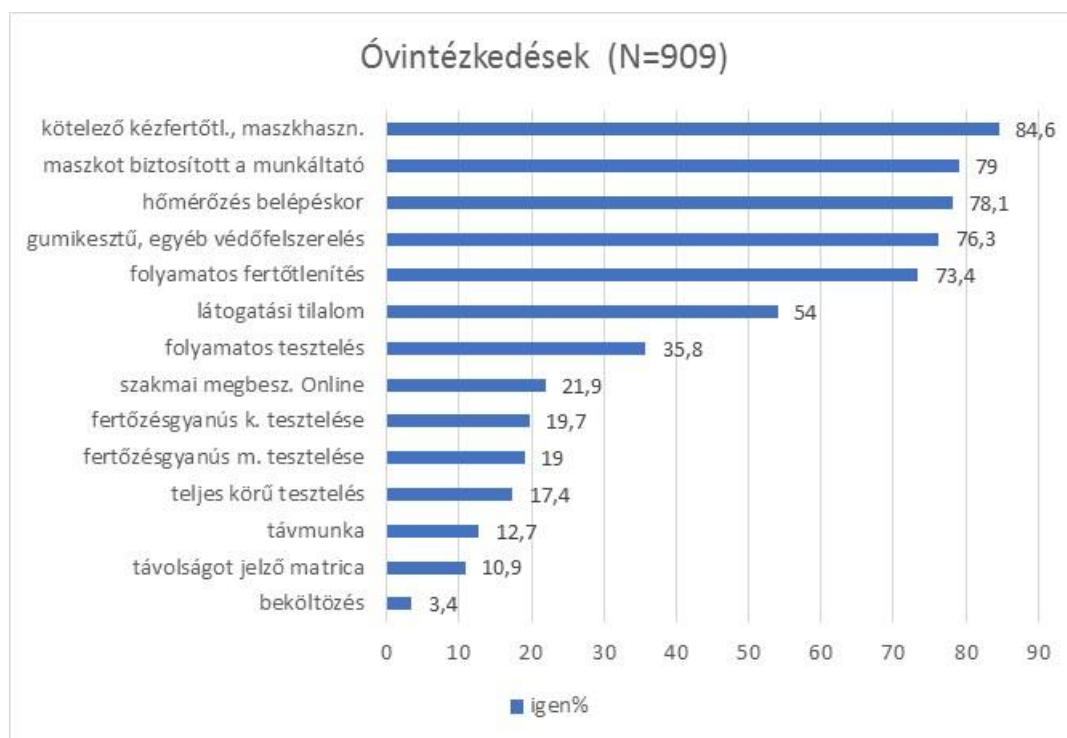
Többen voltak karanténban, mint ahányan elkapták a fertőzést (más jogcímen voltak: pozitív kontakt miatt). **58%-uk 60%-os táppénzen volt ez alatt**, 21% fizetett szabadságot vett ki, 15% az egyéb kategóriát jelölte meg (ez jellemzően 2 típusú ellátás keveredését jelentette).

14. tábla: Milyen ellátásban részesült karantén alatt?

Ellátás a karantén alatt	N	%
táppénz (60%-os)	185	57,99
fizetett szabadságot vettem ki	67	21,00
egyéb	47	14,73
táppénz (100%)	13	4,08
illetmény és táppénz nélkül voltam mentesítve a munkavégzés alól	7	2,19
összesen	319	100

Járványhelyzeti óvintézkedések közül majdnem mindenhol kötelező a kézfertőtlenítés, maszkhasználat, ehhez a legtöbb helyen biztosítja a munkáltató az eszközöket, van gumikesztyű és egyéb védőfelszerelés, és folyamatos fertőtlenítés- ezek a leggyakoribb óvintézkedések (70-80%-ban). A tesztelés már jóval ritkább (folyamatos tesztelés a kérdezettek 36%-ának munkahelyén van csak), és az online biztosított munkavégzési lehetőség is csak elvétve fordul elő.

20. ábra: Járványhelyzeti óvintézkedések



A járványhelyzettel kapcsolatos problémák kommunikálásában, kezelésében részt vevő szereplők tevékenységének megítélését mutatja a 21. ábra. Eszerint a legjobb minősítést maguk az ellátottak kapták 2,9-es átlaggal, az intézmény-fenntartó a 2. a sorban, ellenzéki pártok a középmezőnyben, és a **legrosszabb: 2-es minősítést kapta az EMMI és a szakszervezetek.**

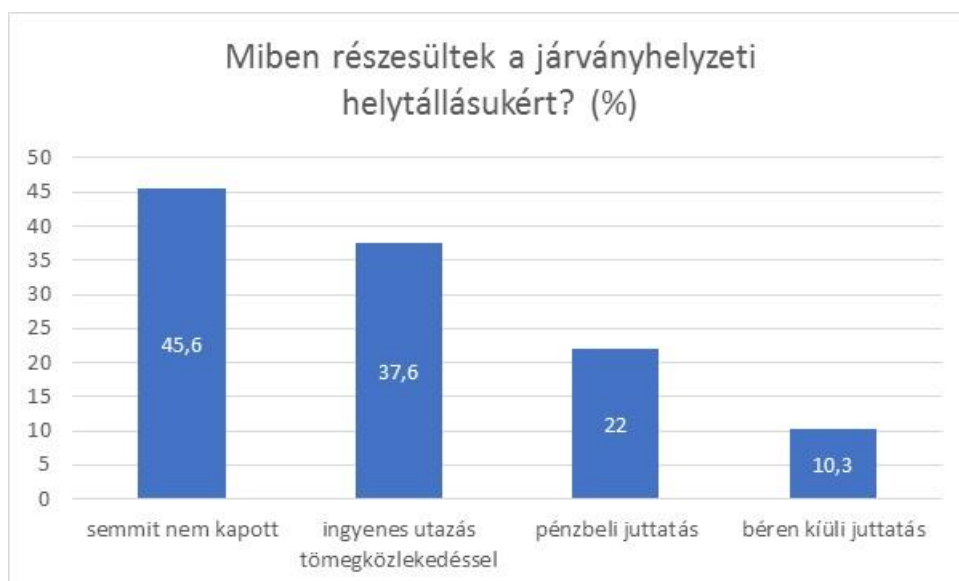
21. ábra: Járványhelyzet kezelésének megítélése



Megjegyzés: 1-től 4-ig a minősítéseket átlagoltuk, az adathiányt, nem tudja válaszokat missingeltük (minden kérdésnél más a valid válaszok száma, ezért nem jelöltük külön az ábrában).

A járványhelyzeti helytállásukért az egészségügyi dolgozókkal szemben a szociális területen dolgozók nagy része **(46%) semmit nem kapott**. Az ingyenes tömegközlekedés biztosítására is csak később került sor, ezt igazából nem is tekinthetjük jutalomnak, hiszen végül központilag mindenki megkapta. Pénzbeli juttatást 22%-uk, béren kívüli juttatást (Cafeteria pl) pedig csupán 10%-uk kapott.

22. ábra: Jutalom a helytállásért



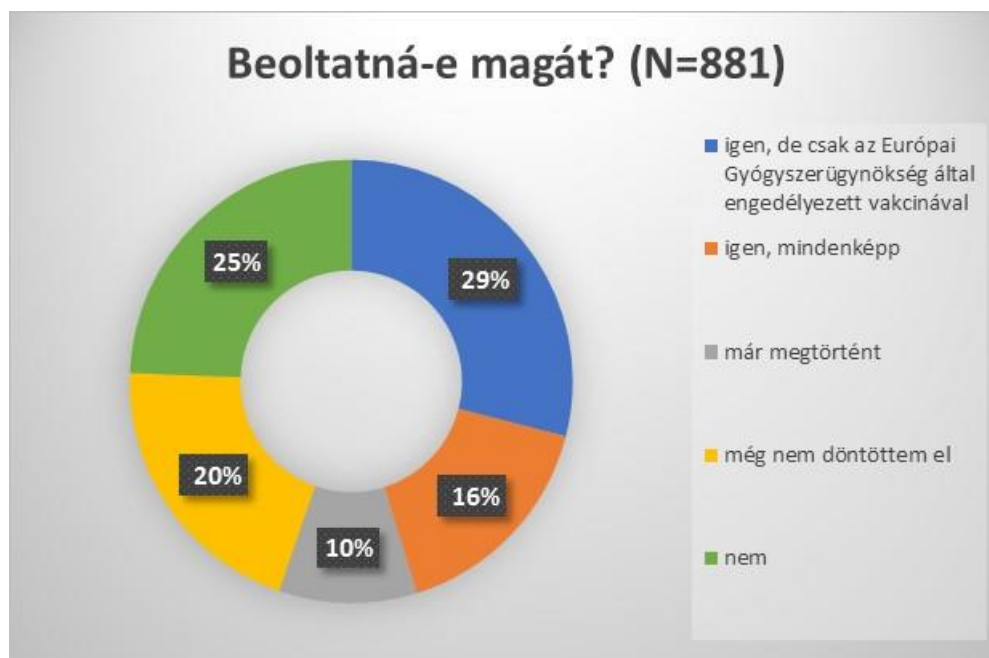
Az egyéb kategóriákban szereplő válaszok közül néhány: plusz munkaruhapénzt kaptak, volt ahol a közalkalmazottak kaptak, a munka törvénykönyve alá tartozók nem, csak egy részük

kapott, az intézményvezető döntötte el, kinek ad, bérmaradványt osztották szét, volt ahol még a szokásos karácsonyi jutalom is elmaradt, szóbeli köszönöm, oklevél, azok kaptak, akik tünetmentes Covidként látták el a Covidos lakókat, volt ahol az önkormányzat meghívta a dolgozókat egy vacsorára.

Akik kaptak pénzbeli juttatást (260 fő, 22%) **átlagosan 96 ezer Ft-ot kaptak**, de nagy a szórás (5000 és 620 ezer Ft között szóródnak az összegek).

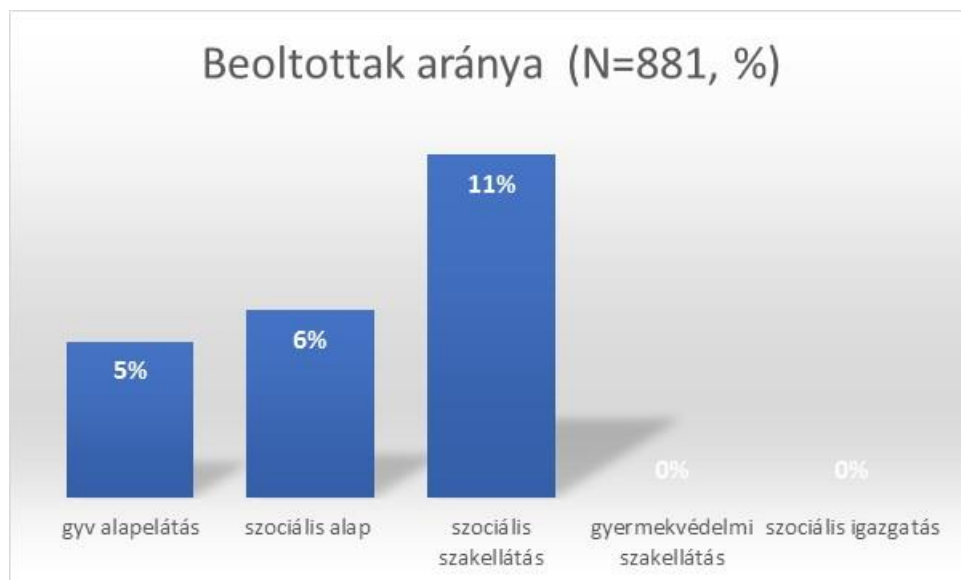
A megkérdezettek 25%-a, vagyis negyede nem szeretné magát beoltatni egyáltalán. 20% még bizonytalan. 16% oltatná be magát bármelyik vakcinával. 29%-uk csak az Európai Gyógyszerügynökség által engedélyezett vakcinát engedné magába szűrni, 10%-uk pedig már meg is kapta az oltást.

23. ábra: Szándékában áll-e beoltatni magát?



Legnagyobb arányban a **szociális szakellátásban** dolgozók kapták már meg az oltást (de így is **csak 11%uk**), az alapellátásban elvétve (5-6%-uk, pedig tudjuk, hogy az ő feladatellátásukat jelentősen megváltoztatta a járványhelyzet, jóval több az ellátottjuk), gyermekvédelmi szakellátásban, illetve igazgatási területen viszont még senkit nem oltottak. Mindez elég aggasztó 2021. február elején a 3. járványhullám kezdetén.

24. ábra: Beoltottak aránya ellátási szakterület szerint



VIII. Szakszervezeti tagság, érdekérvényesítés

A kérdezettek 86%-a nem tagja egyik szakszervezetnek sem (14% igen). Akik tagok, főként a SZÁD-ban, illetve az MKKSZ-ben, SZTDSZ-ben, SZMDSZ-ben, illetve közalkalmazotti tanács tagok.

15. tábla: Szakszervezeti tagság

Melyik szakszervezet tagja	N	%
PDSZ	1	0,2
EDDSZ	4	0,4
BDDSZ (Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete)	4	0,5
MESZK	5	0,5
közalkalmazotti tanács	15	1,6
SZMDSZ (Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete)	15	1,7
SZTDSZ (Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete)	17	1,9
Egyéb	18	2
MKKSZ (Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak Szakszervezete)	19	2,1
SZÁD (Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete)	31	3,5
nem vagyok szakszervezeti tag	759	85,7
<i>összesen</i>	<i>886</i>	<i>100</i>

Főként 2 oka van, hogy a szakszervezetekkel szembeni negatív hozzáállásnak: egyrészt nem ismerik őket, másrészt a jelenlegi jogszabályi környezetben nem látják értelmét.

25. ábra: Tagság elutasításának okai



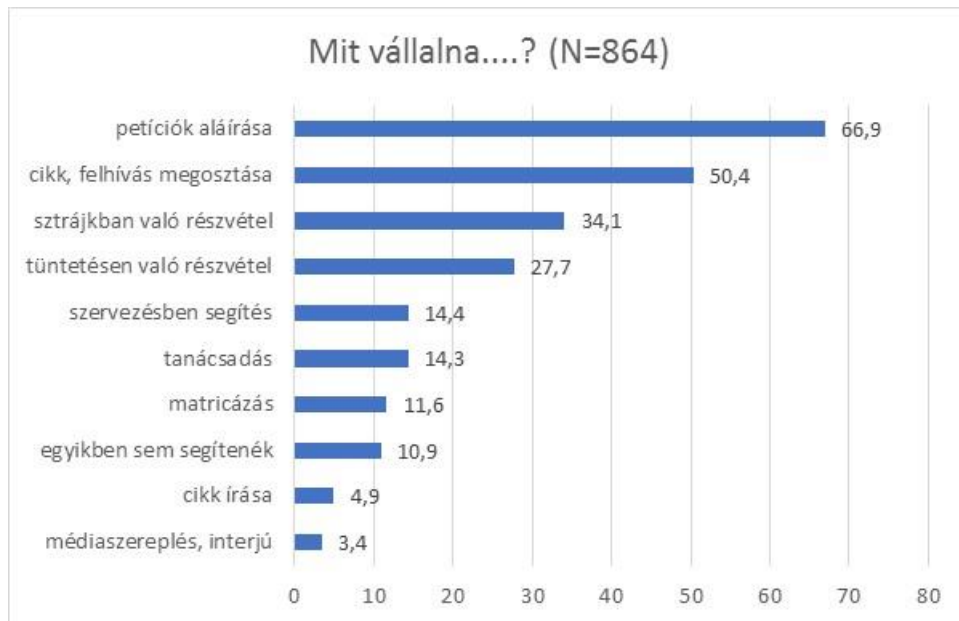
Emellett a szöveges válaszok is nagyon tanulságosak: többen próbáltak belépni a SZÁD-ba, de még visszajelzést se kaptak, többen voltak tagok, de mivel nem értek el semmit, csoportosan léptek ki, többen jelezték, hogy nincs a munkahelyükön szakszervezet, nem is kereste őket senki. A civilek nehezményezik, hogy velük egyetlen szakszervezet se foglalkozik. A BDDSZ volt tagjai azt nehezményezték, hogy csak a gondozónőkkel foglalkozik a szakszervezet. Voltak néhányan olyanok, akiket megfenyegetett a munkaadójuk (aláírták velük, hogy nem lépnek be stb.)

Az elvárásokat is részletesen megfogalmazták a kollégák, néhány ezek közül:

1. Kommunikáció javítása: fontosnak tartanák, hogy a szakszervezet rendszeresen konzultáljon a munkavállalókkal, ismere jól a problémáikat. Rendszeresen kommunikálják, hogy éppen mit miért csinálnak, mit értek el. Tárgyaljanak professzionális módon a kormánnyal.
2. Együttműködés: működjön együtt más – főleg egészségügyi, védőnői szakszervezetekkel- az érdekképviselési stratégiáról.
3. Prioritás, hogy harcoljon a jobb munkakörülményekért és védje meg a munkavállalókat a munkaadókkal, fenntartókkal szemben. Harcolják ki az 500 ezer Ft-os juttatás, ha már a béremelést nem sikerült, legalább a juttatásokat rendezzék.
4. Ne csak egy-egy munkavállalói csoporttal foglalkozzanak, képviseljék a civil fenntartónál dolgozókat is.
5. Lehessen hozzájuk fordulni szakmai-etikai kérdésekben is.

Rákérdeztünk arra is, milyen érdekérvényesítési tevékenységben lehetne számítani a munkavállalók segítségére. Jó hír, hogy elutasító mindössze 11%-uk volt, **89% valamilyen tevékenységbe bevonható lenne**. Leginkább a petíciók aláírásába, cikkek megosztásába, **de sztrájkban is részt venne több mint harmaduk. Tüntetésen is 28%-uk venne rész**. De sokan segítenének a szervezésben és tanácsot is szívesen adnának (124-124 fő). Ezek az adatok mindenképp biztatóak a jövőre nézve.

26. ábra: Mivel segítené az érdekérvényesítést?



Szintén szöveges válaszban fejthették ki a dolgozók, hogy számukra melyek most a legfontosabb problémák, min kellene sürgősen változtatni:

- alacsony bér,
- óriási fluktuáció, munkaerőhiány, elöregedés,
- a munkavállalók testi-lelki egészségének védelme teljes mértékben hiányzik, veszélyeztetés a kliensek részéről (itt többen felvetették, hogy fel is kellene mérni, hogy mik a problémák, és ezeket hogyan lehetne orvosolni- eszközökkel, képzéssel, emberekkel stb.- pl. pánikgomb, vagy a bentlakásos ellátásban még mindig a dolgozók emelgetik a betegeket)
- nincs kommunikáció, a problémákat elhallgattatja a fenntartó és a kormányzat is,
- vissza kellene állítani a szakmai módszertanokat,
- túl magas az egy gondozóra jutó ellátottszám- ezeket, illetve a szakmai létszámokat újra kellene szabályozni,
- tárgyi feltételek biztosítása (pl. fürdetőszék, emelőgép, számítógépek hiánya stb.), a leromlott infrastruktúrával kezdeni kell valamit,
- társadalmi érzékenyítés, a szociális területen dolgozók munkájának el és megismertetése,

- házi segítségnyújtásban: a munkaadó fizesse a saját gépkocsihasználatot, ha már nem tud biztosítani, kapjanak veszélyességi pótlékot, ruhapénzt,
- a túlzott adminisztrációs terhek csökkentése,
- a megfélemlítés fenntartói gyakorlatával szemben fel kellene valakinek lépni (többen is leírták, hogy titoktartási nyilatkozatot kellett aláírniuk, hogy törvénytelen ségek ne derülhessenek ki),

Vagy ahogy egy dolgozó tökéletesen összegezte:

„Tulajdonképpen minden. Teljes átalakítás kéne ebben a rendszerben”

2021. február 20.