



Beszámoló **a GINOP-5.3.5-18-00044 számú projektben megvalósult tevékenységekről,** **eredményekről**

A projekt fizikai megvalósítása 2020-ban indult, miután megkötöttük a támogatási szerződést. A pályázati kiírásban a munkaerőhiány csökkentése témakört választottuk, mivel ágazatunkban az egészségügyi és szociális ágazatban különösen nagy a munkaerőhiány, nemcsak Magyarországon, hanem nemzetközi viszonylatban is. A kísérleti projekt helyszínéül a Nyugat-Dunántúli régió szolgált, tekintettel arra, hogy a konvergencia régiók között ebben a régióban a legnagyobb a munkaerőhiány. Ebben a régióban az általánosan is jellemző - a hiányt befolyásoló tényezőkön kívül - a magas napi ingázás is hozzájárul a tartós munkaerőhiányhoz. A járvány sok tekintetben hatással volt a program alakulására. Mivel a kórházakban a járvány következtében gyakran látogatási és gyülekezési tilalom volt életben, ezért a kísérleti projekt helyszínét módosítani kellett. A módosításhoz az is hozzájárult, hogy a kórházi dolgozók a megváltozott jogszabályi környezetben nem kapcsolódhattak be a projekt megvalósításába. A projektünk során feltártuk azokat a nemzetközi és hazai okokat, amelyek az ágazat tartós munkaerőhiányát, az egészségügyi és szociális szakmák népszerűségének elvesztését eredményezték. Ehhez feldolgoztuk a hazai és nemzetközi szakirodalmat, az elérhető adatbázisokat is alapul vettük.

Az okok sokrétűek, de a legjellemzőbb okok a következők:

- Az átlagostól hosszabb tanulási idő az orvosoknál, a magasan képzett szakdolgozóknál, műszaki területeken, a folyamatos képzés, továbbképzés szükségessége.
- Az átlagostól kedvezőtlenebb munkarendek, kötött időrendben végzendő, folyamatos munka hétvégén, ünnepnapokon, éjszakai műszakok, mi közben a munkavállalók egyre inkább preferálják a kötetlenebb munkavégzést, a több szabadidőt, így azok a munkahelyek, ahol erre nincs lehetőség, egyre inkább leértékelődnek.
- A nagy munkaerőhiány miatt hosszú munkaidő. Egyetlen ágazatban sem lehet törvényesen ennyit dolgoztatni, mint az egészségügy területén. Ez nem speciálisan magyar jelenség, de visszaüt, mert sokan már azért hagyják el a szakmát, mert nem bírják a terhelést.
- Egészségügyi kockázatok.
- Nagy stressz, és fizikai terhelés.
- A kémiai, biológiai, fizikai terhelés szintje magas.
- Nagy a felelősség az emberi életéért.
- A bérek nem fejezik ki azt a többszörös terhelést, amit az előzőekben felsorolt tényezők jelentenek.
- A szakma hagyományai és az alacsonyabb bérek folytán a női foglalkoztatás dominál az ágazatban, akik számára még nagyobb kihívást jelent a munkarendből adódó alkalmazkodás és a családi feladatok összehangolásának a feladata.
- Az ellátandó feladatok kötöttségei, szigorú szabályozottsága miatt erős tekintélyuralmi rendszer jellemző még mindig Magyarországon, amit különösebben a fiatalabb munkavállalók rosszul tolerálnak.

- Ha mindezeket figyelembe vesszük - országonként ugyan eltérő mértékben - de a bérekben mindezek a tényezők nem jutnak megfelelően kifejezésre, ezért mindenhol hiányszakmáknak minősülnek az egészségügyi és szociális foglalkozások.
Még az adott ágazaton belül is jelentős különbségek lehetnek egyes szakterületek között, amelyet szintén nem vesznek mindig megfelelően figyelembe.
Ezen tényezők miatt igen nehéz a fiatalokat az egészségügyi és szociális szakmákba vonzani és nagy a pályaelhagyás, és a fluktuáció.
Mindezek következtében az alkalmazottak körében túl súlyban vannak az idősödő munkavállalók, különösen a szakdolgozói körben, miközben a fiatalok aránya alacsony, ami a már ma is érzékelhető munkaerőhiány súlyosbodását vetíti előre.
A hazai nyugdíj melletti foglalkoztatás szabályai diszkriminatívak az egészségügyi dolgozók és az állami fenntartási szociális szféra munkavállalói számára is. Míg más ágazatokban a nyugdíj bármilyen korlátozása nélkül lehet munkát vállalni, addig az egészségügyi területen csak a nyugdíj korlátozásával lehet ezt megtenni. Ez a megoldás túl sok adminisztrációt jelent, a keresetek kifizetésére csak hónapok múltán kerül sor.

Mindezek sürgős beavatkozásokat tesznek szükségessé, melyekhez fontos muníciókat nyújtottak a **projekt tevékenységei**.

- A tudományos megalapozó kutatások, melynek tapasztalatait hasznosítjuk.
- A nagy számban lebonyolított pályaaorientációs rendezvény, amelyeken többszáz fiatal vett részt.
- A mentorálási munka, amely hozzásegít, hogy akár munkahelyi, akár személyes problémákkal küzdő munkavállalók gondjait kezelni lehessen, illetve lehetőség nyílik a fiatalok munkahelyi beilleszkedésének elősegítésére.
- A projekt segítségével igen nagy számban tudunk tájékoztatást nyújtani az ágazatban dolgozó munkavállalóknak abban, hogy megtarthassák az állásukat, illetve, ha változtatnak mire figyeljenek, és főként ne hagyják el a szakmát.
- Munkajogi, foglalkoztatási tanácsadás. Ezek szükségességét különösen aláhúzta az ágazatban bekövetkezett jogviszonyváltás, amely igen sok bizonytalanságot eredményezett és több ezer egészségügyi dolgozó hagyta el emiatt a szakmáját vagy a közfinanszírozott munkahelyét.
- A legfontosabb tudnivalókat egy kiadványban foglaltuk össze, amely eligazodást nyújt a nehezen áttekinthető jogszabályok útvesztőiben.
- Mivel a jogi szabályozás, bérezési gyakorlat nehezen áttekinthető, egy bérkalkulátor készült a projektben, amelynek segítségével a dolgozók ki tudják számolni az őket megillető juttatásokat.
- Pályaaorientációs tanácsadás azoknak, akik még nem döntöttek a szakmaválasztás ügyében vagy akik a szakmaváltást fontolgatják.
- A projekt során széles körű Facebookos tájékoztatással is segítettük a munkavállalók munkahelyének megtartását.
- Önálló menüpontot hoztunk létre az egészségügy hivatás néven a projekt számára, ahol folyamatosan megosztjuk a fontos tudnivalókat és tájékoztatást nyújtunk a projektről is.
- A honlapunkon kifejezetten a projekt céljára létrehozott aloldal.
- Mivel a közösségi terek a fiatalok tájékoztatására kevésbé adnak módot, így azt inkább tájékoztató anyagok készítésével, rendezvényeken való tájékoztatással pótoltuk.
- A projekt a fő cél mellett lehetőséget adott a szakszervezeti tisztségviselők képzésére is, ami nagy segítséget jelentett a kollégák felkészítésére az érdekvédelem területén.

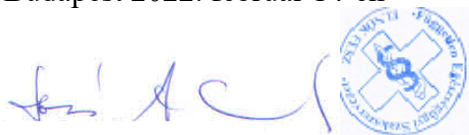
- Az utánpótlás nevelésében segítséget jelentett a pályakezdő gyakornok alkalmazása, amelynek során az érdekvédelemben járatlan kollégánőt tudtunk megismertetni az érdekvédelem feladataival.

A projekt tapasztalatai alapján az egészségügyi és szociális ágazatban a munkaerő megtartásának legfontosabb feltételei

- A bérek, keresetek emelésének szükségessége, sürgőssége és az aránytalanságok leküzdése a szakdolgozók és az intézmények fenntartásában közreműködők jelentős béremelésével, hogy az jobban igazodjon az orvosok, gyógyszerészek, egyéb egészségügyi dolgozók felemelt bértáblájában rögzített tételekhez. A szociális és az egészségügyi ágazat tevékenységei sok tekintetben átfedést mutatnak, azonban a bérek, keresetek között, a bérek, keresetek megállapításának elvei között igen jelentősek a különbségek. Ezt meg kell szüntetni és az ágazat egészében a megszerzett tudással, tapasztalattal és a munkavégzés feltételeivel arányos béreket, kereseteket kell biztosítani. Az is látható, hogy a gyógyítást, gondozást eltérő felelősségű és terhelésű szakemberek végzik. Az egységes bértáblák, a minimális bérpótlékok ezeket a különbözőségeket nem fejezik ki. Ezen változtatni kell.
A bérek, keresetek kialakításánál a biztonságos megélhetés, a szakmai felkészültség mellett az egyes intézményekben elvárt munkaintenzitás és az egyes szakmákra jellemző, az általánosnál magasabb terhelés, felelősség, speciális tudás szintén fontos szempont legyen.
- A fiatalok megnyerése a szakmák hangsúlyosabb bemutatásával és a mentorálás kiterjesztésével, hogy frissen végzetteket meg lehessen tartani a pályán.
- A munkakörülmények humanizálása, a családbarát munkahelyek kialakítása.
- Speciális szakmai rendezvények az egészségügyi és szociális szakmák iránti igény felkeltése érdekében.
- A munkaterhelések mérséklése.
- A fiatalok és a szülők figyelemfelkeltő tájékoztatása.
- A szociális partnerség erősítése a munkahelyeken.
- Egyszerűbb, áttekinthetőbb jogi szabályozás, kiszámíthatóbb életpálya.

Mindezekre vonatkozó részletes javaslatainkat a projekt során folyamatosan elküldtük a döntést hozók számára, melyeket folyamatosan aktualizálunk.

Budapest 2022. február 14-én



Dr. Soós Adrianna
a projekt szakmai vezetője