



VITAIRAT

Javaslatok a pedagógusok utánpótlásának fenntartható biztosításához

Készítette:

Dr. Szapáry György vezetésével

Asztalos Péter, Kiss Donát Márk, Marmoly Nándor, Szalai Ákos

2024. június



TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	2
BEVEZETÉS	6
HELYZETÉRTÉKELÉS.....	8
Oktatási kiadások.....	8
Pedagógusi bérek.....	9
Pedagógusok száma, leterheltsége	13
Pedagógusok korösszetétele, utánpótlása	16
Az oktatás eredményessége	20
JAVASLATOK A PEDAGÓGUSOK UTÁNPÓTLÁSÁNAK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN.....	23
Méltányos javadalmazási rendszer, értékálló jövedelmek.....	24
Pedagógusok terheinek csökkentése	29
FORRÁSOK	33
I. MELLÉKLET (BÉRTÁBLÁK)	35
II. MELLÉKLET (MÓDSZERTAN)	40

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány célja

A 21. század legfontosabb erőforrása a tudás, amelynek kialakításában és folyamatos fejlesztésében központi szerepe van az oktatási rendszernek. Az egyes országok sikerességének kulcsa a humán tőkék mennyisége és minősége. Ennek megfelelően a fenntartható gazdasági fejlődésnek a tudásra kell épülnie. A természeti kincsekkel ellentétben a tudás nem korlátozott erőforrás, az átadásával exponenciálisan tud növekedni. Mivel a tudás, a tehetség és a kreativitás jelenti a jövőben a gazdaság motorját, így minden egyénnek és országnak törekednie kell ezek felhalmozására és minél hatékonyabb módon történő felhasználására. A tudás felhalmozásának tradicionálisan elsődleges csatornája az oktatási rendszer, így az egyes országok oktatási rendszerének minősége döntő hatással tud lenni az adott ország jövőbeni fejlődési potenciáljára és versenyképességére.

Az oktatás szerteágazó gazdasági és társadalmi hatásai miatt az MNB a versenyképességi munkája során rendszeresen elemzi és méri a magyar oktatási rendszer helyzetét a rendelkezésre álló nemzetközi és hazai mutatók segítségével. A pedagógusi pálya vonzerejének csökkenése mögött meghúzódó okok feltárása érdekében mélyfúrást végeztünk és a megkezdett bérrendezésen túlmutató javaslatokat fogalmaztunk meg a kihívások kezelésére. Annak érdekében, hogy tisztán lássuk a pedagógusok valós helyzetét, interjút is készítettünk pedagógusokkal és iskolaigazgatókkal országszerte. Összesen 9 iskolát látogattunk meg személyesen, hogy kézzel fogható képet kapjunk a tanárok munkakörülményeiről és az iskolák fizikai környezetéről. Úgy választottuk ki az intézményeket, hogy azok jól reprezentálják a hazai köznevelést. A meglátogatott iskolák között volt budapesti, kisvárosi és falusi intézmény is, jártunk hátrányos helyzetű, átlagos és gazdaságilag fejlett településeken, illetve nem csupán állami, hanem egyházi fenntartású és egyesületi iskola is bekerült a vizsgálati körbe. A pedagógusokkal és az iskolaigazgatókkal folytatott beszélgetések megerősítették előzetes helyzetértékelésünket, valamint számos ötletet és újszerű megközelítést kaptunk a megkérdezett szakemberektől, amelyeket beépítettünk az elemzésünkbe.

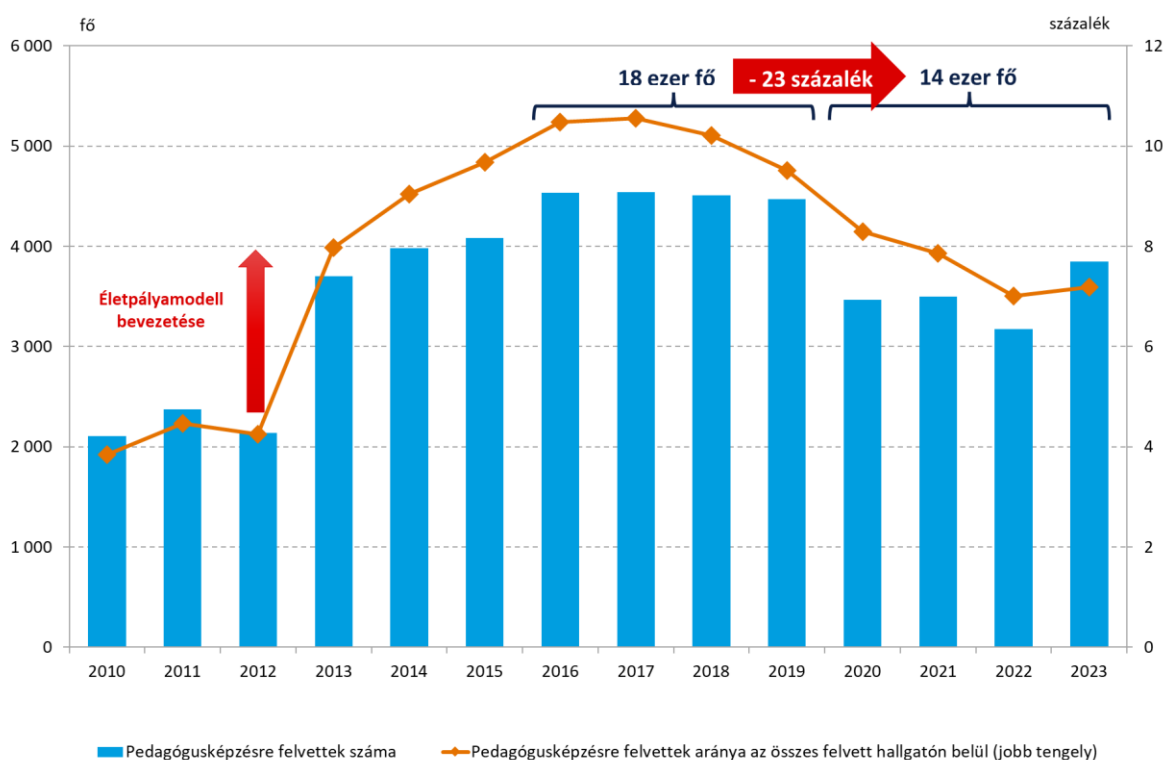
Jelen tanulmány célja, hogy olyan javaslatokat fogalmazzon meg, amelyek a már megkezdett bérrendezésen felül hozzá tudnak járulni ahhoz, hogy megfelelő mennyiségű felkészült és motivált pedagógus legyen tartósan jelen a magyar köznevelési rendszerben. Javaslataink egy olyan oktatási rendszert céloznak, amely hosszú távon képes biztosítani a magyar fiatalok számára a 21. században szükséges tudást és készségeket úgy, hogy közben lehetőséget biztosít számukra a tehetségük kibontakoztatására. Ennek megvalósításához elengedhetetlen a szakmailag felkészült pedagógusok utánpótlásának stabil biztosítása, illetve a tanárok folyamatos fejlesztése, továbbképzése. **Bár az interjúk elkészítése óta számos üdvözlendő előrelépés történt, a köznevelés nehézségei nem oldódtak meg. A pedagógushiány fenntartható megoldásához a korábban elmaradt béremelések folytatása és kiegészítése mellett, komplexebb beavatkozások szükségesek.** Reméljük, hogy a javaslataink meghallgatásra találnak.

Helyzetértékelés

A pedagógusok korfája és a pedagógusképzésre felvettek számának trendszerű csökkenése miatt a köznevelési és -oktatási pálya utánpótlása jelenleg nem biztosított: a pedagógusképzésre felvettek száma az elmúlt 4 évben közel negyedével csökkent a megelőző időszakhoz képest (1. ábra), így a pedagógusi pályára újonnan belépők száma várhatóan kevesebb mint a fele lesz a következő években a nyugdíjba vonuló pedagógusok számának. A következő években éves szinten várhatóan 4–5 ezer pedagógus fog nyugdíjba vonulni, miközben a nappali munkarendben felvett új belépők száma (akikből nagy valószínűséggel ténylegesen pedagógus is lesz) a jelentkezők számának általános csökkenése, az egyetemi lemorzsolódás, illetve az egyetemet követő azonnali pályaelhagyás következtében várhatóan nem fogja

elérni a 2,5 ezer főt. Mindez tovább növelheti majd a betöltetlen oktatási álláshelyek számát, ami az elmúlt 5 évben már eleve 85 százalékkal emelkedett. **Az üres álláshelyek és a nyugdíjas visszafoglalkoztatottak száma alapján jelenleg nagyságrendileg 16 ezer pedagógus hiányzik a rendszerből.** A személyes interjúk során valamennyi iskolában jelezték számunkra, hogy nincs elég pedagógus, nehéz a távozó, vagy éppen betegség miatt kieső pedagógusok pótlása. A pedagógushiány különösen érzékenyen érinti a kisebb településeket, hiszen az ott működő iskolák kevésbé jelentenek vonzó célpontot a pályakezdő tanárok számára. A nappali képzésre felvettek száma 2023-ban – főként a felvételi követelmények könnyítése és a várható pedagógusi béremelés miatt – emelkedett a korábbi évekhez képest, ám még ez a magasabb felvett létszám is elmarad a nyugdíj előtt álló pedagógusok számától.

1. ábra: Pedagógusképzésre felvett hallgatók száma



Megjegyzés: Az általános- és a pótfelvételi eljárásban alap vagy osztatlan képzésre, nappali munkarendbe felvételt nyert hallgatók körében.

Forrás: Felvi.hu.

A pedagógusok bére Magyarországon a bérrendezés idei megkezdése ellenére továbbra is az egyik legalacsonyabb az OECD országok között a felsőfokú végzettséggel rendelkezők átlagbéréhez viszonyítva. A pedagógusi bérek érdemi felzárkóztatása 2024-ben több mint 10 év után vette kezdetét. A pedagógusok bére 2023. július 15-éig a 2014-es minimálbérhez volt kötve, amely 2023-ban már csak a 44 százaléka volt az aktuális minimálbérnek. A bértábla nem változott az ezt megelőző években, ugyanakkor 3 hullámban, összesen 32 százalékos szakmai pótlék került bevezetésre, ám a kezdő pedagógusok bére így is csak a garantált bérminimum szintjét érte el. A 2023. nyarától 2023. végéig ideiglenesen a régi bértáblára épülő, ám besorolásonként új minimális bért meghatározó rendszer lépett életbe, így a pedagógusi szakvizsgával rendelkezők fizetése minimum havi bruttó 410 ezer Ft-ra emelkedett. 2024. január 1-jétől ismét új rendszer került bevezetésre, amelyben az egyes besorolásokhoz új bérsávok kerültek meghatározásra úgy, hogy a korábbi szinthez képest átlagosan 32,2 százalékkal emelkedett a pedagógusok bére. A pedagógusokkal folytatott személyes interjúk alapján a korábbi béreket a pedagógusok méltánytalannak tartották és nem értették, hogy az ő diplomájuk miatt ér kevesebbet, mint bármely más felsőoktatási végzettség.

A köznevelésben megjelenő problémák tükröződnek az eredményekben is. A PISA tesztekben hazánk ugyan átlagos eredményeket ért el, ám több volt szocialista ország is az élvonalban van. Az igazi problémát az jelenti, hogy nálunk az egyik legmeghatározóbb a családi háttér jelentősége az elért eredményekben. A szerényebb családi háttérrel rendelkező gyerekek nagyobb arányban élnek vidéken kisebb városokban és falvakban, ahol az ország népességének több mint 60 százaléka él. Ezekről a területekről különösen nagy a pedagógusok elvándorlása és nehéz a pótlásuk. Ezt természetesen megsínyli az oktatás színvonala is. Egy csökkenő népességgel szembesülő országban különösen létfontosságú, hogy minden ember megszerezze azt a tudást, ami szükséges a minőségi fenntartható növekedés biztosításához. Az igazi növekedési tartalék a leszakadó rétegek felzárkóztatásában van, az eleve erős elitképzés tovább erősítése csak marginális gazdasági haszonnal tud járni.

Megoldási javaslatok

A pedagógusok utánpótlásának stabil biztosítása és az oktatási rendszer fenntarthatósága érdekében 10+1 oktatáspolitikai javaslatot dolgoztunk ki (1. táblázat). A pedagógusok számára járó társadalmi megbecsülés és így a pedagógusok utánpótlásának biztosításához elengedhetetlen a pedagógusi bérek további, a már bevezetett bérfelzárkózás feletti jelentős emelése és egy hosszú távon kiszámítható bérezési modell ismételt kialakítása. A méltányos javadalmazási rendszer és a bérek értékállóságának biztosítása ugyanakkor önmagában nem lenne elegendő a pedagógusok helyzetének átfogó rendezéséhez, ennél komplexebb megközelítés szükséges. A javaslataink ennek megfelelően túlmutatnak a bérrendezés kérdésén, és a pedagógusok mindennapi terheinek csökkentését, illetve szakmai fejlődésének biztosítását is célozzák. A megfogalmazott javaslatok teljesülése egyszerre tudná biztosítani a rendszer rövid távú „túlélését” a pályaelhagyás mértékének csökkentésével és a hosszabb távú fenntarthatóságát is a pedagógusi pálya tartósan vonzóbbá tételével.

1. táblázat: Javaslatok a pedagógusok utánpótlásának biztosítása érdekében

#	Kategória	Javaslat
1	Méltányos javadalmazási rendszer, értékálló jövedelmek	Jelentős általános béremelés a megkezdett bérfelzárkózás felül
2		Legszegényebb településeken dolgozó pedagógusok differenciált béremelése
3		Rendszeres béremelés a diplomás átlagbér dinamikájához kötötten
4		Pedagógusi előmeneteli rendszer finomhangolása
5		A túlórák és a helyettesítések térítése
6		Jutalmazási rendszer ismételt kialakítása
7	Pedagógusok terheinek csökkentése	Pedagógusok munkáját segítő szakemberek számának növelése
8		Iskolába történő utazás aktívabb támogatása
9		Kompetenciamérés átalakítása független mérőközpontok kialakításával
10		Fizetett alkotói szabadság rendszerének kiterjesztése
+1	Tankerületek iskolákkal való kommunikációjának javítása	

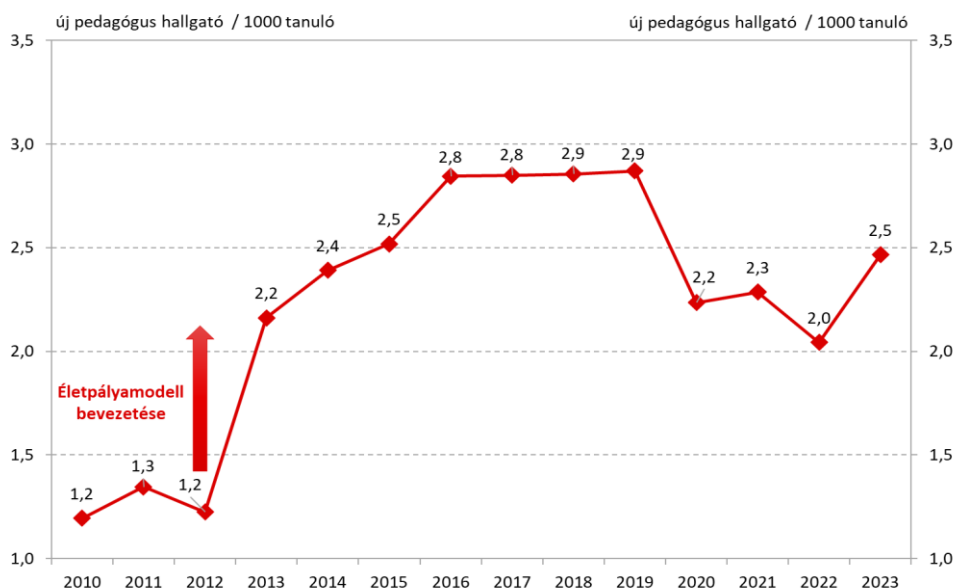
A béremelések kapcsán költségvetési hatásbecslést is készítettünk, amely szerint a pedagógusok bérének a diplomás átlagbér 80 százalékára történő emelése nettó 160 milliárd forintos költségvetési hatással járna, míg a 100 százalékra történő emelés nettó hatása 385 milliárd forintot tenne ki számításaink szerint. A két bemutatott béremelési pálya a 2024. évi várható GDP 0,2 és 0,5 százalékának megfelelő forrást igényelnének. A bérrendezéshez szükséges források nagysága megmutatja, hogy milyen mértékű adósságot halmozott fel a társadalom a pedagógusokkal szemben az elmúlt évtizedek alatt. A pedagógusok bérrendezése ugyanakkor nem várhat tovább, az utolsó pillanatokban vagyunk, amikor még meg lehet előzni a pedagógusok számának további drasztikus csökkenését és így az oktatási rendszer minőségének jelentős mértékű romlását.

BEVEZETÉS

A 21. század legfontosabb erőforrása a tudás, amelynek kialakításában és folyamatos fejlesztésében központi szerepe van az oktatási rendszernek. Az egyes országok sikerességének kulcskérdése a humán tőkéjük mennyisége és minősége. Ennek megfelelően a fenntartható gazdasági növekedésnek a tudásra kell épülnie. A siker kulcsát mindig is a 4T, azaz a tudás-tehetség-tőke-technológia négyesének megfelelő kihasználása jelentette. A 21. században ugyanakkor a mennyiségről a minőségre helyeződik át a hangsúly, így a 4 sikertényezőn belül egyre inkább a tudás és a tehetség kerül előtérbe. A tudás nem korlátozott erőforrás, ellenkezőleg átadásával exponenciálisan tud növekedni (Matolcsy 2022). Mivel a tudás, a tehetség és a kreativitás jelenti a jövőben a gazdaság motorját, így minden egyénnek és országnak törekednie kell ezek felhalmozására és minél hatékonyabb módon történő felhasználására (Asztalos 2022). A tudás felhalmozásának tradicionálisan elsődleges csatornája az oktatási rendszer, így az egyes országok oktatási rendszerének minősége döntő hatással tud lenni az adott ország jövőbeni fejlődési potenciáljára és versenyképességi pozíciójára.

Az oktatási rendszer különböző szintjei egymásra épülnek, így a jó alapok elengedhetetlenek az egész rendszer eredményes működéséhez. A jó alapok, vagyis a megfelelő alaptudással és alapkészségekkel rendelkező fiatalok biztosítása pedig a köznevelési rendszer feladata, enélkül sem a szakképzési, sem a felsőoktatási rendszer nem tudja megfelelő módon ellátni a feladatát. A köznevelési rendszer fejlesztése tehát társadalmi és gazdasági érdek egyszerre, a jövőbe történő beruházás egyik legfontosabb csatornája.

2. ábra: 1000 tanulóra jutó pedagógusképzésre felvett hallgató



Megjegyzés: Az általános- és pótfelvételi eljárásban alap vagy osztatlan képzésre, nappali munkarendbe felvételt nyert hallgatók körében.

Forrás: Felvi.hu, KSH.

A magyar köznevelési rendszer számos kihívással küzd, amelyek közül a legégetőbb a pedagógusok stabil utánpótlásának biztosítása. A pedagógusok korosztályos megoszlása rendkívül kedvezőtlen, a jelenlegi trendek fennmaradása esetén a következő évtizedben nyugdíjba vonuló pedagógusokat nem tudják majd pótolni a pályára belépő pályakezdekők. Bár hazánk kedvezőtlen demográfiai helyzete miatt csökken az iskolás korú gyermekek száma is, ugyanakkor a pedagógusképzésbe belépők száma az elmúlt években még ennél is nagyobb mértékben csökkent (2. ábra). A pedagógusi pálya utánpótlásában további kihívást jelent, hogy a pedagógusképzést elvégzők egy része el sem kezd a pályán dolgozni, valamint, hogy a tapasztaltabb pedagógusok körében is számottevő a pályaelhagyás mértéke. A pedagógusi bérek rendezésének hatása

látszódik a felvételi statisztikákban is. Ahogy a pedagógusi életpálya-modell 2013-as bevezetésének ígérete, úgy a bérrendezés 2024-es megkezdésének ígérete is jól beazonosítható pozitív hatással volt a pedagógusképzést megkezdő hallgatók számára.

A pedagógusi pálya megbecsültségének helyreállítása és így a megfelelő utánpótlás biztosítása komplex megközelítést igényel. Bár nagyon fontos, a pedagógusi bérek emelése önmagában még nem oldja meg a kialakult helyzetet, ennél összetettebb válaszokra van szükség. Az elmúlt években, évtizedekben rengeteg pedagógus hagyta el a pályát, az ő iskolákba történő visszacsábításuk rövid távon is képes lenne enyhíteni az oktatási intézményekben tapasztalt tanárhiányt. A fenntarthatóság biztosításához hosszú távon azonban az újonnan pályára lépők számának stabilan magas tartása a feladat, ám ezen a csatornán keresztül legjobb esetben is csak 4 év múlva érkehetnek növekvő számban új pedagógusok az iskolákba. **A pedagógusok életkori megoszlása miatt az utolsó pillanatban vagyunk, amikor még el tudjuk kerülni a jelentős tanárhiányt a köznevelésben.** Ehhez azonban sürgős és jelentős beavatkozások szükségesek, amelyeknek az oktatáspolitikai kérdések közgondolkodásban lévő erőteljes jelenléte miatt széleskörű társadalmi konszenzuson kellene alapulnia.

Az oktatás szerteágazó gazdasági és társadalmi hatásai miatt az MNB a versenyképességi munkája során rendszeresen elemzi és méri a magyar oktatás rendszer helyzetét a rendelkezésre álló nemzetközi és hazai mutatók segítségével A pedagógusi pálya vonzerejének csökkenése mögött meghúzódó okok feltárása érdekében mélyfúrást végeztünk és javaslatokat fogalmaztunk meg a kihívások kezelésére. Annak érdekében, hogy tisztán lássuk a pedagógusok valós helyzetét interjút készítettünk pedagógusokkal és iskolaigazgatókkal. Összesen 9 iskolát látogattunk meg személyesen, hogy kézzel fogható képet kapjunk a tanárok munkakörülményeiről és az iskolák fizikai környezetéről. Annak érdekében, hogy a pedagógusoktól őszinte választ kapjunk a kérdéseinkre, olyan iskolákat választottunk ki, amelyekhez volt valamilyen személyes kapcsolatunk, ismeretségünk. Úgy választottuk ki az intézményeket, hogy azok jól reprezentálják a hazai köznevelést. A meglátogatott iskolák között volt budapesti, kisvárosi és falusi intézmény is, jártunk hátrányos helyzetű, átlagos és gazdaságilag fejlett településeken, illetve nem csupán állami, hanem egyházi fenntartású és egyesületi iskola is bekerült a vizsgálati körbe. Odafigyeltünk a kiválasztott intézmények területi eloszlására is: jártunk az ország nyugati (Vas vármegye), északi (Nógrád vármegye), keleti (Hajdú-Bihar vármegye) és középső (Jász-Nagykun-Szolnok vármegye) részén egyaránt. A pedagógusokkal és az iskolaigazgatókkal folytatott beszélgetések rendkívül hasznosnak bizonyultak. Előzetes helyzetértékelésünket megerősítették, valamint számos ötletet és újszerű megközelítést kaptunk a megkérdezett szakemberektől, amelyeket beépítettünk az elemzésünkbe. Bár az elkészített interjúk óta számos üdvözlendő előrelépés történt, ám a köznevelés továbbra is fennálló problémái miatt úgy gondoljuk, hogy a tanulmányunkban szereplő javaslatok továbbra is relevánsak.

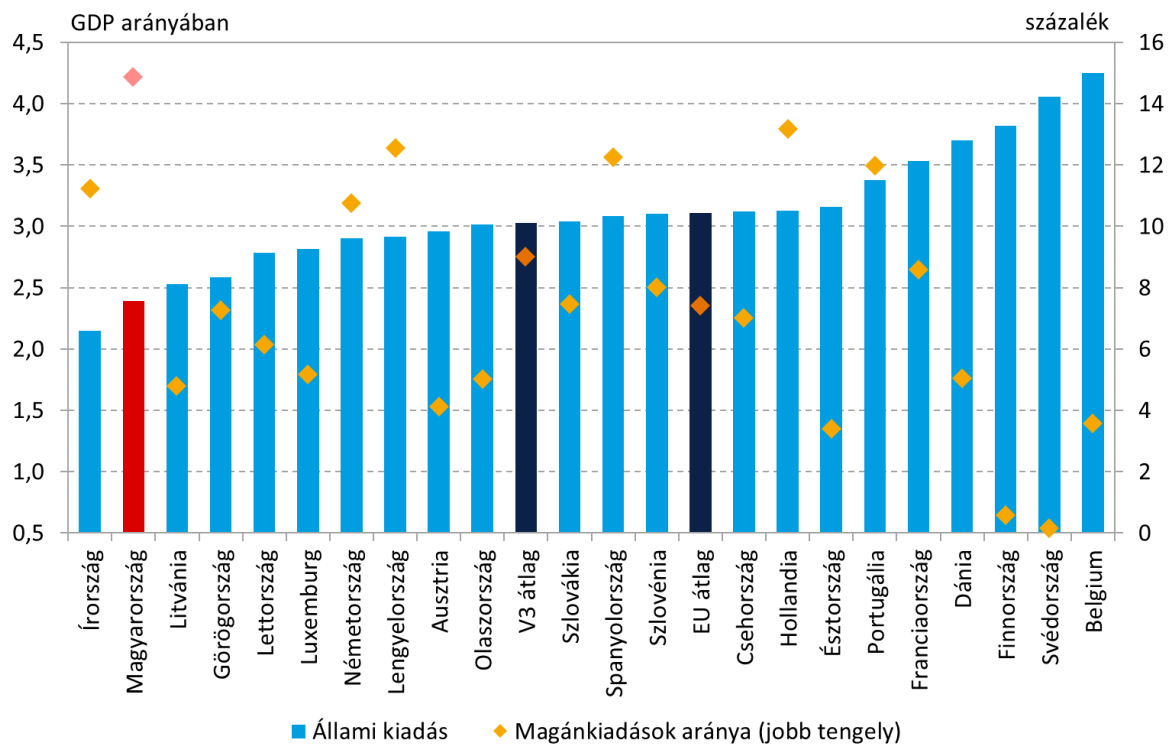
Jelen tanulmány célja, hogy olyan javaslatokat fogalmazzon meg, amelyek hozzá tudnak járulni ahhoz, hogy megfelelő mennyiségű felkészült és motivált pedagógus legyen jelen a magyar köznevelési rendszerben. Javaslataink egy olyan oktatási rendszert céloznak, amely képes biztosítani a magyar fiatalok számára a 21. században szükséges tudást és készségeket úgy, hogy közben lehetőséget biztosít számukra a tehetségük kibontakoztatására. Ennek megvalósításához elengedhetetlen a szakmailag felkészült pedagógusok utánpótlásának stabil biztosítása, illetve a tanárok folyamatos fejlesztése, továbbképzése. Az elemzésünk ugyan elsősorban a köznevelésre fókuszál, ugyanakkor a javaslatink ugyanúgy alkalmazhatóak a szakképzési rendszerben és a felsőoktatásban egyaránt az ezekben fennálló hasonló kihívások megválaszolására. A megfogalmazott javaslataink a pedagógusok helyzetének javítására és így az utánpótlás biztosítására koncentrálnak, nem célunk az oktatás ezen túlmutató kihívásainak, problémáinak kezelése. Reméljük, hogy ezek a javaslatok meghallgatásra találnak a döntéshozók részéről.

HELYZETÉRTÉKELÉS

Oktatási kiadások

Az OECD tag európai uniós országok közül Magyarország a 2. legalacsonyabb GDP arányos összeget fordítja állami forrásból alap- és középfokú oktatásra (3. ábra). A magyar állami kiadási szint (2,4 százalék) alacsonyabb a V3 országok (3,0 százalék) és az európai uniós országok (3,1 százalék) átlagnál. Az állami kiadások alacsony szintje miatt a magyar családoknak is jelentős áldozatokot kell hozniuk a gyermekeik oktatása érdekében: a teljes hazai közoktatási kiadások 14,9 százaléka magánforrásból származott 2020-ban, ami a legmagasabb érték az OECD-tag európai uniós országok között és több mint kétszerese az uniós országok átlagnak (6,6 százalék). A magánkiadások magas aránya az oktatáshoz való hozzáférés egyenlőtlenségeire utal. A magas hazai magánkiadási arányban szerepet játszanak az állami rendszertől eltérő szemléletű oktatást biztosító magániskolák egyre növekvő száma, illetve az, hogy a szülők jelentős része érzi szükségét iskolán kívüli különóráknak, korrepetációnak. A magánkiadások zömében a jobb módú családok diákjait és azok iskoláit segítik, tovább mélyítve a lemaradást a csak állami forrásból finanszírozott szegényebb települések iskoláival és tanulóival szemben.

3. ábra: Alap- és középfokú oktatási kiadások a GDP arányában (2020)



Forrás: OECD.

Az egy diákra jutó kiadások mértéke főként a dologi költségek esetében tér el az intézmény fenntartója szerint. Az általános iskolák esetében az egyházi intézményekben enyhén magasabb volt az egy diákra jutó kiadások összege az egyházi fenntartású intézményekben (1.072 ezer Ft /diák) 2022-ben, mint az állami intézményekben (1.019 ezer Ft / diák). A gimnáziumok esetében már nagyobb különbség figyelhető meg fenntartó szerint (állami: 846 ezer Ft / diák; egyházi: 1.109 ezer Ft / diák). A kiadások eltérése főként a dologi költségekhez kapcsolódik, a bér jellegű kiadásokban nincs számottevő eltérés a fenntartók között. Az egyéb fenntartású (alapítvány, egyesületi) iskolák esetében ezzel szemben jelentősen magasabbak a teljes (1.409 ezer Ft / diák) és ezen belül főként a bér jellegű ráfordítások az általános iskolákban, míg a gimnáziumok

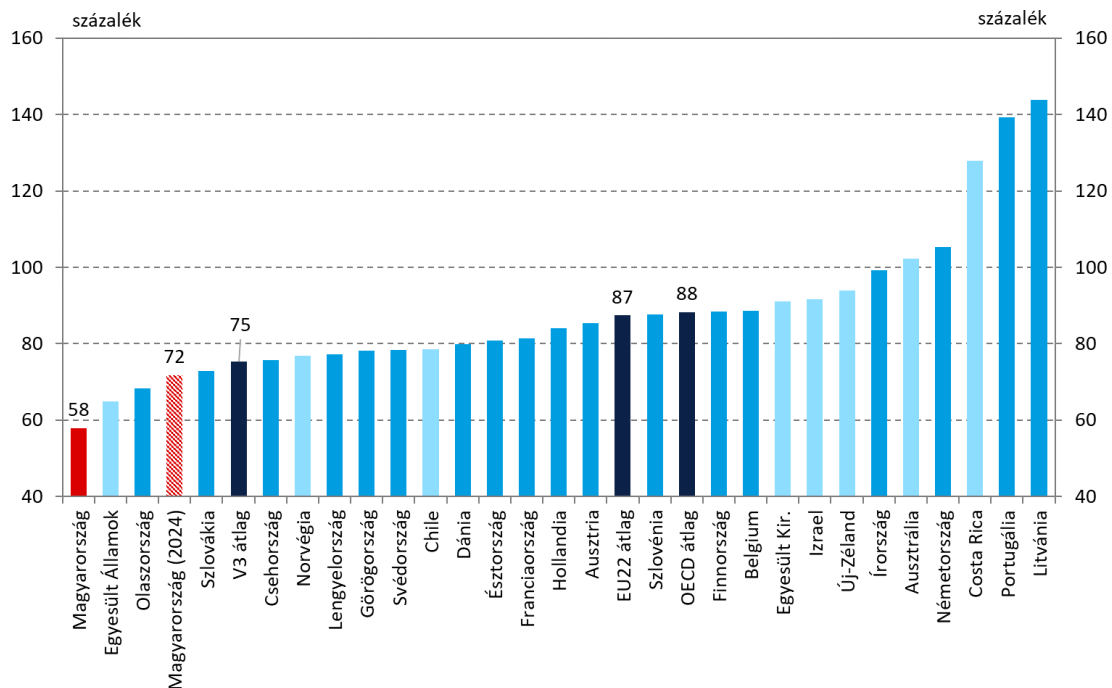
esetében a teljes kiadások szintje az állami és az egyházi intézmények között helyezkedik el (950 ezer Ft / diák) (KRTK 2024) A közvélekedéssel ellentétben tehát az egyházi intézményekben nem magasabbak szignifikánsan a pedagógusi bérek, ugyanakkor ezek az intézmények más szempontok alapján (például: nagyobb intézményi és tanári autonómia, jobb infrastruktúra és felszereltség, területi beiskolázási kötelezettség hiánya és így a válogatási lehetőség a diákok között) mégis vonzóak tudnak lenni a pedagógusok számára. Érdemes lenne továbbá a nem bér jellegű kiadásoknál a szektorsemleges finanszírozásra törekedni, hogy minden oktatási intézmény hasonló lehetőségeket kapjon a fejlődésre.

Pedagógusi bérek

A legfrissebb, nemzetközileg is összehasonlítható adatok alapján a magyar pedagógusok bére a 2024-ben megkezdett bérrendezés ellenére továbbra is az egyik legalacsonyabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők átlagbérehez viszonyítva az OECD országokon belül (4. ábra). 2022-ben egy általános pedagógus fizetése Magyarországon csak 58 százaléka volt egy átlagos felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállaló fizetésének, miközben ugyanez az arány 87 százalékosan az EU-ban. A magyar arány ezzel a legalacsonyabb volt az OECD országok körében 2022-ben. A magyar fizetési szint 2012-ben érte el a minimumát (átlagosan 55 százalék), amelyet az életpályamodell bevezetése 72 százalékos szintre emelt 2014-ben. 2016 és 2022 között azonban folyamatosan csökkenő trend valósult meg hazánkban (5. ábra). Ráadásul az OECD a 2022-es pedagógusi bérek mellett még csupán a 2021-es diplomás átlagbérről kalkulált, miközben 2021-ben a főiskolai vagy alapszakos végzettséggel rendelkezők átlagbére 19,3 százalékkal, míg az egyetemi vagy mesterszakos végzettséggel rendelkezők átlagbére 17,3 százalékkal emelkedett hazánkban, ami miatt a mutató értéke még ennél is alacsonyabb a valóságban (más országokban is régebbi adatot használnak diplomás átlagbérként). A legfrissebb összehasonlítható nemzetközi adatok óta Magyarországon megkezdődött a pedagógusok bérrendezése, ám a 2024. évre a kormány által tervezett átlagosan 71,8 százalékos arány elérése esetén is – kalkulációnk szerint – csupán a 3. legalacsonyabb lehet a magyar pedagógusok bére a diplomás átlagbér arányában az OECD-országokon belül.

A pedagógus bérek relatív értékvesztésének fő okát az jelentette, hogy a pedagógusi bértábla 2023. július 15-ig a 2014-es minimálbérhez volt kötve, amely 2023-ban már csak a 44 százaléka volt az aktuális minimálbérnek. A pedagógusi életpályamodell 2013-as bevezetésekor a pedagógusi bértábla vetítési alapjául a mindenkori minimálbér lett meghatározva, ám a jogszabály a 2015. évi költségvetés elfogadásával megváltozott, és a bértábla alapjául a mindenkori minimálbér helyett egy ún. vetítési alap, a 2014-es minimálbér összege lett meghatározva. Ennek eredményeként a 2023 nyaráig érvényben lévő bértábla alapján például egy főiskolai végzettséggel rendelkező, 14 éve a pályán lévő, Pedagógus I. besorolású tanár alapilletménye nem érte el a havi bruttó 260 000 Ft garantált bérminimumot. Az ezt megelőző években a bértábla nem változott, ugyanakkor 3 hullámban, összesen 32 százalékos szakmai pótlék került bevezetésre, ám a kezdő pedagógusok bére így is csak a garantált bérminimum szintjét érte el. **A korábbi tapasztalatok azt mutatják, hogy a pedagógusok utánpótlásának biztosításában jelentős a bérek szerepe: a tanári életpályamodell 2013-as bevezetésekor számottevően megnövekedett a pedagógusképzésre jelentkezők száma, míg a béremelések elmaradásával párhuzamosan csökkent a pályát választók száma is.**

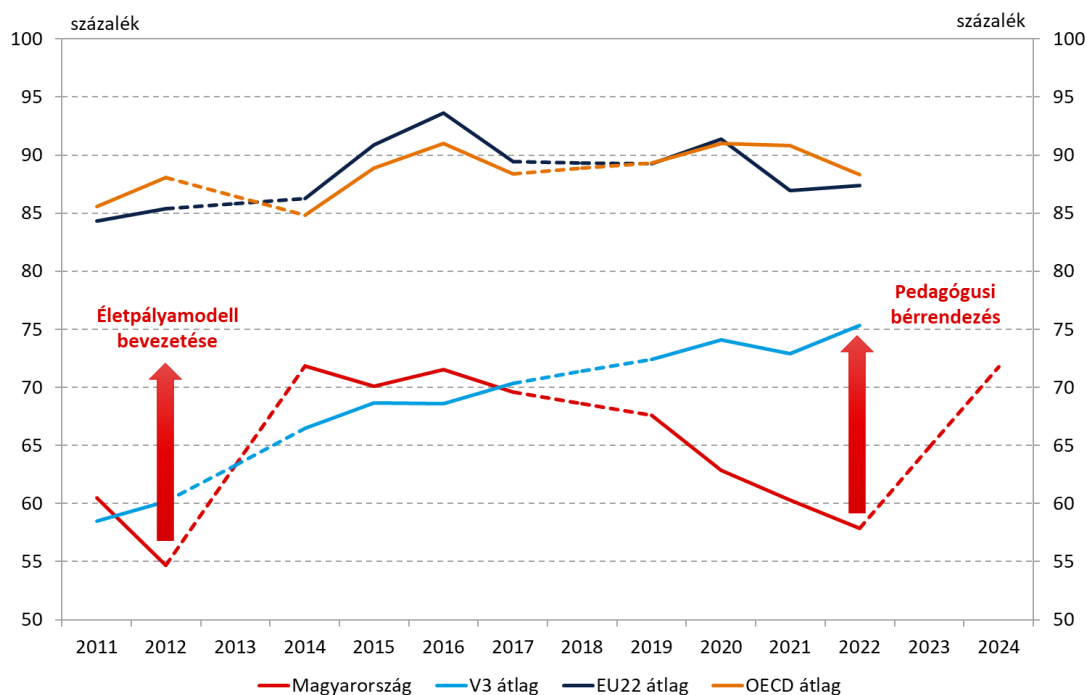
4. ábra: Pedagógusi bérek a diplomás átlagbér arányában (2022 vagy legutóbbi elérhető adat)



Megjegyzés: A felsőfokú végzettséggel rendelkező, teljes évben teljes munkaidőben foglalkoztatott, 25–64 éves korosztályba tartozók átlagbéreinek arányában. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők átlagbéreire vonatkozó adatok általában pár évvel korábbi értékek, mint a pedagógusok béreire vonatkozó adatok. „Magyarország (2024)” a Kormány 2024. évre vonatkozó vállalása.

Forrás: OECD (2023), kormány.hu (2023).

5. ábra: Tanári bérek a diplomás átlagbér arányában



Megjegyzés: 2013 és 2018 esetében nem érhető el adat. Magyarország (2024) a Kormány 2024. évre vonatkozó vállalása.

Forrás: OECD (2023), kormány.hu (2023).

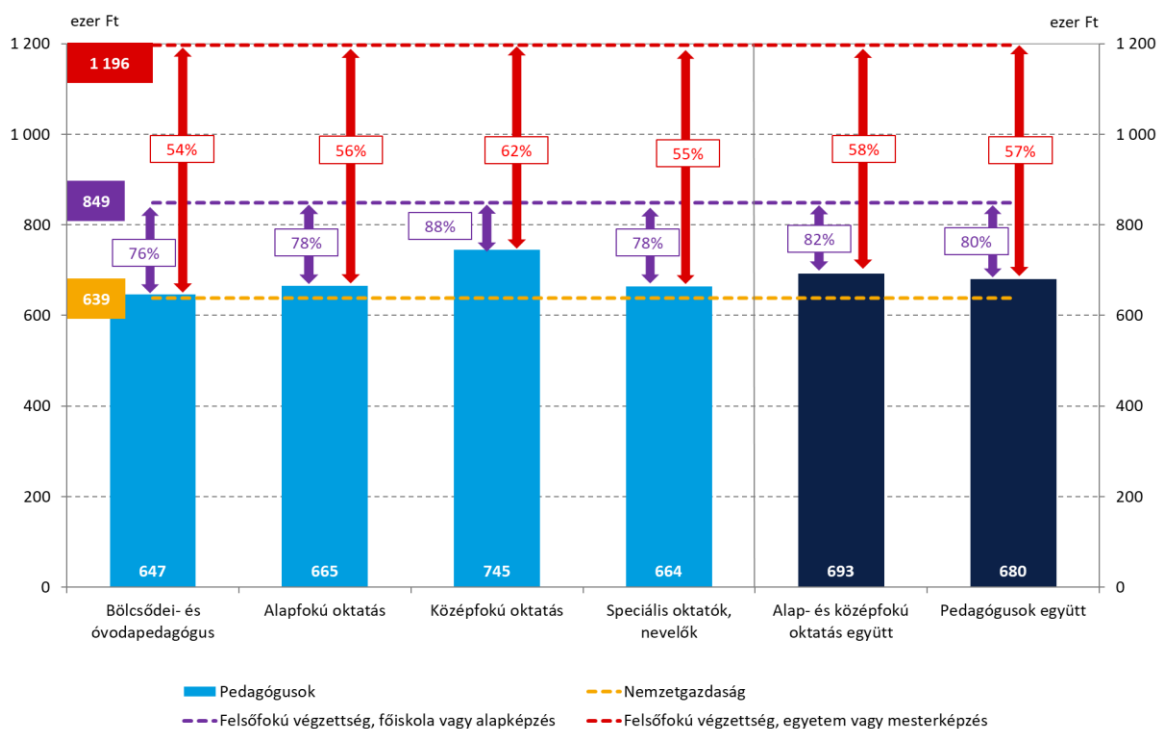
A rendelkezésre álló nemzetközi adatok felvétele óta megkezdődött a pedagógusi bérek felzárkóztatása, ám a pedagógusok utánpótlásának fenntartható biztosításához további lépések is szükségesek. A 2023 nyarától 2023 végéig ideiglenesen a régi bértáblára épülő, ám besorolásonként új minimális bért meghatározó rendszer lépett életbe, így a pedagógusi szakvizsgával rendelkezők fizetése minimum havi bruttó 410 ezer Ft-ra emelkedett. 2024. január 1-jétől ismét új rendszer került bevezetésre, amely keretében az egyes besorolásokhoz új bérsávok és teljesítményarányos bérezés került meghatározásra, amelynek a minimális értéke megegyezik a 2023 nyarán bevezetett minimális bérszinttel. A pedagógusok bértáblájának változását részletesen bemutatjuk az I. mellékletben.

A kormány tájékoztatása szerint 2024 januárjában átlagosan 32,2 százalékkal emelkedett az óvónők, a tanárok és a szakképzésben oktatók átlagos bére. Ennek eredményeként a köznevelésben foglalkoztatott teljes munkaidős pedagógusok átlagbére 672 ezer Ft lett. A tervek szerint 2025-ben újabb 21 százalékos átlagbéremelés fog megvalósulni, míg 2026-ra az az Európai Unióval közösen kijelölt cél, hogy a pedagógusok bére elérje a diplomás átlagbér 80 százalékát, amihez a kormány előzetes számításai szerint 880 ezer Ft-ra kell majd emelni a pedagógusok átlagos fizetését (kormany.hu 2024). Mivel a béremelés részét képező teljesítményértékelési rendszer csak 2024 nyarán kerül bevezetésre (18/2024 BM rendelet), a pedagógusi bérek a gyakorlatban továbbra is a korábbi bértáblán alapulnak. A jelenleg megvalósítás alatt álló béremelés teljesülése esetén a magyar pedagógusi bérek a diplomás átlagbérek arányában az európai uniós országok középmezőnyébe kerülnek majd várhatóan. Kérdéses ugyanakkor, hogy a béremelések mértéke elegendő lesz-e a pedagógusok kedvezőtlen koreloszlásának ellensúlyozására.

A minden jövedelmet figyelembe vevő bruttó átlagkeresetek alapján a pedagógusok átlagbére becslésünk szerint továbbra is jelentősen alacsonyabb volt 2024. májusában, mint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők átlagbére (6. ábra). A pedagógusok havi bruttó átlagkeresete becslésünk szerint 680 ezer forint volt, ami 80 százaléka a főiskolai vagy alapfokú végzettséggel rendelkezők, és csupán 57 százaléka az egyetemi vagy mesterszakos végzettséggel rendelkezők átlagkeresetének. **A középfokú oktatásban alapvetően egyetemi végzettségű pedagógusok dolgoznak, itt a hasonló végzettséggel rendelkezők bérenek a 62 százalékát tette ki az átlagkereset.** Az alapfokú oktatásban főiskolai (főként alsó tagozat) és egyetemi végzettségű (főként felső tagozat) pedagógusok is dolgoznak, így itt az elmaradás mértéke is jelentősebb. A bölcsőde- és óvodapedagógusoknak jellemzően főiskolai végzettsége van, az itt dolgozó pedagógusok bére a főiskolai végzettségű munkavállalókéknak a 76 százalékát éri el. A béremelések hatása egyértelműen látszódik a KSH havi béradataiban (7. ábra). A pedagógusi átlagbér becslésünk szerint 2024. májusában magasabb volt (680 ezer forint), mint a kormány által kommunikált átlagbér 2024. januárjában (672 ezer forint). Ennek oka részben a becslésünkből adódó bizonytalanság, részben pedig az, hogy a pedagógusok bére a két időpont között eltelt 4 hónapban is emelkedett a pályán eltöltött idejük alapján.

A pedagógusokkal folytatott korábbi – a 2024. eleji jelentősebb béremelés előtti – személyes interjúk alapján a pedagógusok méltánytalannak tartották a béremelések korábbi elmaradását, és nem értették, hogy az ő diplomájuk miatt ér kevesebbet, mint bármely más felsőoktatási végzettség. Az alacsony bérek mellett a pedagógusok jelentős megélhetési problémákkal szembesültek. A nagyobb településeken az albérletek ára már megközelítette a pedagógusok nettó bérét. A pedagógusok hiányolták továbbá az irányukba megnyilvánuló tiszteletet és társadalmi megbecsülést, amely közvetett módon összefügg az alacsony bérezéssel és tanárihiánnyal, amennyiben az alulfizetett és leterhelt tanárok kevésbé motiváltak és képesek fenntartani fegyelmet az iskolában, illetve, ha a tanárok ingáznak több iskola között, hogy kiegészítsék a bérüket és nem kötődnek egy településhez sem szorosan.

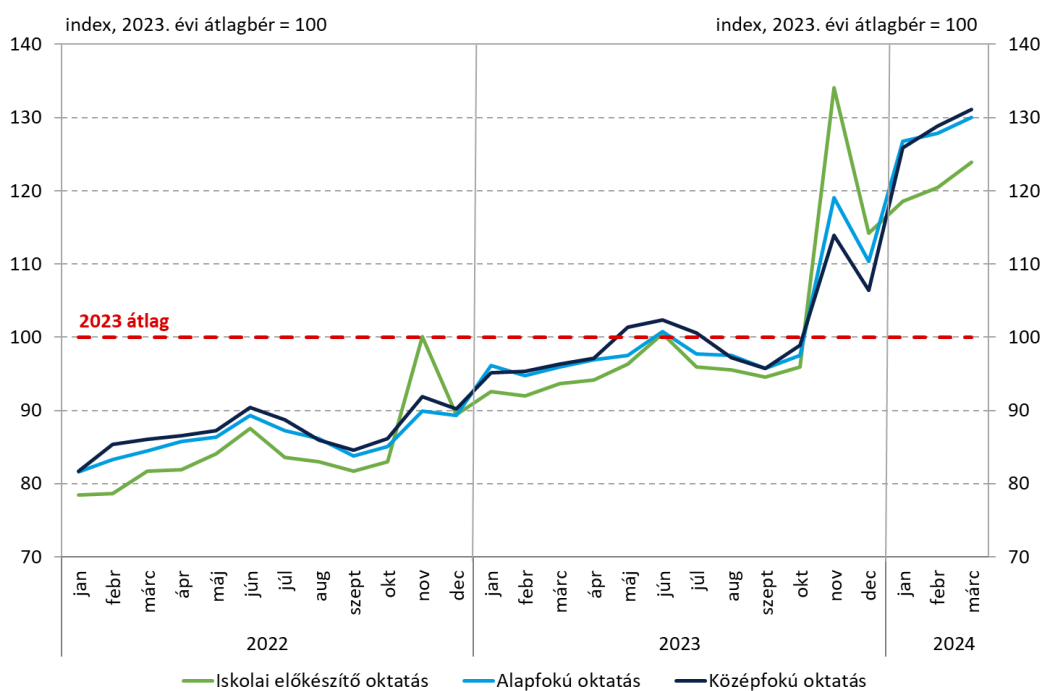
6. ábra: Teljes munkaidőben alkalmazásban álló pedagógusok becsült havi bruttó átlagbére 2024-ben



Megjegyzés: Az ábrán feltüntetett százalékos értékek a pedagógusok egyes csoportjaira jellemző átlagkereseteket jelölik az azonos színnel szereplő jövedelemszintek arányában.

Forrás: MNB becslés a KSH által közzétett korábbi évekre vonatkozó hivatalos statisztikák és a 2023. május havi járulékbevallások adatai alapján.

7. ábra: Havi keresetek alakulása az oktatási tevékenységet folytató nemzetgazdasági alágazatokban

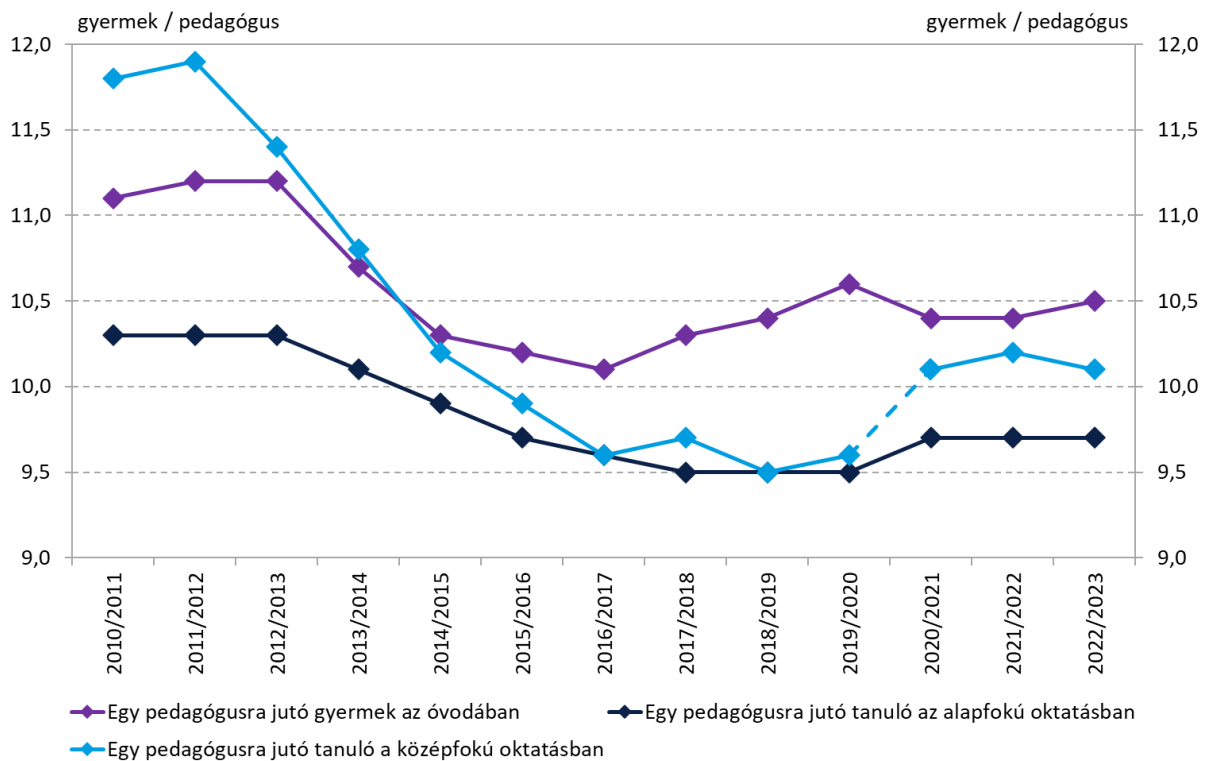


Forrás: KSH.

Pedagógusok száma, leterheltsége

Megtévesztő a jövőt illetően, hogy az egy pedagógusra jutó diákok aránya csökkent 2010 és 2016 között (8. ábra). A diákok számának csökkenésében a csökkenő gyermekszám mellett szerepet játszott a tankötelezettség 18 évről 16 évre történő mérséklése is 2012-ben, ami főként a szakképzést érintette. Azonban 2016 óta elkezdett emelkedni az egy pedagógusra jutó diákok aránya, amely folyamat egybeesik a pedagógusi bérek diplomás átlagbérhez viszonyított arányának és a pedagógusképzésre felvettek arányának csökkenésével.

8. ábra: Egy pedagógusra jutó gyermekek száma oktatási szintenként

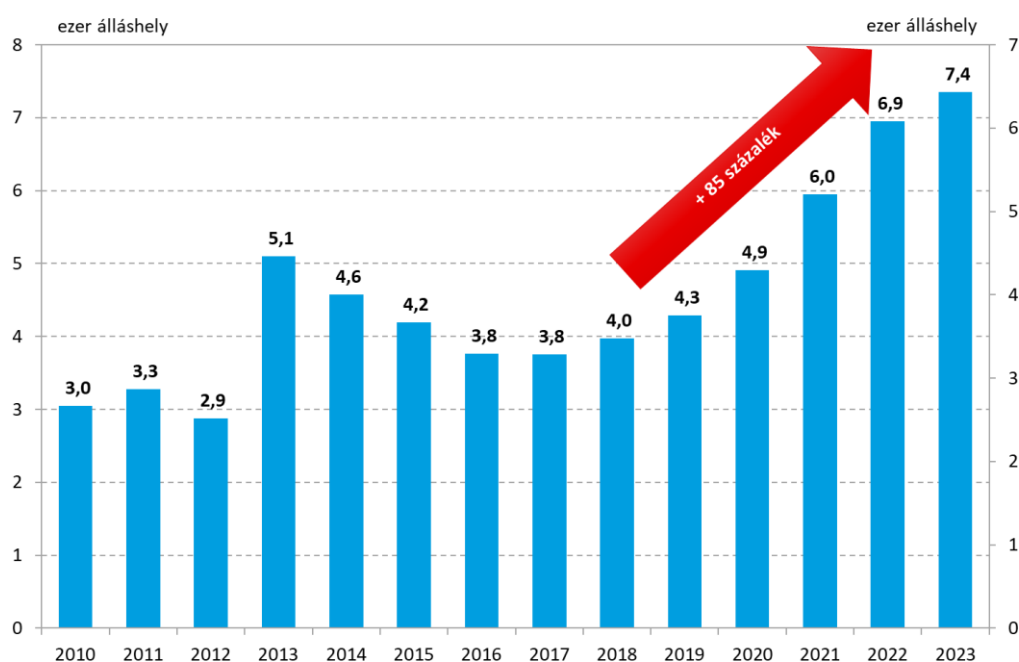


Megjegyzés: A középfokú oktatás esetén a 2019/2020-as és a 2020/2021-es tanév adatai csak korlátozottan összehasonlíthatók.

Forrás: KSH.

A pedagógusok számát több tényező is befolyásolja: az újonnan pályára lépők és a pályára –más területen történő munkavállalás vagy gyermekvállalás után – visszatérők növelik a pedagógusok számát, míg a nyugdíjba vonulás és a pályaelhagyás csökkenti az oktatási rendszerben dolgozók számát. Fontos azonban látni, hogy e tényezők közül az újonnan pályára lépők száma sokkal hosszabb átfutási idővel rendelkezik, hiszen az a középiskolás, aki meghozza 11. évfolyamon a döntését, hogy pedagógus szeretne lenni, az leghamarabb 5–6 év múlva jelenik csak meg a pedagógusi pályán. Éppen ezért a pedagógusi pályára újonnan felvettek számának elmúlt néhány éves csökkenése kétséget kizáróan, a következő években fogja számottevő mértékben kifejteni a hatását a pedagógus-diák arányára. Ezzel szemben a közeljövőben nyugdíjba vonuló pedagógusok magas száma és a pályaelhagyás már rövid távon is növelni tudja az egy pedagógusra jutó diákok arányát.

9. ábra: Üres álláshelyek száma oktatási területen



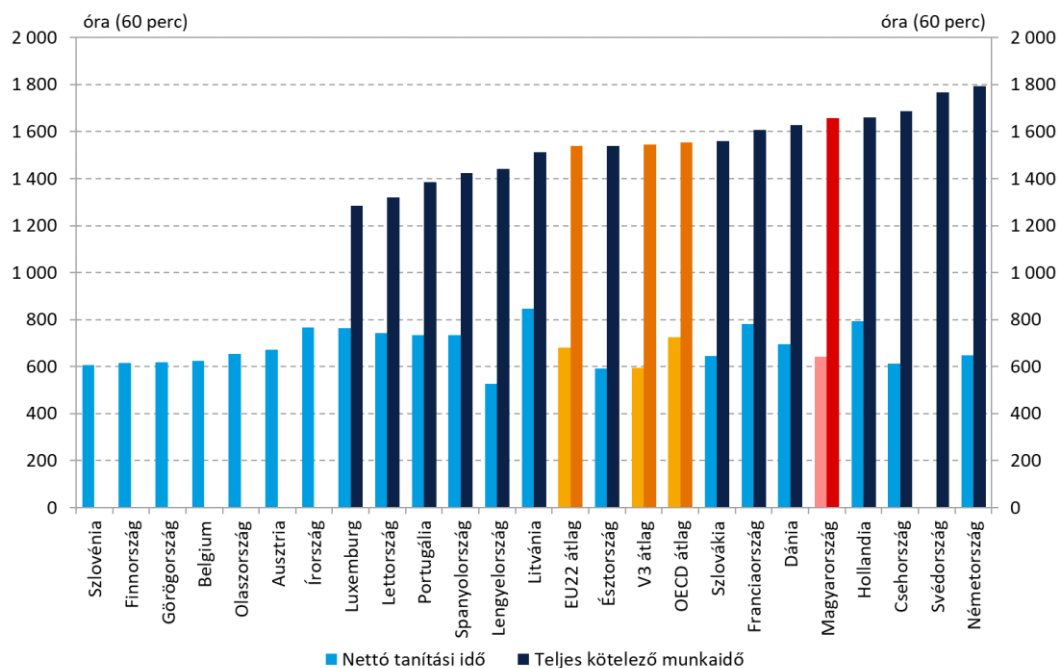
Forrás: KSH.

A személyes interjúk során valamennyi iskolában jelezték számunkra, hogy nincs elég pedagógus, nehéz a távozó, vagy éppen betegség miatt kieső pedagógusok pótlása. Több intézményben is volt betöltetlen pozíció, a hiányzó pedagógusok óráit pedig jellemzően vagy ideiglenesen visszafoglalkoztatott szakos nyugdíjas pedagógusnak, vagy a többi, nem feltétlenül azonos szakképesítéssel rendelkező tanárnak kellett megtartania. A meghirdetett pozíciókra általában kevés a jelentkező, valójában a jelentkezők válogatnak az álláslehetőségek között és nem fordítva. A beszámolóik alapján ma már bármilyen szaktanárt nehéz találni, azonban az átlagosnál nagyobb hiány tapasztalható a természettudományos tantárgyak, az informatika és az idegen nyelv területén, ahol más szektorok elszívó ereje is motivációt jelent a pályaválogatásra. Mindez a hivatalos statisztikákban is látszódik: az elmúlt 5 évben 85 százalékkal emelkedett az üres álláshelyek száma a magyar oktatási rendszerben, így 2023-ban már több mint 7 ezer pedagógusi álláshely volt betöltetlen (9. ábra). **Ehhez adódik hozzá a közel 9 ezer nyugdíj mellett visszafoglalkoztatott pedagógus (12. ábra), így összességében 16 ezer főre tehető a rendszerből hiányzó pedagógusok száma.** A betöltetlen álláshelyek tovább növelik a pedagógusok leterheltségét, hiszen a nem betöltött állásokra jutó órákat a tantestület más tagjainak kell megtartania úgy, hogy ezért alapvetően nem részesülnek további juttatásban.

A pedagógushiány fokozottan sújtja a kistelepülési iskolákat, akik még nehezebben tudják pótolni az elvándorló vagy nyugdíjba menő pedagógusokat. Ezekben az intézményekben nem csak a tanárok, hanem a diákok elvándorlása is jellemző: akik tehetik, inkább a nagyobb települések, közeli városok iskoláiba íratják be a gyermekeiket. Az egyházi intézmények szintén jelentős elszívó erővel rendelkeznek mind a diákok mind a pedagógusok számára, mivel a tanárok nagyobb szabadsággal rendelkeznek, illetve ezeknek az intézményeknek nincs területi felvételi kötelezettségük, így válogathatnak a diákok között.

A pedagógusok teljes kötelező munkaideje Magyarországon magasabb a nemzetközi átlagoknál (10. ábra). Bár a nettó tanítási idő (643 óra) alacsonyabb az uniós átlagnál (évi 681 óra), **a magyar pedagógusok teljes kötelező munkaideje, azaz nem csak a tanításra, hanem minden egyéb tevékenységre vonatkozó munkaideje egy évben 1656 óra, ami magasabb az uniós (1.539) átlagnál.** Egy 2019-es felmérés ugyanakkor ezen felül további heti 18 órára becsüli a pedagógusok otthoni munkavégzését (adminisztráció, felkészülés, dolgozatjavítás) (Eduline 2019). A terheket tovább növeli a nem megfelelő számú kisegítő személyzet létszáma, illetve a betöltetlen álláshelyek egyre növekvő száma, hiszen a hiányzó pedagógusokat az intézmények sok esetben túlórákkal, illetve osztályok vagy csoportok ideiglenes összevonásával kezelik. A pedagógusok terheit növeli továbbá, hogy 2010-hez képest több mint negyedével 100 ezer főre emelkedett a sajátos nevelési igényű (SNI) gyermekek száma, akik extra figyelmet igényelnek az oktatás során. Éppen ezért is kulcsfontosságú lenne a pedagógusok munkáját közvetlenül segítő szakemberek (például: pedagógiai asszisztensek), illetve a gyermekek fejlesztéséért felelős szakemberek (például: gyógypedagógusok, iskolapszichológusok) számának bővítése, mivel ezzel jelentős terhet lehetne levenni a pedagógusok válláról.

10. ábra: Tanárok éves nettó tanítási ideje és kötelező munkaideje (2021 vagy legutóbbi elérhető)



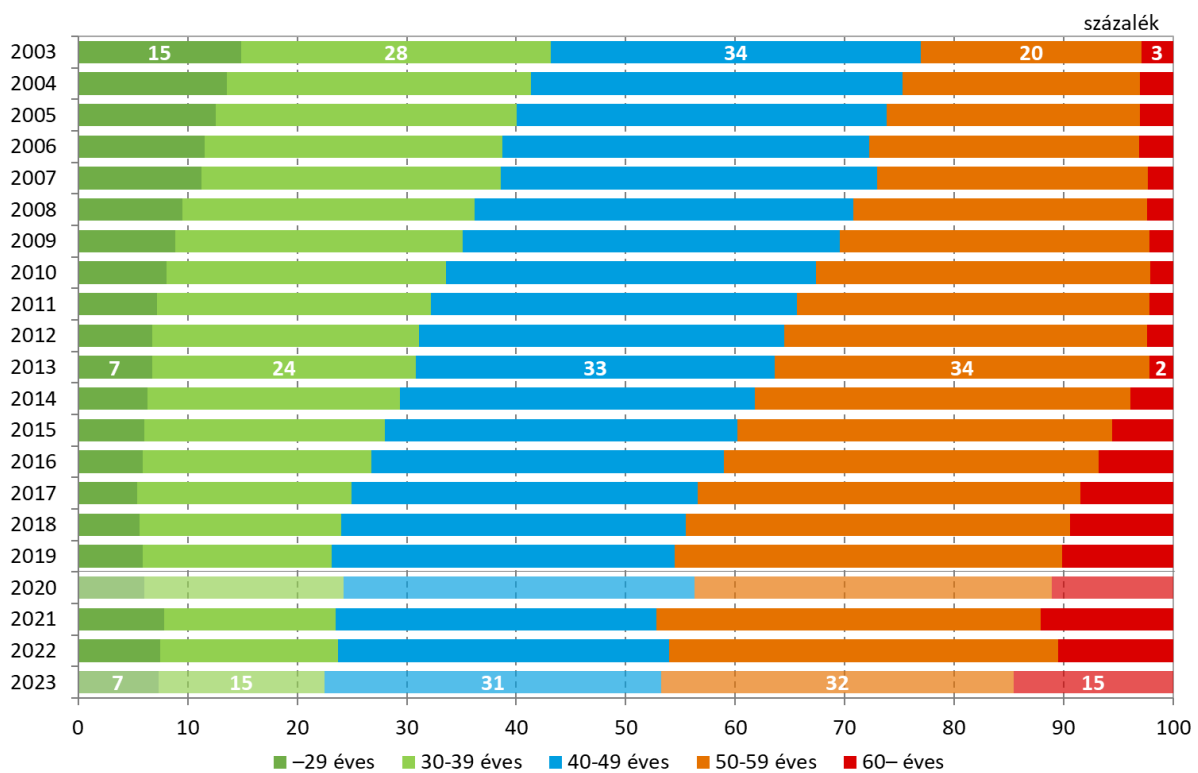
Megjegyzés: Nem minden ország esetében érhető el adat mindkét kategóriában.

Forrás: OECD.

Pedagógusok korösszetétele, utánpótlása

A pedagógusi kar korösszetétele egyértelműen kedvezőtlenebb lett az elmúlt két évtizedben. 2003 és 2023 között a kétszeresére emelkedett az 50 évnél idősebb tanárok aránya (23 százalékról 47 százalékra), míg a pályakezdő fiatalok aránya 15 százalékról 7 százalékra csökkent (11. ábra). A 60 évnél idősebb pedagógusok aránya 3 százalékról 15 százalékra növekedett ugyanebben az időszakban. A pedagógusok országos átlagéletkora 47 év, az egyes vármegyék között nincs jelentős mértékű szórás ebben a mutatóban (az összes vármegye a 46–48 éves tartományban helyezkedik el). Településtípusok szerint szintén nincsenek igazán nagy különbségek a pedagógusok koreloszlásában, ugyanakkor a legfiatalabb korcsoport (30 év alattiak) aránya Budapest esetében némileg magasabb (8 százalék), mint a többi településtípus (5–6 százalék) esetében. **A pedagógusi kar összetétele tehát gyorsabban romlik, mint a magyar népesség általános idősödése alapján várható volna.**

11. ábra: Az egyes korcsoportokhoz tartozó pedagógusok aránya

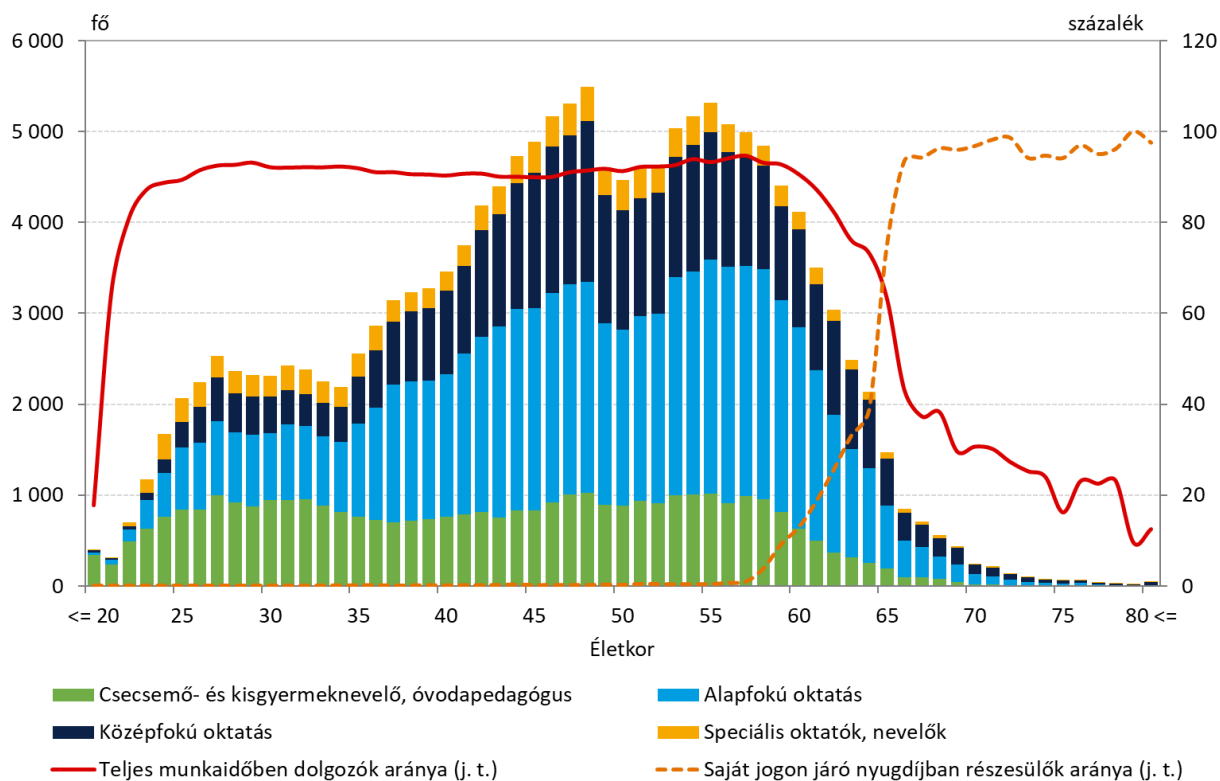


Forrás: A közoktatás indikátorrendszere 2023 (KRTK 2024), MNB becslés a 2020-ra és 2023-ra a május havi járulékbevallásainak adatai alapján.

A havi járulékbevallások adatai alapján készített 2023-es pedagógusi koreloszlást tekintve egyértelműen látható, hogy a köznevelési pálya utánpótlása jelenleg nem biztosított (12. ábra). Az összes teljes munkaidőben foglalkoztatott pedagógus (140 ezer fő) több mint negyede (38 ezer fő) már betöltötte az 55 éves kort, éves szinten 4–5 ezer új belépőre lenne szükség csak az ő pótlásukra a következő évtizedben. Közel 9 ezer pedagógus, azaz a pedagógusok 5,7 százaléka dolgozott nyugdíj mellett. A pedagógusok nyugdíjba vonulása szempontjából kiemelkedő jelentősége van az öregségi korhatár betöltése előtti nyugdíjba vonulást lehetővé tévő Nők 40 programnak, mivel a köznevelésben foglalkoztatott pedagógusok 82 százaléka nő volt 2021-ben (ÁSZ 2022). A női pedagógusok magas aránya a kisebb, kedvezőtlenebb gazdasági helyzetben lévő településeken jelent problémát, ahol gyakran fordul elő, hogy a női pedagógusok a férjüket követve nagyobb településekre költöznek azok munkahelyváltásakor. Az alapfokú- és a középfokú

oktatásban jelentős hiány látszódik a 40 évnél fiatalabb pedagógusokból. A bölcsődei és az óvodai dolgozók esetében stabilabb koreloszlás figyelhető meg, ám ezen intézményekben – főként a kisebb településeken – a gyakorlati tapasztalatok alapján alacsonyabb végzettségűeket is alkalmaznak ilyen munkakörben.

12. ábra: Pedagógusok koreloszlása (2023)



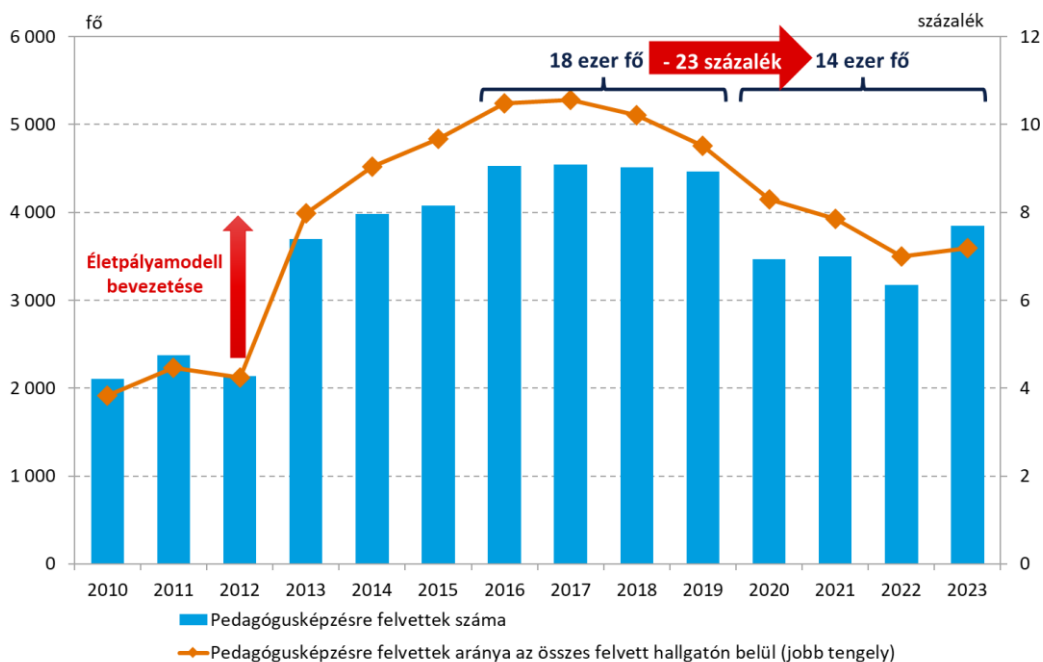
Forrás: MNB számítás a 2023. május havi járulékbemlások adatai alapján.

A pedagógusképzésre felvettek száma az elmúlt 4 évben közel negyedével csökkent a megelőző időszakhoz képest hazánkban, így a pedagógusi pályára újonnan belépők száma várhatóan kevesebb, mint a fele lesz a következő években a nyugdíjba vonuló pedagógusok számának. Pedagógusképzésre 2023-ban az általános- és pótfelvételi eljárás keretében 3.845 fő nyert felvételt nappali képzési formában alapképzésre vagy osztatlan mesterképzésre, vagyis leegyszerűsítve tekinthető új belépőnek a felsőoktatásban (13. ábra). Ez az érték kedvezőbb a megelőző 3 évnél, azonban elmarad a 2014 és 2019 közötti évek értékétől. Figyelemre méltó, hogy az életpályamodell bevezetésekor (2013) jelentősen megnövekedett a pedagógusképzésre jelentkezők száma, ami azt mutatja, hogy kiszámítható béremelési struktúra mellett a tanári pálya vonzó lehetőség a fiatalok számára. Azonban az életpályamoddellel összekapcsolódó béremelések hatása csak pár évig volt érezhető, a béremelések elmaradása kedvezőtlen hatással volt a jelentkezők számára. Az összes felsőoktatásba felvett hallgatón belül a pedagógiai képzési terület súlya 2017 óta csökken, 2023-ban már csak 7,2 százalékot tett ki.

Nem minden hallgatóból lesz azonban ténylegesen pedagógus, jellemző a képzés alatti és a képzést követő pályaelhagyás is. A 2009 és 2012 között pedagógiai alapképzésüket megkezdett hallgatók 23–28 százaléka nem fejezte be a képzését (Oktatási Hivatal 2020). A pedagógusok utánpótlása tehát összetett kérdés: a stabil utánpótlás biztosításához ugyanis nem elegendő növelni a jelentkezők és a felvettek számát, csökkenteni kell a képzés során történő lemorzsolódást, illetve a képzés elvégzését követő azonnali pályaelhagyást is. Ez utóbbiról sajnos nem rendelkezünk nyilvános adatokkal, azonban a témában folytatott

háttérbeszélgetések alapján a frissen végzett hallgatók 20–30 százaléka el sem kezd pedagógusként dolgozni a diplomaszerzést követően. Ez nem meglepő, mert egy frissen diplomázott, jó előadó képességgel rendelkező, idegen nyelvet is beszélő tanár nehézség nélkül el tud helyezkedni egy jelentősen magasabb bérrel más területen a magánszektorban. Mindez azt jelenti, hogy a **nagyságrendileg 4 ezer újonnan felvett hallgatóból várhatóan csak 2.000–2.400 fő fog ténylegesen elhelyezkedni pedagógusként. Ezzel szemben a következő években évente 4–5 ezer pedagógus fog nyugdíjba vonulni, amelyhez még hozzáadódnak a fiatalabb pályalehagyók.**

13. ábra: Pedagógusképzésre felvett hallgatók száma



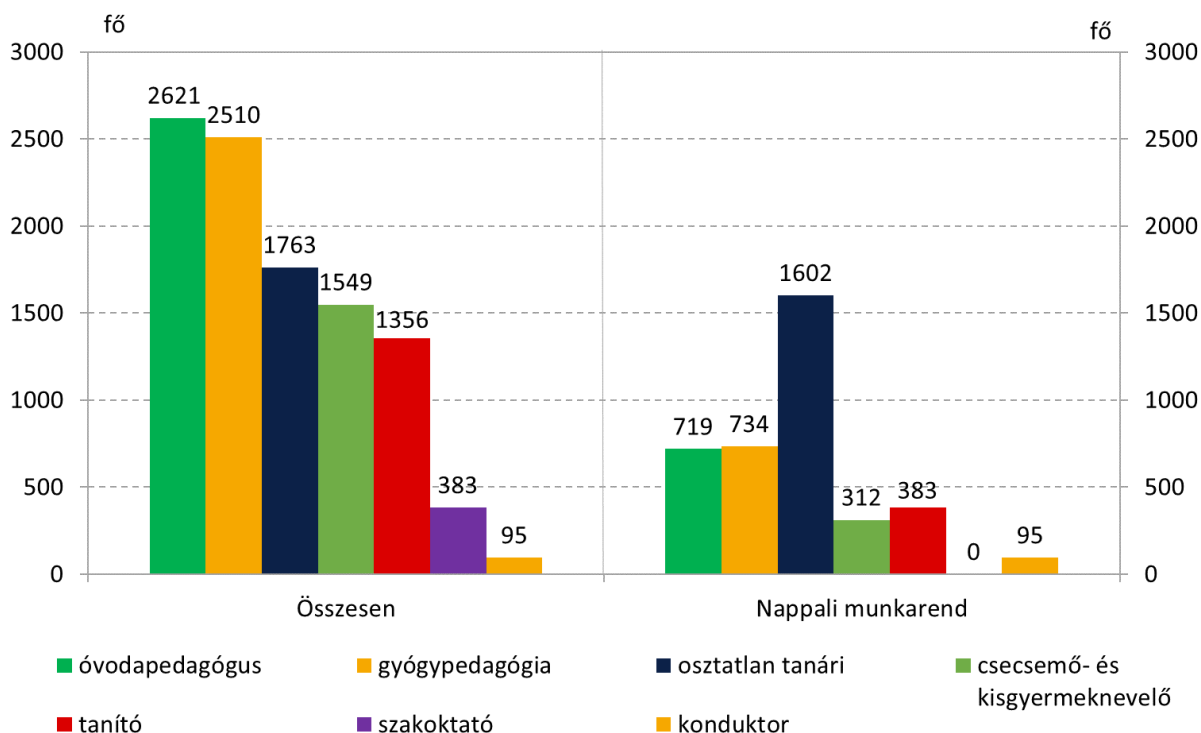
Megjegyzés: Az általános- és pótfelvételi eljárásban alap vagy osztatlan képzésre, nappali munkarendbe felvételt nyert hallgatók körében.

Forrás: Felvi.hu.

A pedagógiai képzések ponthatárai általában alacsonyabbak az országos átlagnál. 2023-tól kezdődően már nincs államilag meghatározott minimális ponthatár a felsőoktatásba történő bekerülésre (ez korábban 280 pont volt), az egyetemek immár ebből a szempontból is önállóan határozhatják meg a felvételi ponthatáraikat. Az ezt megelőző felvételi eljárásban (2022 általános felvételi) ugyanakkor különösen magas volt a minimális ponthatárú szakok aránya a tanítóképzésen, ahol a 262 felvett hallgatóból 183-an ilyen képzésre nyertek felvételt. Az osztatlan tanári képzésekre (összesen 1.365 fő) ugyanakkor elenyésző (1 százalék) volt csupán a minimális ponthatáros szakokra felvettek száma. Viszont az óvodapedagógiai és a csecsemő- és kisgyermeknevelői szakok felén a ponthatár nem haladta meg a 280 pontot, vagyis ezekre a képzésekre mindenkit felvettek, aki teljesítette a minimális követelményeket, ami azonban negatívan befolyásolja a pedagógusok minőségét. Összességében a pedagógiai képzésre felvett hallgatók negyede olyan képzésre nyert felvételt, amelyen a bekerüléshez elegendő volt a jogszabályban meghatározott 280 pontos minimális ponthatár.

A pedagógusképzésre felvettek számáról rendszeresen egymásnak ellentmondó információk jelennek meg a közbeszédben, amelynek részben az az oka, hogy nem mindegy, hogy pontosan kiket is veszünk figyelembe az új belépőknél. A korábbiakban általunk bemutatott felvételi adatok mindegyike az alap- vagy osztatlan képzés keretében nappali munkarendben felvételt nyert hallgatókra vonatkozott, ugyanis a mi értelmezésünkben ők azok a hallgatók, akik olyan új belépőknek tekinthetők, akik várhatóan ténylegesen a pedagógusi pályán fognak elhelyezkedni. Az általunk figyelembe vett kategória nem terjed ki a nem nappali munkarendekre (levelező képzés, távoktatás, esti képzés). E mögött az a feltételezés áll, hogy a pedagógusképzésre jellemző alacsony ponthatárok miatt a felsőoktatásba újonnan belépők (akik még rendelkeznek államilag finanszírozott félélévekkel) számára logikusabb a nappali képzési forma választása. Ezzel szemben mindazok, akik már rendelkeznek valamilyen felsőfokú végzettséggel (és így már nincsenek államilag finanszírozott félélévek) és/vagy már aktívak a munkaerőpiacon más szakmában, azok sokkal kisebb eséllyel kezdenek el majd pedagógusként dolgozni. Ezt a logikát a pedagógusok koreloszlása is igazolja: 2013 és 2017 között csecsemő- és kisgyermeknevelő, illetve óvodapedagógus képzésre összesen 10.969 fő nyert felvételt az általános felvételi eljárás során, akik közül 5.330-an kezdték meg nappali munkarendben a képzéseiket. Ez utóbbi sokkal közelebb helyezkedik el az életkori csoportba tartozó (a vonatkozó felvételi években 18 éves, így 2023-ban 24 és 28 év közötti), ilyen munkakörben dolgozó pedagógusok számához (4.345 fő). Nyilvánvalóan nincs teljes körű átfedés a nappali munkarendben tanuló hallgatók és a végül ténylegesen a pályán maradók száma között, ám a vizsgált adatok és a szakértői háttérbeszélgetések alapján a nappali munkarend használata realisabb képet mutat a tényleges helyzetről, mint az összes felvettek számának vizsgálata.

14. ábra: Pedagógusképzésre felvett hallgatók száma szakok és munkarend szerint (2023)



Megjegyzés: Az általános- és pótfelvételi eljárásban alap vagy osztatlan képzésre felvételt nyert hallgatók körében.

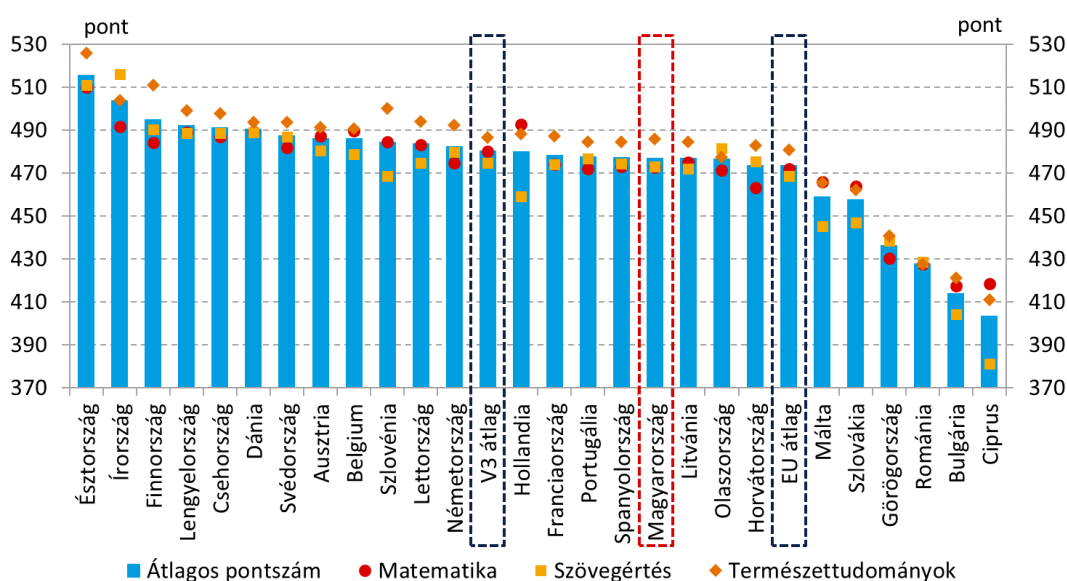
Forrás: Felvi.hu.

2023-ban összesen 10.277 hallgató nyert felvételt valamilyen pedagógusi képzésre, ám közülük csak 3.845 hallgató kezdi meg tanulmányait nappali munkarendben (14. ábra). A nappali munkarend aránya jelentős szórást mutat a különböző szakok között. Míg az osztatlan tanárképzésben a hallgatók 91 százaléka nappali képzési formát választott, addig ez az arány nem éri el a 30 százalékot az óvodapedagógusi, a gyógypedagógusi és a tanítói képzésen sem. A háttérbeszélgetések alapján a gyógypedagógiai képzések esetében például jellemző, hogy a speciális nevelési igényű (SNI) gyermekek szülei jelentkeznek nagy számmal a képzésekre, hogy meg tudják adni a saját gyermekük számára a szükséges ellátást, amelyet a közoktatási intézményekben szakemberhiány miatt nem tudnak megkapni. Nagyon más az egyes szakok hallgatóinak aránya is a két kategóriában. Az összes felvett hallgatón belül az osztatlan tanárképzés hallgatóinak aránya 17 százalék, addig a nappali képzéseken belül 42 százalék. Ezzel ellentétes például a csecsemő- és kisgyermeknevelők aránya, ami az összes felvetten belül 15 százalék, míg a nappali képzéseken belül ennek csak a több mint fele (8 százalék).

Az oktatás eredményessége

A bevezetőben említett nehézségek és kihívások a magyar köznevelésben óhatatlanul tükröződnek az oktatás eredményességében. Az oktatási rendszer eredményességét mérő nemzetközi PISA tesztek azt mutatják, hogy a magyar diákok teljesítménye mindhárom mért területen (matematika, természettudomány, szövegértés) az uniós középmezőnyben van (15. ábra). Hazánk relatív nemzetközi pozíciója javult a legutóbbi, 2022-es méréseken, mivel az uniós és a régiós országokban átlagosan nagyobb mértékben romlottak a diákok eredményei, mint Magyarországon. Az alulteljesítő diákok aránya (akik egyik vizsgált területen sem érik el a minimálisan kitűzött szintet) 16,5 százalék hazánkban, ami 1 százalékponttal magasabb, mint az előző mérésnél volt. (MNB 2023). A PISA teszteken volt szocialista országok is képesek voltak kiemelkedő eredményeket elérni, például Észtország, Lengyelország és Csehország. Ezek a példák jó gyakorlatokkal szolgálhatnak a hazai oktatási rendszer fejlesztése szempontjából is, hiszen ezen országok oktatási rendszerei a szocializmus alatt valószínűleg hasonló problémákkal szembesültek, mint hazánkban.

15. ábra: A PISA felmérés eredményei az európai uniós országok körében (2022)



Megjegyzés: 15 éves korban. Luxemburg nem szerepelt a 2022-es felmérésben.

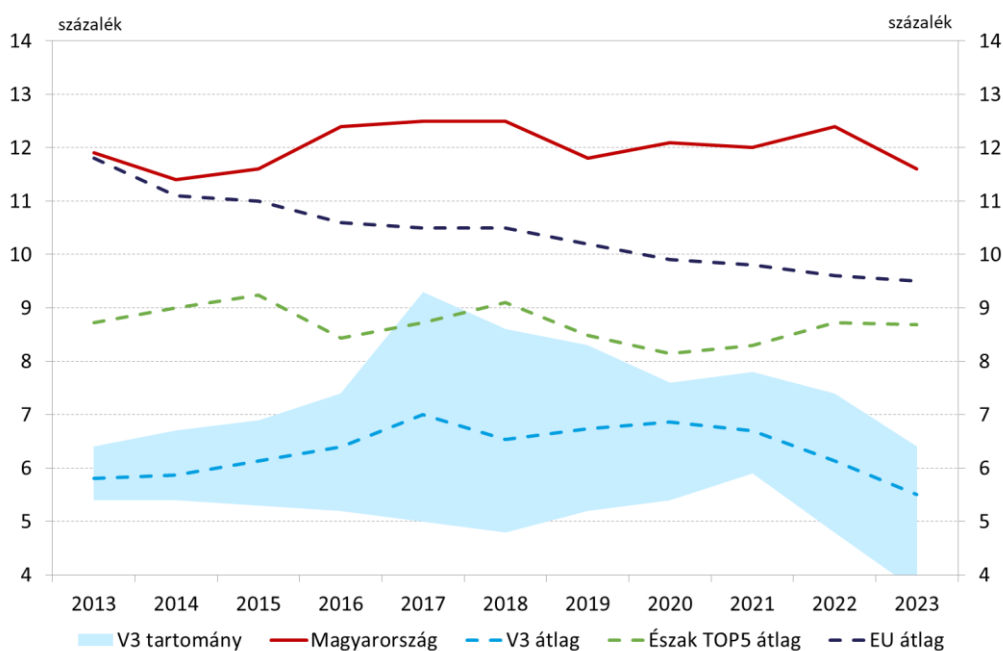
Forrás: OECD.

A PISA tesztek eredményei alapján hazánkban az egyik legmeghatározóbb az Európai Unióban a diákok társadalmi-gazdasági háttere az oktatási eredményekben. A társadalmi-gazdasági-kulturális szempontból a kedvezőbb és kedvezőtlenebb körülmények között élő diákok között Magyarország esetében volt a 3. legnagyobb különbség (121 pont) a diákok teljesítményében az uniós országok között. Az alulteljesítő diákok Magyarországon gyakran koncentrálódnak egyes iskolákban: az intézményeken belüli szórás hazánkban jelentősen kisebb volt a nemzetközi és a régiós átlagnál, miközben az intézmények közötti szórás az egyik legmagasabb értéket vette fel a felmérésben résztvevő országok között. Az előnyös és a hátrányos háttérű gyermekek közötti szegregáció mértékét mérő izolációs index hazánkban volt a legmagasabb (0,82) az OECD országok körében, ami szintén az oktatás egyenlőtlenségeire utal (OECD 2023)

A gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy ha szerényebb családi háttérű diákok olyan iskolába kerülnek, ahová jellemzően jobb családi háttérrel rendelkező diákok járnak, akkor jobban teljesítenek, mint a korábbi iskolájukban. A család társadalmi-gazdasági háttérének meghatározó szerepe arra utal, hogy a magyar iskolákban a pedagógusoknak nincs elegendő idejük, szakmai segítségük, illetve módszertani ismeretük arra, hogy differenciált oktatás keretében egyéni vagy csoportos szintű felzárkóztató munkát végezzenek az erre rászoruló diákokkal. Az egyre fokozódó pedagógushiány tovább ront ezen a téren a helyzeten, hiszen a fenntartó és az iskolák az erőforrások hiányát a csoportok összevonásával, a differenciált oktatás szűkítésével kezelik. A magyar lakosság több mint 60 százaléka kisebb városokban és falvakban él vidéken, ahol a családok társadalmi-gazdasági-kulturális háttere jellemzően kedvezőtlenebb, így az ott élő gyermekek képzettségi fokának növelése szükséges a versenyképesség biztosításához az innovációra és új technológiákra épülő gazdaságban. A magyar gazdaság egyik legnagyobb tartaléka az alacsonyan képzettek felzárkóztatásában azonosítható, miközben a már eleve erős elitképzés további erősítése csak marginális gazdasági előnyökkel tud járni.

A korai iskolaelhagyók aránya hazánkban a 4. legmagasabb az Európai Unióban és számottevően kedvezőtlenebb, mint a többi visegrádi ország értéke (16. ábra). A végzettség nélküli iskolaelhagyás mértéke hazánkban 11,6 százalék volt 2023-ban, ami magasabb az uniós (9,5 százalékos) és a régiós (5,5 százalékos) országok átlagánál, illetve kismértékben a 2010-es hazai szintnél (10,8 százalék) is. További kedvezőtlen jelenség, hogy az általános iskolák, a leterhelt pedagógusok és a szülők sem érdekeltek a leszakadó, nehéz háttérű diákok megbuktatásában, jobban megéri átengedni a problémás diákokat, mint külön erőfeszítéssel ugyanazon a szinten tartani őket. Így sok diák úgy éri el a középfokú képzést (jellemzően a szakképzési rendszert), hogy nem rendelkezik azokkal az alapvető készségekkel, amelyek szükségesek lennének e képzések elvégzéséhez. Egy csökkenő népességgel szembesülő országban különösen létfontosságú, hogy minden ember megszerezze azt a tudást, ami szükséges a minőségi fenntartható növekedés biztosításához.

16. ábra: Korai iskolaelhagyás



Megjegyzés: A 18–24 éves korosztályban azok aránya, akik legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkeznek és nem vesznek részt további képzésben. Az Észak TOP5 országok: Svédország, Finnország, Dánia, Hollandia és Észtország.

Forrás: Eurostat.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya Magyarországon a 25–34 éves korosztályban 29 százalék volt 2023-ban, ami a 2. legalacsonyabb érték az Európai Unióban. Az uniós átlag a 2013-as 35 százalékról 10 év alatt 43 százalékra emelkedett e mutatóban, miközben a többi visegrádi ország szintén jelentős mértékű előrelépést tud felmutatni (34 százalékról 40 százalékra). Ezzel szemben a magyar érték 31 százalékról 29 százalékra csökkent. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának növelése lényeges előfeltétele a gazdasági modellváltásnak, ugyanis az innovációvezérelt gazdasági modell működéséhez elengedhetetlen, hogy rendelkezésre álljon megfelelő mennyiségű, magas képzettséggel rendelkező munkavállaló (MNB 2023). A pedagógusképzés a köznevelés minőségére épül, amelynek a tanulmányunkban bemutatott gyengeségei így hatványosan kihatnak az ország felzárkózási képességére.

Jelentős növekedési tartalék azonosítható a diákok idegennyelv-tudásában és digitális készségeiben. Hazánkban a 2. legalacsonyabb az Európai Unióban a saját bevallása szerint legalább egy idegen nyelvet beszélők aránya (51 százalék). Az ezt javítani szándékozó külföldi nyelvtanulást támogató, viszonylag drága, ám jelentős potenciált tartalmazó kormányzati program ugyanakkor a koronavírus járvány miatt nem tudott elkezdődni. Az idegennyelv-tudás hiánya csökkenti az egyes munkavállalók tudásmegosztási csatornákhöz való hozzáférését, illetve jelentős versenyképességi hátrányt jelent a hazai gazdaságnak. Problémát jelent továbbá, hogy a magyar fiatalok 22 százaléka, míg a teljes lakosság 41 százaléka nem rendelkezik legalább alapfokú digitális készségekkel.

JAVASLATOK A PEDAGÓGUSOK UTÁNPÓTLÁSÁNAK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

A pedagógusok utánpótlásának biztosítása érdekében 10+1 javaslatot fogalmaztunk meg (2. táblázat). A javaslatainkat két nagyobb csoportba soroltuk. A javaslatok első része a pedagógusok méltányos javadalmazási rendszerét célozza, míg a második csoportba a pedagógusok mindennapos terhelésének csökkentését és a pedagógusok továbbképzését elősegítő javaslatok kerültek. Ezen felül egy extra javaslatként javasoljuk az iskolák és a tankerületek közötti kommunikáció javítását, amely jelentősen tudná csökkenteni az oktatási rendszer belső feszültségeit. A pedagógusok legfontosabb követelése a bérezési rendszer rendezése, amelynek kapcsán mikroadatokra építve költségvetési hatást is számoltunk két lehetséges scenárióra.

2. táblázat: Javaslatok a pedagógusok utánpótlásának biztosítása érdekében

#	Kategória	Javaslat
1	Méltányos javadalmazási rendszer, értékálló jövedelmek	Jelentős általános béremelés a megkezdett bérfejlesztésen felül
2		Legszegényebb településeken dolgozó pedagógusok differenciált béremelése
3		Rendszeres béremelés a diplomás átlagbér dinamikájához kötötten
4		Pedagógusi előmeneteli rendszer finomhangolása
5		A túlórák és a helyettesítések térítése
6		Jutalmazási rendszer ismételt kialakítása
7	Pedagógusok terheinek csökkentése	Pedagógusok munkáját segítő szakemberek számának növelése
8		Iskolába történő utazás aktívabb támogatása
9		Kompetenciamérés átalakítása független mérőközpontok kialakításával
10		Fizetett alkotói szabadság rendszerének kiterjesztése
+1	Tankerületek iskolákkal való kommunikációjának javítása	

Méltányos javadalmazási rendszer, értékálló jövedelmek

1) Jelentős általános béremelés a megkezdett bérfelzárkózás felül

Véleményünk szerint a kormányzati terveknel jelentősebb mértékű, vagy legalább gyorsabb ütemű béremelésre lenne szükség a pedagógusok utánpótlásának tartós biztosítása érdekében. A pedagógusok bérrendezése 2024. elején már kezdetét vette egy számottevő, átlagosan 32,2 százalékos béremeléssel. Az ehhez kapcsolódó források biztosítására létrehozott Tanári Béremelési Alap 340 milliárd forint bruttó bérköltséggel számol a 2024. évre nézve, ami a szociális hozzájárulási adótól, a személyi jövedelemadótól, valamint a társadalombiztosítási járuléktól eltekintve több mint 200 milliárd forint nettó bérkiáramlást jelent. Az alábbiakban két potenciális bérfelzárkózási pályát mutatunk be: (A) az átlagos pedagógus fizetés emelése a felsőfokú végzettségűek átlagbérenek 80 százalékáig, amely nagyságrendileg megegyezik a Kormány által tervezett béremeléssel, ám annál gyorsabban kerülne megvalósításra.; (B), az átlagos pedagógusi fizetés emelése a meghatározott célértékek 100 százalékáig, amely megegyezik az érdekvédelmi szervezetek által javasolt béremelésekkel. A fenti pályák költségvetési hatásait a 2023. májusi járulék bevallások, valamint a 2024. évre feltételezett átlagos bérdinamikák alapján becsültük. A béremelés mértékét a diplomás átlagbér arányában javasoljuk meghatározni, mivel ez az a mutató, ami hosszabb távon is megalapozza a pedagógusi bérek értékállóságát, és a leginkább alkalmas nemzetközi összehasonlításra.

3. táblázat: A javasolt célértékek és a teljes munkaidős alkalmazásban álló pedagógusok becsült bruttó átlagbérei 2024-ben (forint/hó)

	Becsült átlagbér	Célérték	Javaslat szerinti átlagbér	
			(A)	(B)
Csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus	647 100	848 900	679 100	848 900
Általános iskolai tanár	665 000	1 022 700	818 200	1 022 700
Középiskolai tanár, szakoktató	744 600	1 196 400	957 100	1 196 400
Speciális oktatók, nevelők	663 900	1 022 700	818 200	1 022 700
Alap- és középfokú oktatás együtt	692 900		869 300	1 086 600
Pedagógusok együtt	680 300		822 500	1 028 100

Megjegyzés: Az átlagos pedagógusbérekre vonatkozó célértékek meghatározásának kiindulópontját a felsőfokú végzettséggel rendelkező teljes munkaidőben alkalmazásban állók átlagkereseteinek a KSH által közölt 2022. évi szintjei jelentették, melyek a nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 2023. évi KSH által közzétett, valamint a 2024. márciusi Inflációs jelentéssel konzisztens 2024. évre várható dinamikájával kerültek indexálásra. A célértékek az átlagbérekhez hasonlóan bruttó összegek.

Forrás: MNB becslés.

A 2024-ben megvalósult és az elemzésünkben javasolt bérfelzárkózási pályák által meghatározott átlagbéreket a 3. táblázat mutatja be az egyes pedagógusi munkakörök szerint. A javasolt bérfelzárkózási pályák alapjául szolgáló célértékek a különböző pedagógusi munkakörök esetén eltérő összegben kerültek meghatározásra. A bölcsőde- és óvodapedagógusok esetén a főiskolai végzettséggel rendelkezők átlagkeresetét, az alacsonyabb fokú oktatásban dolgozók, valamint a speciális oktatók és nevelők esetében a

főiskolai és az egyetemi végzettségűek átlagkereseteinek számtani átlagát, míg a középfokú oktatás esetében az egyetemi végzettséggel rendelkezők átlagkeresetét tekintettük célnek. A számítás részletes módszertana a 2. mellékletben kerül bemutatásra.

(A) Az átlagos pedagógus fizetés emelése a felsőfokú végzettségűek átlagbérének 80 százalékáig

Számításaink szerint az ideai bérfeljesztésen felül a jelenlegi bérszinthez képest átlagosan további közel 21 százalékos béremelésre lenne szükség. A javaslat idén további közel 230 milliárd forinttal magasabb bruttó bérkiáramlást eredményezhet (szociális hozzájárulási adó nélkül) a pedagógusok foglalkoztatásával összefüggésben, ami a 2024. évi várható GDP közel 0,3 százalékának felel meg. A magasabb jövedelmek után mintegy 70 milliárd forinttal nőnek az állam adó- és járulékbevételei, így a nettó költségvetési hatás 160 milliárd forintra, a várható GDP közel 0,2 százalékára becsülhető. A célérték 80 százalékának eléréséhez a bölcsőde- és óvodapedagógusok esetén 5 százalékos, az általános iskolai tanárok esetén 23 százalékos, a középiskolai tanárok és szakoktatók esetén 28,5 százalékos, míg a speciális oktatók és nevelők esetén szintén 23 százalékos további béremelésre lenne szükség.

(B) Az átlagos pedagógusi fizetés emelése a meghatározott célértékek 100 százalékáig

A célérték 100 százalékának eléréséhez átlagosan közel 50 százalékos bérfeljesztésre lenne szükség. A javaslat hatására további mintegy 560 milliárd forinttal emelkedne a pedagógusok foglalkoztatása utáni bruttó bértömeg (szociális hozzájárulási adó nélkül), ami a 2024. évi várható GDP közel 0,7 százalékának felel meg. A magasabb jövedelmek 170 milliárd forinttal nőnek az állam adó- és járulékbevételei, így a nettó költségvetési hatás mintegy 385 milliárd forintra, a várható GDP közel 0,5 százalékára becsülhető. A célérték 100 százalékának eléréséhez munkakörönként a bölcsőde- és óvodapedagógusok esetén 31 százalékos, az általános iskolai tanárok esetén 54 százalékos, a középiskolai tanárok és szakoktatók esetén 61 százalékos, míg a speciális oktatók és nevelők esetén 54 százalékos további béremelésre lenne szükség.

2) Felzárkózó településeken dolgozó pedagógusok differenciált béremelése

A személyes interjúk alapján a hátrányos helyzetű településeken fokozottan nehéz a pedagógusok utánpótlásának biztosítása. E településeken már jelenleg is sok a betöltetlen pozíció, számos esetben arról számoltak be a megkérdezettek, hogy a visszahívott nyugdíjas tanárok mellett nem szakos tanárok, vagy rosszabb esetben pedagógiai asszisztensek tartanak órákat a diákoknak. A pedagógusok utánpótlásának biztosítása ezeken a településeken kiemelten fontos, hiszen egy jó pedagógus összességében nagy társadalmi értéket tud teremteni a hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztatásával.

Annak érdekében, hogy ezek a tanulók is hozzáférjenek a minőségi oktatáshoz, a hátrányos helyzetű településen dolgozó pedagógusok számára újonnan bevezetett kiegészítő béremelés lépcsőzetessé alakítását javasoljuk. Az Európai Bizottság országjelentésében többször hangsúlyozta a hátrányos helyzetű csoportok oktatáshoz való hozzáféréseinek fejlesztését (Európai Bizottság 2022), amely a Kormány részéről is pozitív fogadtatásban részesült (Növekedés.hu 2022). Ennek megfelelően az új pedagógusi életpályának részét képezi a 20 százalékos ún. esélyteremtési illetmény, amelyben azok a pedagógusok részesülnek, akik a felzárkózó településeken dolgoznak (összesen 1.624 település tartozik ebbe a körbe), vagy olyan intézményben, ahol legalább 10 százalék a hátrányos és a halmozottan hátrányos diákok aránya. A bevezetett illetmény mindenképpen üdvözlendő, és remélhetőleg elegendő mértékű is lesz a már ott dolgozó pedagógusok elvándorlásának csökkentésére, ám újabb pedagógusok vonzásához nagyobb mértékű bérkiegészítésre, illetve átfogóbb jellegű támogatásokra is szükség lenne véleményünk szerint.

Érdemes lenne ugyanakkor a most támogatásba bevont településeken belül létrehozni egy kiemelt csoportot, ahol egy még ennél is nagyobb mértékű béremelés megvalósítását javasoljuk. A Kormány különös figyelmet szán az ország legszegényebb 300 településének felzárkóztatására, amelyben kulcsszerepet játszik az oktatás fejlesztése. A Felzárkózó települések programban szereplő településeken több mint 300 ezer ember él, közöttük több mint 15 ezer hátrányos helyzetű és több mint 25 ezer halmozottan hátrányos helyzetű gyermek. A települések közel kétharmadán működik iskola, ahova összesen közel 28 ezer gyermek jár (ebből 25 ezer általános iskolába). A legszegényebb 300 településeken működő iskolákban összesen 2.567 pedagógus dolgozik teljes munkaidőben, akik munkáját 217 részmunkaidős és 381 óraadó pedagógus, illetve 662 további egyéb szakértő segíti (BM 2022). Amennyiben az előző pontban felvázolt (A) béremelési pálya valósul meg (a felsőfokú képzettséggel rendelkezők átlagbérei alapján megállapított célértékek 80 százalékáig történő emelés), az érintett településeken dolgozó pedagógusok esetén a diplomás átlagbér 120 százalékáig történő béremelésre teszünk javaslatot. Amennyiben pedig a (B) béremelési pálya valósul meg (a célértékek 100 százalékáig történő emelés), akkor a legszegényebb településeken dolgozó pedagógusok bérének a diplomás átlagbér 140 százalékáig történő emelését javasoljuk.

A javaslat megvalósítás során érdemes lenne megfontolni további szempontok szerinti differenciálást is a béremelésben. Átgondolandó, hogy az emelt szintű bérezés valamilyen időbeli vállaláshoz legyen-e kötve (például: a pedagógusok vállalják, hogy legalább 3 évig hátrányos helyzetű településen vállalnak munkát). Célszerű lenne továbbá tovább differenciálni a béremelést aszerint, hogy azok a pedagógusok, akik vállalják, hogy az adott hátrányos helyzetű településen laknak, nagyobb mértékű emelésben részesüljenek. Ez utóbbit oktatási rendszeren belüli (a pedagógusok ismerjék a helyi körülményeket, a diákok családi helyzetét is), illetve az oktatási rendszeren túlmutató hatások (például: vidéki értelmiség erősítése) miatt lenne érdemes megvalósítani. Ezt a folyamatot elősegíthetné **szolgálati lakások kialakítása az érintett településeken, amelyekre központi célzott program indítása lenne javasolt.**

3) Rendszeres béremelés a diplomás átlagbér dinamikájához kötötten

Az általános pedagógusi béremelés mellett szükséges a jövőbeli béremelések logikájának átalakítása is, mivel a kiszámítható béremelési pálya hiánya jelenti az egyik legkomolyabb kihívást a pedagógusok utánpótlásának biztosításában. A pedagógus-előmeneteli rendszer 2013. szeptember 1-jén lépett életbe, ám a fokozatos bevezetés miatt a fizetési fokozatok teljes összegüket csak 2017 szeptemberétől érték el. 2015-ben azonban a költségvetési törvénnyel módosították az előmeneteli rendszert, így a bérképzés alapja a mindenkori minimálbér helyett egy úgynevezett vetítési alap lett, ami megegyezik a 2014-es minimálbér összegével (Polónyi 2019). Az általunk készített személyes interjúk alapján a pedagógusokban mély nyomot hagyott az életpályamodell eredeti működési elvének gyors megváltoztatása, illetve az, hogy a vetítési alap és így gyakorlatilag a bértábla közel 10 évig nem változott. A jövőbeli intézkedésekbe vetett bizalom helyreállítása érdekében éppen ezért olyan rendszeres béremelési rendszer kialakítását tartjuk célszerűnek, ami olyan automatizmusokra épül, amelyek függetlenek a mindenkori politikai folyamatoktól. A 2024. januárjától életbe lépő új bérezési rendszer pontos részletei (például: az új teljesítményértékelési rendszer mekkora részét teszi majd ki a fizetéseknek) még nem ismertek, azonban érdemes lenne arra törekedni, hogy a pedagógusi átlagbér (amelytől teljesítményi és életkori alapon el lehet térni egyéni szinten) növekedési dinamikája előzetesen jogszabályi módon meghatározott legyen.

Javasoljuk, hogy a jövőben a pedagógusi átlagbér növekedési üteme a diplomás átlagbér növekedési üteméhez legyen kapcsolva. Az életpályamodell bevezetésekor az előmeneteli rendszer vetítési alapja a minimálbérhez lett kapcsolva (majd a 2014-es szinten rögzítve), ami ugyan biztosította a költségvetési kontroll lehetőségét, azonban több szempontból sem volt szerencsés. Egyrészt alapvetően más tényezők

mozgatják a háromoldalú tárgyalások alapján meghatározott minimálbér alakulását (például: gazdaságfehérítés), mint amelyek befolyásolják a pedagógusi pályát, másrészt pedig alapvetően rossz üzenete van az ország jövője szempontjából döntő jelentőséggel bíró tanárok fizetését az ország minimálbéréhez kapcsolni. Javasoljuk tehát, hogy **a jövőben ne a Kormány közvetlen döntésétől függő minimálbér legyen a rendszeres béremelés elvi alapja, hanem a munkaerőpiaci folyamatoktól függő diplomás átlagbér, amely egyben a kormányzat fő viszonyítási pontja is.** A KSH minden évben publikálja a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresetét legmagasabb iskolai végzettség szerinti bontásban, így technikailag megvalósítható lenne az előző évi átlagos emelkedés alkalmazása a béremelési rendszerben. Javasoljuk továbbá, hogy a dinamika a korábbi bértáblának megfelelő módon külön kerüljön meghatározásra a pedagógusok iskolai végzettsége alapján (középfok, főiskola vagy alapképzés, egyetem vagy mesterképzés).

4) Pedagógusi előmeneteli rendszer finomhangolása

A pedagógusokkal készített személyes interjúk alapján a pedagógusi előmeneteli rendszer elvei alapvetően megfelelőek, azonban több helyen is finomhangolásra szorulnak. Ilyen kisebb átalakítások lehetnének a következők:

- **Kategóriák sűritése:** a korábbi előmeneteli rendszerben alapvetően az előmeneteli kategóriák 3 évesek, ami viszont azt jelenti, hogy az éppen kategóriát lépett pedagógusok 3 évig nem számíthattak további béremelésre. Az új bérezési rendszernek még mindig a korábbi, 2023 nyarán bevezetett bértábla jelenti a béremelési alapot, így ennek hátrányait továbbra is érdemes kezelni. A pálya megtartóerejének növelése érdekében (főként az elmúlt években tapasztalt dinamikus nemzetgazdasági béremelkedés mellett) **javasoljuk a bértáblában a kategóriák 1–2 éves sávokká történő átalakítását.** Ezen felül érdemes megfontolni, hogy a pedagógusi kar idősödése és a nyugdíj melletti foglalkoztatás bővülése miatt további kategóriák bevezetésére is szükség lehet a jövőben.
- **Gyakornoki rendszer átalakítása:** a személyes interjúk során visszatérő elem volt az a sérelem, hogy a pedagógusok a diploma megszerzése után csak gyakornokként vállalhatnak munkát. Ez ugyan más szakmák esetén is így van (például az orvosok esetén a rezidensképzés, vagy a jogászok esetén a bojtárság), azonban így is bántó a pedagógusok számára. Ennek kezelése érdekében javasoljuk, hogy a **gyakornoki előmeneteli szint kerüljön átnevezésre tanárjelöltre, illetve az időtartama rövidüljön le a mostani 2 évről 1 évre.** Ez utóbbinak ugyanakkor előfeltétele, hogy a pedagógusok a felsőoktatási képzésük során már több gyakorlati tapasztalatot szerezzenek az iskolákban.
- **Pedagógus II. minősítés teljesítésének ösztönzése:** a Pedagógus II. minősítés teljesítése az új státusztörvény bevezetésével opcionálissá vált (2023. évi LII. törvény) és a jelenlegi rendszerben kevés a motiváló erő arra, hogy a pedagógusok teljesítsék ezt a minősítést. Éppen ezért javasoljuk, hogy **kerüljenek bevezetésre erőteljesebb ösztönzők, amelyek támogatni tudják a pedagógusok ilyen irányú önfejlesztését.** Ezek az ösztönzők képezhetik részét a teljesítményértékelési rendszernek, vagy lehetnek attól teljesen függetlenek is (például: továbbképzések támogatása, a tanítási idő csökkentése).
- **Hiánytárgyakat oktató szaktanároknak bevezetett pótlék:** javasoljuk, hogy azon tantárgyak esetében, ahol kiemelkedően magas a betöltetlen álláshelyek száma (elsősorban természettudományos tantárgyak), illetve ahol magasabb a pályaelhagyás mértéke a munkaerőpiac elszívóereje miatt (elsősorban informatika és angol) **kerüljön bevezetésre egy legalább az alapbér 10 százalékos mértékét elérő pótlék.**

- **Továbbképzések támogatása:** a pedagógusok folyamatos fejlődésének támogatása kiemelten fontos annak érdekében, hogy a pedagógusok is lépést tudjanak tartani az egyre gyorsabb fejlődést mutató 21. századdal. Különösen nagy figyelmet kellene fordítani a pedagógusok tantárgy-specifikus továbbképzéseire, a digitális és az interperszonális készségeik fejlesztésére (például: konfliktuskezelés). Javasoljuk, hogy a **tankerület költségvetésének meghatározott százalékát csak a pedagógusok továbbképzésének támogatására lehessen fordítani**, illetve, hogy a pedagógusok képzése számítson bele a munkaidejükbe.

5) A túlórák és a helyettesítések térítése

Javasoljuk, hogy a pedagógusok által végzett többletmunka jobban kerüljön elismerésre a bérezési rendszerben is. A tanárhiány miatti túlórák, illetve más hiányzó tanárok óráinak helyettesítése egyre növekszik, miközben jelenleg ezek nem feltétlenül jelentenek többletjövedelmet az extra munkát végző pedagógusok számára, akik így nem motiváltak arra, hogy több feladatot vállaljanak. A többletmunka elismerése érdekében javasoljuk a túlórák és a helyettesítések azonnali térítésének bevezetését. Hasonló megoldás már megvalósult a bölcsődei csecsemő- és kisgyermeknevelők esetében, akik helyettesítési pótlékban részesülnek, amikor helyettesítik valamelyik kollégájukat. A problémát a Kormány is felismerte, hiszen az új státusztörvényben tételesen meghatározásra kerültek a többletmunka szabályai, ugyanakkor pénzügyi ösztönzők mellérendelésével növelni lehetne az intézkedés hatékonyságát.

6) Jutalmazási rendszer ismételt kialakítása

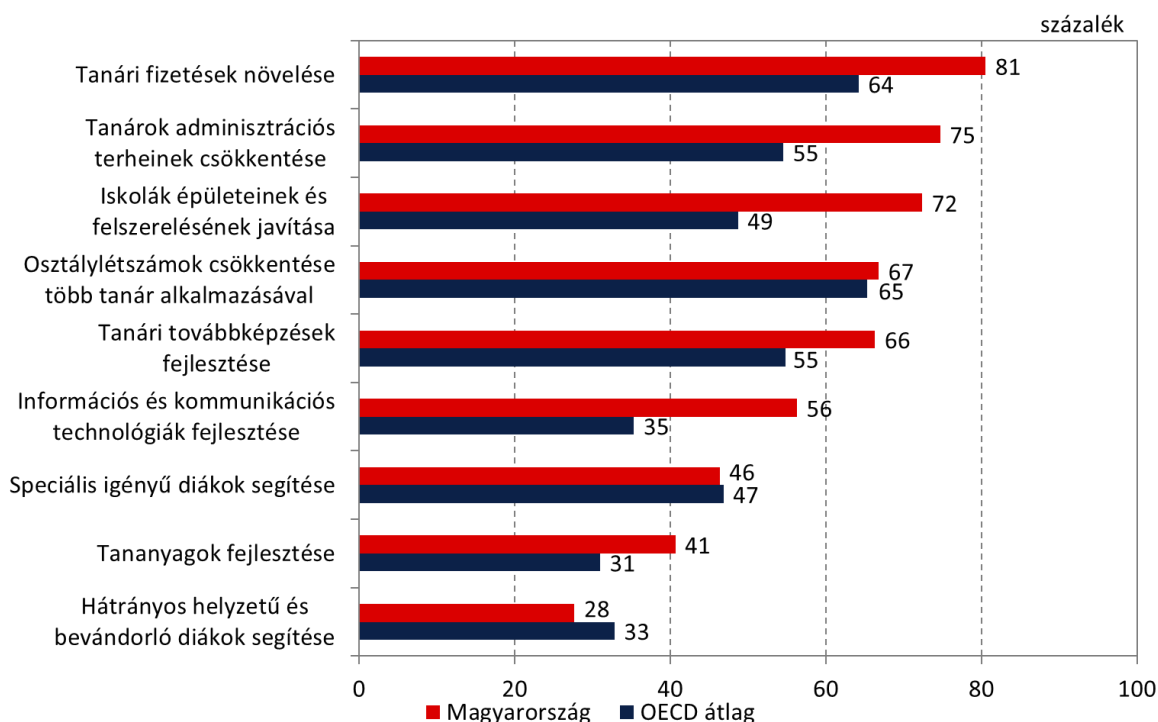
2024 szeptemberétől a bérezési rendszer már részben a pedagógusok teljesítményére fog épülni, illetve számos béren kívüli juttatás lehetőségét is megteremti. Javasoljuk, hogy központilag kerüljön kidolgozásra 2–3 olyan, a teljesítményértékelés eredményeire építő motivációs célú jutalmazási modell, amelyek közül az iskolák kiválaszthatnák a számukra legkedvezőbbet. A modelleknek nem csak a bérek differenciálását kellene lehetővé tenniük, más innovatív motivációs elemek is bekerülhetnének a választási lehetőségek közé. Ez utóbbira lehet példa egy választott továbbképzés díjának átvállalása, vagy egy olyan iskolafejlesztési keretösszeg biztosítása, amelynek felhasználásáról az adott pedagógus dönthet. Az új pedagógusi bérezési rendszer magában foglal számos béren kívüli juttatási elemet (például: lakhatási támogatás és állami kezesség, családalapítási támogatás, iskolakezdési támogatás), ám ezen felül javasoljuk, hogy ismét kerüljenek bevezetésre olyan béren kívüli juttatások (például: cafeteria, ruhapénz) is, amelyek korábban elérhetőek voltak az oktatási rendszerben. A jutalmazási rendszer viszont csak akkor fog működni, ha források is állnak mögötte, így javasoljuk, hogy az oktatási költségvetésen belül dedikált tételként jelenjen meg ez a terület.

Pedagógusok terheinek csökkentése

7) Pedagógusok munkáját segítő szakemberek számának növelése

A pedagógusok által érzékelt leterheltség részben abból fakad, hogy nincs elegendő, a munkájukat segítő szakember az iskolákban, így sok esetben olyan tevékenységet kell végezniük, ami nem szorosan kapcsolódik az oktatási feladatukhoz és amelyek ellátására nincsenek is felkészítve. Az OECD legutóbb 2018-ban készített egy nagyszabású felmérést a pedagógusok mindennapjairól (OECD 2019), amelynek keretében megkérdezték a pedagógusokat az általuk javasolt fejlesztési irányokról. **Hazánkban a második legfontosabb fejlesztési iránynak a béremelések után az adminisztrációs terhek csökkentését jelölték meg a megkérdezett pedagógusok (17. ábra).** A személyes interjúk alapján a magyar oktatási rendszerben bevett gyakorlat, hogy olyan tevékenységeket is pedagógusok végeznek (például: ebédeltetés, szünetekben történő gyermekfelügyelet), amelyek más országokban nem az ő, hanem más munkakörben dolgozók feladatkörébe tartoznak. Ez extra terheket ró a pedagógusokra, akiknek így kevesebb idejük van a tanításhoz kapcsolódó feladataikra, amelyeket így gyakran kénytelenek munkaidőn túl a szabadidejükben elvégezni. **A tankerületek kialakítása is inkább növelte az iskolák adminisztratív terheit, hiszen számos funkció és az ehhez kapcsolódó státuszok átkerültek a tankerületekhez, ám a tényleges előkészítő munka (például: új pedagógusok felvételének előkészítése, karbantartási munkákra történő kötelező 3 ajánlat bekérése) továbbra is az iskolákat terheli.**

17. ábra: A pedagógusok által javasolt fejlesztési irányok (2018)



Megjegyzés: Azon tanárok aránya, akik „magas fontosságúnak” jelölték az egyes fejlesztési irányokat.

Forrás: OECD (2019).

A pedagógusok leterheltségének csökkentése és a minőségi oktatás biztosításának fenntartása érdekében javasoljuk a pedagógusok munkáját segítő szakemberek számának növelését. A pedagógiai asszisztensek és az iskolai adminisztrátorok számának növelése terheket tudna levenni a pedagógusok és az iskolai vezetés válláról. Más országokban igyekeznek ezeket a munkaköröket kisgyermek nevelése mellett csak részmunkaidőben munkát vállalni kívánó anyákkal feltölteni, ami hazánkban is megvalósítható irány lehetne. Ezen felül a jelenleginél sokkal nagyobb figyelmet kellene fordítani a gyermekek fejlesztését segítő

szakemberek szerepére. Az elmúlt években számos tényező rontotta a fiatalok mentális egészségét (például: járványhoz kapcsolódó lezárások, közösségi média), amelyek kezelése specifikus szaktudást igényel. Egyre növekszik a neurodivergens gyermekek száma, egyre több gyermeket diagnosztizálnak valamilyen speciális nevelési igénnyel, ám az oktatási rendszer sok esetben nem tudja megfelelő módon segíteni az érintett gyermekek fejlődését. Éppen ezért javasoljuk, hogy jelentős mértékben növekedjen az iskolákban alkalmazott speciális szakemberek (fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógusok, logopédusok, iskolapszichológusok) száma. Ennek elérése érdekében javasoljuk, hogy a tankerületek dedikált forrásokat kapjanak ilyen szakemberek szélesebb körű alkalmazására.

8) Iskolába történő utazás aktívabb támogatása

Főleg a vidéki területeken jelent kihívást, hogy a pedagógusok ingázása nincs megfelelő módon támogatva az oktatási rendszer által. A pedagógusok egy része nem azon a településen lakik, ahol az iskola működik, így nekik napi szinten ingázniuk kell a munkahelyükre. Ezen felül számos kisebb iskolában nincs szükség minden tantárgy esetén szaktanárra, így e pedagógusok egy része egyszerre több intézményben is vállal munkát, amelyek között szintén ingázniuk kell. Az iskolák utazási költségtérítést biztosítanak a munkavállalóik számára, amelynek mértéke a jegy vagy bérlet ára, vagy gépjárművel történő közlekedés esetén legfeljebb 30 Ft/km (1995. évi CXVII. törvény). Ez az összeg ugyanakkor a 2023 februári emelés ellenére továbbra sem elegendő az elmúlt években tapasztalt benzináremelkedés ellensúlyozására, így javasoljuk, hogy ennek nagysága legalább az oktatási rendszerben kerüljön további emelésre.

A kihívásokra választ jelenthet továbbá egy átfogó iskolabusz rendszer kialakítása, amely sok szempontból hozzá tudna járulni az oktatási intézmények hatékony működéséhez miközben jelentős terhet tudna levenni a családok válláról is. A diákok buszoztatásáról, utaztatásáról több példát is megismertünk a személyes iskolalátogatások során. Van, ahol a magasabb színvonalú befogadó iskola buszoztat gyerekeket a szegényebb településekről a szülők belegyezésével, és van, ahol a szegényebb településen élő szülők összefogva utaztatják a gyerekeket a közeli jobb minőségű oktatást biztosító iskolákba. A személyes interjúk során a buszoztatásnak a pozitív oldalai kerültek hangsúlyozásra, hiszen lehetővé teszi a tehetségesebb diákok jobb iskolákba történő eljutását, a tehetséggondozás hatékonyságának növelését. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a szegényebb családi körülmények közül érkező diákok lényegesen jobban teljesítenek, ha egy jobb iskolába kerülnek. Ugyanakkor a kevésbé felkészült, a helyben maradó felzárkózó gyerekekkel többet tudnak a tanárok foglalkozni és így segíteni a felzárkóztatásukat. Fontos ugyanakkor, hogy az iskolabusz rendszer úgy kerüljön kialakításra, hogy az esetlegesen a buszt lekéső diákoknak legyen lehetőségük az iskolába történő eljutásra. Erre megoldást jelenthet, ha az érintett településeken van olyan – alapvetően más feladatokat is ellátó – szociális munkás, aki adott esetben segíthet eljutni az érintett gyermeknek az iskolába.

9) Kompetenciamérés átalakítása független mérőközpontok kialakításával

A személyes interjúk során visszatérő elemként jelent meg, hogy a kompetenciamérések lebonyolítása milyen jelentős terhet jelentenek az iskolák és a pedagógusok számára. A mérések fontossága nem kérdéses, számos országban, például Észtországban és Portugáliában ezekre építette az oktatáspolitikai a sikeres reformintézkedéseket. A hazai mérések megvalósításának hatékonyabbá tétele ugyanakkor elengedhetetlen. Egy nagyobb intézményben a mérések rengeteg szervezési kihívást jelentenek, hónapokon keresztül elhúzódnak, miközben általában lefoglalják az informatikai eszközökkel felszerelt laborokat, amelyekből sok iskolában jelenleg hiány van. A pedagógusoknak a mérések miatt elmaradó órák jelentenek problémát (főként a heti 1 órás tantárgyak esetén). Ugyan a mérések célja elvileg nem az intézmények értékelése, azonban mivel az eredmények nyilvánosak, ezért a szülők sok esetben ezzel mérik az iskolák oktatásának színvonalát. Mindez azért problémás, mivel a tesztek kitöltésének körülményei nem

standardizáltak (a beszámolók alapján a digitális tesztelés bevezetéséig a trükközés lehetősége könnyű volt), a tesztek hosszúak és a diákok nem motiváltak az eredményes kitöltésben, illetve a kompetenciatesztek alapvetően mást mérnek, mint amilyen tananyagot a Nemzeti alaptanterv előír az iskolák számára. A tesztek eredményeire sokszor hónapokat kell várni, így számos esetben már nem igazán használhatóak az eredmények (főként a 8. évfolyamos diákok esetén) arra, hogy az iskola vagy a pedagógus beavatkozzon a folyamatokba.

A kihívások kezelésének egyik módja olyan független mérőpontok felállítása lenne, ahol a diákok standardizált körülmények között tölthetnék ki a teszteket, amelyeknek az eredményei azonnal elérhetőek lennének. Ezek a független mérőpontok nem csupán a kompetenciamérést szolgáltatnák, hanem megfelelő szervezés mellett számos más vizsgának is otthont adhatnának, így nem lenne szükség több párhuzamos infrastruktúra kialakítására és fenntartására. A mérőközpontok összekapcsolódhatnak többek között a szakképzésben létrejött független vizsgaközpontokkal, a számos területen vizsgáztatást folytató Közlekedési Alkalmassági és Vizsgaközponttal, illetve teret biztosíthatnának a felsőoktatási intézmények számára is vizsgaidőszakban. A kialakított mérőközpontokban könnyebb lenne biztosítani a mérésekhez szükséges infrastruktúrát és sávszélességet, illetve a körülmények standardizálásával az eredmények megbízhatósága is növekedne.

10) Fizetett alkotói szabadság rendszerének kiterjesztése

A pedagógusok kiégésének megelőzéséhez jó eszköz lehet a rendszeres alkotói szabadság igénybevétele. Ennek elméleti lehetősége jelenleg is adott a rendszerben, hiszen korábbi a köznevelési törvény, illetve az új státusztörvény szerint a legalább Pedagógus II. minősítési fokozatot elért pedagógus tízévenként – tudományos kutatáshoz, vagy egyéni tudományos továbbképzésen való részvételhez – legfeljebb egy évi fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe (2011. évi CXCV. törvény, 2023. évi LIII. törvény). Az alkotói szabadság igénybeviteléhez az új szabályozás szerint már csak a munkáltatóhoz kell munkatervet benyújtani (korábban az Oktatási Hivatalnak is jóvá kellett hagynia ezt), ugyanakkor kikerült a jogszabályból az alkotói szabadság idejére járó állami ösztöndíjlehetőség. A személyes interjúk és a szakirodalom alapján az alkotói szabadság lehetőségével kevesen tudnak csak élni (sokan nincsenek is tisztában az ágazaton belül ennek létezésével), és az állami ösztöndíj lehetőségének megszüntetése még több pedagógus számára teszi elérhetetlenné ezt a megoldást.

Javasoljuk, hogy a jövőben a fizetett alkotói szabadságok lehetősége legyen ténylegesen kihasználva. A pedagógusok jövedelmi helyzetének megoldása után a kiégés jelenti a legnagyobb motivációt a pályaelhagyásra. Javasoljuk, hogy 10 év után minden pedagógus vehessen ki maximum 1 éves fizetett szabadságot, mialatt egy meghatározott, a tanításhoz szükséges programot teljesít, például továbbképzés a saját oktatási területén, új ismeretek elsajátítása (idegen nyelv, informatika, pszichológia). Feltétel lenne, hogy a pedagógus a fizetett szabadság után legalább 1 évre visszatér az eredeti munkahelyére. Továbbá célszerűnek tartanánk, hogy minden olyan pályaelhagyónak, aki jogosult fizetett alkotói szabadságra, fel legyen ajánlva az 1 éves fizetett szabadság, szintén azzal a feltétellel, hogy a pedagógus a fizetett szabadság után legalább 1 évre visszatér az eredeti munkahelyére. Ezzel ugyan legfeljebb 1 évre nélkülöznék az iskolák az adott pedagógust, azonban lenne rá esély, hogy ez a hiány nem lenne végleges, és a pedagógus újult motivációval tudna visszatérni a munkájához az alkotói szabadságot követően. A fizetett alkotói szabadság alkalmazása többlet források bevonását igényelné, azonban még így is jól járhatna a megoldás alkalmazásával az oktatási rendszer, hiszen egy évnyi bér kifizetése még mindig olcsóbb és gyorsabb megoldás, mintsem egy új pedagógus egyetemi- és továbbképzése.

10+1) Tankerületek iskolákkal való kommunikációjának javítása

A személyes interjúk egyik központi eleme az iskolák és a tankerületek kommunikációs nehézségei. A tankerületek létrehozása alapvetően egy racionális és jószándékú lépésnek tűnt, azonban a tapasztalatok alapján az eredeti célokat (például: beszerzések lebonyolítása, adminisztratív terhek levétele a tanárokról) nem igazán sikerült elérni. Az oktatási intézmények vezetői rendszeresen sérelmezik, hogy a tankerületek általában nem, vagy csak nagyon lassan reagálnak a felterjesztett kérdéseikre, kéréseikre, ami jelentősen megnehezíti a mindennapi élet megszervezését az iskolákban. Az oktatási intézmények nem ismerik a költségvetésüket, kiszámíthatatlan, hogy az egyes szükséges infrastrukturális javításokat és tárgybeszerzéseket mikor engedélyezi a tankerület. Visszatérő panasz volt, hogy a tankerületeknek rendszeresen elkavarják az iskolák által összeállított beadványokat, ami miatt az iskolák vezetésének számos alkalommal többször kell elvégezniük ugyanazt a feladatot. Jelentős adminisztrációs terhet jelent továbbá az is, hogy a tankerületek sokszor olyan adatokat kérnek be az iskoláktól (általában rövid határidőkkel), amelyek elvileg már eleve a rendelkezésükre állnak. A pedagógusok sérelmezték továbbá azt is, hogy a tantestületeknek számos esetben már véleményezési joga sincs az iskolaigazgató kiválasztásakor.

E problémák megoldása alapvetően nem pénzkérdés, hanem kommunikációs és szervezési kihívás, amelyek odafigyeléssel, minimális ráfordítással és hatékonyabb munkaszervezéssel megoldhatók lennének. Javasoljuk, hogy alakuljon egy szakértői fórum, amelyben az oktatáspolitikai irányítói mellett a tankerületek és az iskolák képviselői is kapjanak helyet, és amelynek a fő feladata az legyen, hogy tegyen javaslatokat az iskolák és a tankerületek közötti kommunikáció javítására, valamint az adminisztrációs terhek csökkentésére.

FORRÁSOK

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról.

2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről.

2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról

269/2022 (VII. 29.) Kormányrendelet az öregségi nyugdíj és egyes más ellátások folyósításának, valamint a nyugdíjkorhatárt betöltött személyek továbbfoglalkoztatásának veszélyhelyzeti szabályairól szóló 268/2022. (VII. 29.) Korm. rendelet alkalmazása alóli kivételekről

326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról

401/2023. (VIII. 30.) Kormányrendelet a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról

1004/2024. (I. 18.) Kormányhatározat a Tanári Béremelési Alap létrehozásáról

18/2024. (IV. 4.) BM rendelet a pedagógusok teljesítményértékeléséről

Állami Számvevőszék (2022): „Pink education” jelenség Magyarországon?!. Elérhető: https://www.aszhirportal.hu/storage/files/files/elemzesek/2022/E2202_A_felsőfoku_vegzetts.pdf?download=true

Asztalos Péter (2022): Tudás – A tehetség és a kreativitás a gazdasági növekedés valódi forrása. In: Új fenntartható közgazdaságtan. MNB Globális vitairat, 2022 Budapest. Elérhető: <https://www.mnb.hu/web/sw/static/file/6-fejezet-uj-fenntarthato-kozgazdasagtan.pdf>

Belügyminisztérium (2022): 300 legszegényebb település oktatási adatai. Adatátadás az MNB részére.

EduLine (2019): Ennyire leterheltek a pedagógusok – itt a részletes felmérés. Elérhető: https://eduline.hu/kozoktatas/20191211_pedagogus_leterheltseg

Európai Bizottság (2022): 2022. évi országjelentés – Magyarország. Elérhető: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2022-european-semester-country-report-hungary_hu.pdf

Eurostat (2023): Database. Elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Kormany.hu (2023): Tanárbéremelési koncepció. Elérhető: <https://kormany.hu/dokumentumtar/tanarberemeles-koncepcio>

Kormany.hu (2024): Emeljük a tanárok, óvónők, a szakképzésben oktatók bérét: itt vannak a részletek. Elérhető: <https://kormany.hu/hirek/emeljuk-a-tanarok-ovonok-a-szakkepzesben-oktatok-beret-itt-vannak-a-reszletek>

KRTK (2024): A közoktatás indikátorrendszere 2023. Elérhető: A közoktatás indikátorrendszere 2023. Elérhető: https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2024/05/Indikatoroktet_2023.pdf

KSH (2023): STADAT. Elérhető: <https://www.ksh.hu/stadat>

Matolcsy György (2022): Új fenntartható közgazdaságtan (Tézisek). In: Új fenntartható közgazdaságtan. MNB Globális vitairat, 2022 Budapest. Elérhető: <https://www.mnb.hu/web/sw/static/file/1-fejezet-uj-fenntarthato-kozgazdasagtan.pdf>

MNB (2023): Versenyképességi jelentés 2023. Elérhető: <https://www.mnb.hu/letoltes/versenyke-esse-gi-jelente-s-2023.pdf>

Növekedés.hu (2022): Gulyás Gergely: Nemsokára érkehetnek az uniós források – kiderült mennyivel emelkedhet a pedagógusok fizetése. Elérhető: <https://novekedes.hu/hirek/gulyas-gergely-6347f1f74453e>

Polónyi István (2019): Az életpályamodell bevezetése után. Új Pedagógiai Szemle, 2019 5–6, szám. Elérhető: <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-pedagogiai-szemle/az-eletpalyamodell-bevezetese-utan>

OECD (2019): Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Results (Volume I). Elérhető: <https://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-i-1d0bc92a-en.htm>

OECD (2023): Education at a Glance 2023. Elérhető: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

OECD (2023a): PISA 2022 Results: Learning During – and From – Disruption. Elérhető: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a97db61c-en.pdf?expires=1716958562&id=id&accname=ocid56004653&checksum=3083DD31BE7E9000C7E42172B75B73F7>

Oktatási Hivatal (2020): Lemorzsolódási vizsgálatok a felsőoktatásban. Elérhető: https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatas/projektek/fir/EFOP345_FIR_LEMORZSOLODAS_VIZSGALAT_tanulmany.pdf

I. MELLÉKLET (BÉRTÁBLÁK)

4. táblázat: Pedagógusi bértábla (2023. január 1. – 2023. július 14.)

Előmeneteli szint	Kategória		Középfokú végzettség			Felsőfokú végzettség – alapfok / főiskola			Felsőfokú végzettség – mesterfok / egyetem		
			Alapilletmény	Ágazati szakmai pótlék	Összesen	Alapilletmény	Ágazati szakmai pótlék	Összesen	Alapilletmény	Ágazati szakmai pótlék	Összesen
Gyakornok	1	0 – 2/4	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248
Pedagógus I.	2	3 – 5	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248
	3	6 – 8	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248
	4	9 – 11	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248
	5	12 – 14	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248
	6	15 – 17	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248
	7	18 – 20	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	304 500	97 440	401 940
	8	21 – 23	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	314 650	100 688	415 338
	9	24 – 26	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	324 800	103 936	428 736
	10	27 – 29	296 400	94 848	391 248	301 455	96 466	397 921	334 950	107 184	442 134
	11	30 – 32	296 400	94 848	391 248	310 590	99 389	409 979	345 100	110 432	455 532
	12	33 – 35	296 400	94 848	391 248	319 725	102 312	422 037	355 250	113 680	468 930
	13	36 – 38	296 400	94 848	391 248	328 860	105 235	434 095	365 400	116 928	482 328
	14	39 – 41	296 400	94 848	391 248	337 995	108 158	446 153	375 550	120 176	495 726
	15	42 – 44	296 400	94 848	391 248	347 130	111 082	458 212	385 700	123 424	509 124

Megjegyzés: a késsel kiemelt kategóriákban a bértábla szerinti bér alacsonyabb lenne a garantált bérminimumnál, így ez utóbbi kerül figyelembevételre.

Forrás: 2011. évi CXCV. törvény.

4. táblázat: Pedagógusi bértábla (2023. január 1. – 2023. július 14.) – folytatás

Előmeneteli szint	Kategória		Középfokú végzettség			Felsőfokú végzettség – alapfok / főiskola			Felsőfokú végzettség – mesterfok / egyetem		
			Alapilletmény	Ágazati szakmai pótlék	Összesen	Alapilletmény	Ágazati szakmai pótlék	Összesen	Alapilletmény	Ágazati szakmai pótlék	Összesen
Pedagógus II.	4	9 – 11	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	304 500	97 440	401 940
	5	12 – 14	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	314 650	100 688	415 338
	6	15 – 17	296 400	94 848	391 248	296 400	94 848	391 248	324 800	103 936	428 736
	7	18 – 20	296 400	94 848	391 248	301 455	96 466	397 921	334 950	107 184	442 134
	8	21 – 23	296 400	94 848	391 248	310 590	99 389	409 979	345 100	110 432	455 532
	9	24 – 26	296 400	94 848	391 248	319 725	102 312	422 037	355 250	113 680	468 930
	10	27 – 29	296 400	94 848	391 248	328 860	105 235	434 095	365 400	116 928	482 328
	11	30 – 32	296 400	94 848	391 248	337 995	108 158	446 153	375 550	120 176	495 726
	12	33 – 35	296 400	94 848	391 248	347 130	111 082	458 212	385 700	123 424	509 124
	13	36 – 38	296 400	94 848	391 248	356 265	114 005	470 270	395 850	126 672	522 522
	14	39 – 41	296 400	94 848	391 248	365 400	116 928	482 328	406 000	129 920	535 920
	15	42 – 44	296 400	94 848	391 248	374 535	119 851	494 386	416 150	133 168	549 318
Mesterpedagógus	6	15 – 17	296 400	94 848	391 248	365 400	116 928	482 328	406 000	129 920	535 920
	7	18 – 20	296 400	94 848	391 248	374 535	119 851	494 386	416 150	133 168	549 318
	8	21 – 23	296 400	94 848	391 248	383 670	122 774	506 444	425 300	136 096	561 396
	9	24 – 26	296 400	94 848	391 248	392 805	125 698	518 503	426 450	136 464	562 914
	10	27 – 29	296 400	94 848	391 248	401 940	128 621	530 561	446 600	142 912	589 512
	11	30 – 32	296 400	94 848	391 248	411 075	131 544	542 619	456 750	146 160	602 910
	12	33 – 35	296 400	94 848	391 248	420 210	134 467	554 677	466 900	149 408	616 308
	13	36 – 38	296 400	94 848	391 248	429 345	137 390	566 735	477 050	152 656	629 706
	14	39 – 41	296 400	94 848	391 248	438 480	140 314	578 794	487 200	155 904	643 104
15	42 – 44	298 410	95 491	393 901	447 615	143 237	590 852	497 350	159 152	656 502	

Megjegyzés: a kékkel kiemelt kategóriákban a bértábla szerinti bér alacsonyabb lenne a garantált bérminimumnál, így ez utóbbi kerül figyelembevételre.

Forrás: 2011. évi CXC. törvény

5. táblázat: Pedagógusi bértábla (2023. július 15. – 2023. december 31.)

Előmeneteli szint	Kategória		Középfokú végzettség		Felsőfokú végzettség – alapfok/főiskola		Felsőfokú végzettség – mesterfok/egyetem	
			Alapilletmény és ágazati szakmai pótlék összesen	Munkabér	Alapilletmény és ágazati szakmai pótlék összesen	Munkabér	Alapilletmény és ágazati szakmai pótlék összesen	Munkabér
Gyakornok	1	0 – 2/4	391 248	400 000	391 248	400 000	391 248	400 000
Pedagógus I.	2	3 – 5	391 248	410 000	391 248	410 000	391 248	410 000
	3	6 – 8	391 248	410 000	391 248	410 000	391 248	410 000
	4	9 – 11	391 248	410 000	391 248	410 000	391 248	410 000
	5	12 – 14	391 248	410 000	391 248	410 000	391 248	410 000
	6	15 – 17	391 248	410 000	391 248	410 000	391 248	410 000
	7	18 – 20	391 248	410 000	391 248	410 000	401 940	410 000
	8	21 – 23	391 248	410 000	391 248	410 000	415 338	415 338
	9	24 – 26	391 248	410 000	391 248	410 000	428 736	428 736
	10	27 – 29	391 248	410 000	397 921	410 000	442 134	442 134
	11	30 – 32	391 248	410 000	409 979	410 000	455 532	455 532
	12	33 – 35	391 248	410 000	422 037	422 037	468 930	468 930
	13	36 – 38	391 248	410 000	434 095	434 095	482 328	482 328
	14	39 – 41	391 248	410 000	446 153	446 153	495 726	495 726
	15	42 – 44	391 248	410 000	458 212	458 212	509 124	509 124

Megjegyzés: a késsel kiemelt kategóriákban a bértábla szerinti bér alacsonyabb lenne a garantált bérminimumnál, így ez utóbbi kerül figyelembevételre. A sárgával kiemelt kategóriákban a bértábla szerinti bér és az ágazati szakmai pótlék összege alacsonyabb lenne pedagógusok törvényileg meghatározott minimális munkabéréénél, így ez utóbbi kerül figyelembevételre. Forrás: 2023. évi LII. Törvény.

5. táblázat: Pedagógusi bértábla (2023. július 15. – 2023. december 31.) – folytatás

Előmeneteli szint	Kategória		Középfokú végzettség		Felsőfokú végzettség – alapfok/főiskola		Felsőfokú végzettség – mesterfok/egyetem	
			Alapilletmény és ágazati szakmai pótlék összesen	Munkabér	Alapilletmény és ágazati szakmai pótlék összesen	Munkabér	Alapilletmény és ágazati szakmai pótlék összesen	Munkabér
Pedagógus II.	4	9 – 11	391 248	430 000	391 248	430 000	401 940	430 000
	5	12 – 14	391 248	430 000	391 248	430 000	415 338	430 000
	6	15 – 17	391 248	430 000	391 248	430 000	428 736	430 000
	7	18 – 20	391 248	430 000	397 921	430 000	442 134	442 134
	8	21 – 23	391 248	430 000	409 979	430 000	455 532	455 532
	9	24 – 26	391 248	430 000	422 037	430 000	468 930	468 930
	10	27 – 29	391 248	430 000	434 095	434 095	482 328	482 328
	11	30 – 32	391 248	430 000	446 153	446 153	495 726	495 726
	12	33 – 35	391 248	430 000	458 212	458 212	509 124	509 124
	13	36 – 38	391 248	430 000	470 270	470 270	522 522	522 522
	14	39 – 41	391 248	430 000	482 328	482 328	535 920	535 920
	15	42 – 44	391 248	430 000	494 386	494 386	549 318	549 318
Mesterpedagógus	6	15 – 17	391 248	520 000	482 328	520 000	535 920	535 920
	7	18 – 20	391 248	520 000	494 386	520 000	549 318	549 318
	8	21 – 23	391 248	520 000	506 444	520 000	561 396	561 396
	9	24 – 26	391 248	520 000	518 503	520 000	562 914	562 914
	10	27 – 29	391 248	520 000	530 561	530 561	589 512	589 512
	11	30 – 32	391 248	520 000	542 619	542 619	602 910	602 910
	12	33 – 35	391 248	520 000	554 677	554 677	616 308	616 308
	13	36 – 38	391 248	520 000	566 735	566 735	629 706	629 706
	14	39 – 41	391 248	520 000	578 794	578 794	643 104	643 104
15	42 – 44	393 901	520 000	590 852	590 852	656 502	656 502	

Megjegyzés: a késsel kiemelt kategóriákban a bértábla szerinti bér alacsonyabb lenne a garantált bérminimumnál, így ez utóbbi kerül figyelembevételre. A sárgával kiemelt kategóriákban a bértábla szerinti bér és az ágazati szakmai pótlék összege alacsonyabb lenne pedagógusok törvényileg meghatározott minimális munkabérénel, így ez utóbbi kerül figyelembevételre. Forrás: 2023. évi LII. Törvény.

6. táblázat: Pedagógusi bértábla (2024. január 1-től)

Előmeneteli szint	Minimális munkabér	Maximális munkabér
Gyakornok	528 800	
Pedagógus I.	538 000	1 065 000
Pedagógus II.	555 000	1 135 000
Mesterpedagógus	630 000	1 365 000

. Forrás: 401/2023. (VIII. 30.) Kormányrendelet

II. MELLÉKLET (MÓDSZERTAN)

Adatbázis leírása

Az elemzés során a '08-as számú bevallás 2023. májusi állományát használtuk fel, amely a munkáltatói kifizetésekkel, juttatásokkal összefüggő adatokat tartalmazza. Az adatbázis kiváló lefedettséggel bír a hazai munkavállalók jövedelmi és szűkebb körű demográfiai adatainak tekintetében, mivel ezek az információk valamennyi adófizető magánszeméllyel kapcsolatban rendelkezésre állnak, aki után munkáltatója benyújtotta a bevallást az adott hónapra. (A '08-as bevallást akkor is be kell nyújtani, ha nem keletkezik fizetési kötelezettsége az adózónak, de az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvényben foglalt adatszolgáltatási kötelezettsége fennáll.)

A havi munkáltatói bevallások adatbázisa bérdinamikai vizsgálatok szempontjából rendkívül gazdagnak tekinthető, hiszen közel a teljes munkaerőpiac bérelőslását lefedi. A járulékbevallások többek között információt nyújtanak a magánszemélyek alapvető demográfiai tulajdonságairól (nem, születési év), a munkavégzés céljából létesített jogviszonyaik időtartamáról, a heti munkaórák számáról, a foglalkozások besorolásáról (FEOR-08), valamint az egyes adóköteles jogcímen szerzett jövedelmekről. Ezen belül elkülöníthetők a munkajövedelmek, más bérnek minősülő jövedelmek, az anyasági, munkanélküli és egyéb ellátásokból, önálló tevékenységből származó, továbbá más jogcímen szerzett jövedelmek. A fentiek alapján az adatbázis segítségével jól modellezhető a hazai pedagógus társadalom munkaerőpiaci összetétele, valamint (az adóköteles) jövedelmeik szerkezete.

Az átlagos pedagógusbérekre vonatkozó célértékek meghatározása

Az átlagos pedagógusbérekre vonatkozó célértékek meghatározása során a felsőfokú végzettséggel rendelkező teljes munkaidőben alkalmazásban állók átlagkereseteinek a KSH által közölt 2022. évi szintjeiből indultunk ki, melyeket a nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 2023. évi KSH által közzétett alakulásával, valamint a 2024. márciusi Inflációs jelentéssel konzisztens idei évre várható dinamikájával vetítettünk előre. Ez 2023-ban 14,2 százalék, míg 2024-ben – az Inflációs jelentés által feltételezett bérdinamika sávközepével számolva – 11,9 százalékos indexálást jelent (7. táblázat).

7. táblázat: A felsőfokú végzettséggel rendelkezők bruttó átlagkeresetének feltételezett alakulása (forint/hó)

	2021	2022	2023 (becsült)	2024 (becsült)
Főiskola vagy alapképzés	556 828	664 508	759 200	848 900
Egyetem vagy mesterképzés	798 218	936 528	1 070 000	1 196 400

Forrás: KSH, MNB becslés a 2024. márciusi Inflációs jelentés alapján.

A javasolt bérfeljesztési pályák alapjául szolgáló célértékek a különböző pedagógusi munkakörök esetén eltérő összegben kerültek meghatározásra. A bölcsőde- és óvodapedagógusok esetén a főiskolai vagy alapképzéssel rendelkezők bruttó átlagjövedelmét, az alapfokú oktatásban dolgozók, valamint a speciális oktatók és nevelők esetében a főiskolai és az egyetemi átlagkeresetek számtani átlagát, míg a középfokú oktatás esetében az egyetemi végzettséggel rendelkezők átlagkeresetét tekintettük célnak (8. táblázat). A célértékeket száz forintra kerekítve határoztuk meg.

8. táblázat: A pedagógusok egyes csoportjaira vonatkozó célértékek kiszámítása (forint/hó)

	Súlyok		Célértékek			
	Főiskola vagy alapképzés	Egyetem vagy mesterképzés	2021	2022	2023	2024
Csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus	1	0	556 800	664 500	759 200	848 900
Általános iskolai tanár	0,5	0,5	677 500	800 500	914 600	1 022 700
Középiskolai tanár	0	1	798 200	936 500	1 070 000	1 196 400
Speciális oktatók, nevelők	0,5	0,5	677 500	800 500	914 600	1 022 700

Forrás: KSH, MNB becslés 2024. márciusi Inflációs jelentés alapján.

A pedagógusok bruttó átlagkeresetének becslése

A '08-as bevallások természetes személyenkénti összesítőlapjainak állománya egy adott munkavállaló valamennyi járulékköteles jövedelmet eredményező jogviszonyával kapcsolatban tartalmaz információt. A pedagógusok bruttó átlagkeresetének meghatározásához először az adott hónapban nem 0 munkajövedelemmel rendelkező pedagógusokhoz (FEOR-08 kódok szerint: 2421, 2422, 2431, 2432, 2441, 2442) tartozó megfigyelésekre szűkítettük az adatbázist. Az így fennmaradó adathalmaz tehát nem tartalmazza az oktatási intézményvezetői jogviszonyokat, valamint a természetes személyek pedagógusi foglalkozás mellett folytatott más tevékenységeit sem. Ezt követően természetes személyenként aggregáltuk a jövedelmeket, míg a FEOR-08 kódok esetén a teljes munkaidőben, leghosszabb ideig tartó, vagy legmagasabb jövedelmet eredményező foglalkozást tartottuk meg. Az átlagkereseteket a teljes munkaidős (legalább heti 40 óra és legalább havi 28 naptári nap hosszúságú jogviszony), munkajövedelmet helyettesítő ellátásban (például táppénzben, anyasági ellátásban stb.) nem részesülő alkalmazottak körére vonatkozóan számítottuk ki, az eloszlás alsó és felső fél ezrelékétől eltekintve a kiugró megfigyelésekből adódó lehetséges torzító hatások kezelése végett.

Elemzésünk készítésekor a május havi járulékbevallások 2023. évi állománya állt rendelkezésünkre. Az ebből számított átlagbéreket a kormányzati kommunikációban megjelent 32 százalékos béremeléssel növeltük, ami a KSH havi kereseti statisztikáinak 2024. első negyedévi adataival is alátámasztható. A KSH kereseti statisztikái a munkáltató tevékenysége szerinti ágazati bontásban érhető el (TEÁOR'08), ami a munkavállaló foglalkozása szerinti csoportosítással szemben tartalmazza az egyes szakágazatokban alkalmazott nem pedagógus foglalkozású egyének adatait is. Az ebből számított bérdinamikák ezért kisebb mértékben eltérhetnek a tényleges folyamatoktól.

A költségvetési hatás becslése

A pedagógusok foglalkoztatása után keletkező bruttó bér- és keresettömeg növekedése a 2023. évi járulékbevallások alapján becsült átlagbérek és a fenti célérték közötti eltérések alapján adódik, figyelembe véve a pedagógusok egyes csoportjai, valamint az eltérő jogcímen szerzett jövedelmek alakulására jellemző potenciális eltéréseket. Ezt a hatást csökkentettük a munkavállalókra vonatkozó adó- és járulékkötelezettségek összegével, ami a munkavállaló által érvényesíthető kedvezmények figyelembevételével becsült effektív adó- és járulékkulcsok alapján adódott (9. táblázat). (A munkáltató által fizetendő szociális hozzájárulási adóval az egyszerűség kedvéért nem számoltunk, mivel ez a kötelezettség része a munkáltatói bérköltségnek, melynek túlnyomó része – az egyházi és alapítványi fenntartású intézmények esetében is – költségvetési forrásból kerül finanszírozásra.) Az így számított egyhavi hatásokat átlagos mértékűnek tekintve évesítettük.

9. táblázat: Az effektív adó- és járulékkulcsok alakulása

	2022	2023	2024
Személyi jövedelemadó	12,7	12,7	12,8
Társadalombiztosítási járulék	17,3	17,9	18,0

Forrás: MNB számítás.

Módszertani korlátok

Mivel a '08-as bevallások esetén kizárólag egyhavi állomány áll rendelkezésünkre, az elemzés elkészítése során azon feltevésből indultunk ki, hogy a május havi állapot jól közelíti az éves átlagot, így az adatbázis alkalmas az éves költségvetési hatások kiszámítására. Mivel a járulékbevallásoknak évente csak egyhavi állománya állt rendelkezésünkre, a nem rendszeres, valamint tört hónapra eső jövedelmek elkülönítése csak korlátozott mértékben lehetséges.

A célértékek meghatározása esetén a teljes nemzetgazdasági foglalkoztatotti állomány dinamikáit használtuk a 2024. évi értékek becslésére. Ezek valamelyest eltérhetnek a bevallási adatok alapján elkülönített pedagógusi csoportok béreinek tényleges alakulásától, mivel az eltérő szakképzettséggel rendelkező alkalmazottak béreinek alakulása az egyes munkaerőpiaci intézkedések és a munkáltatóval szembeni alkupozíció változásának függvényében eltérhetnek az átlagtól.